

## El contrato de trabajo

Dr. Luis Roa

El hombre se inserta al proceso económico de dos maneras. Si se dispone de capital, organizado una empresa, y si sólo dispone de su fuerza de trabajo, laborando por cuenta ajena. De allí que el vínculo jurídico laboral revista trascendental importancia. Y en tanto, la apropiación de la fuerza de trabajo humano no es la mera apropiación de la fuerza de trabajo - digamos de una máquina o una bestia -, implica la asunción por parte del Estado de una dimensión política que se expresa en valores y que excede el mero intercambio económico. A partir de la comprensión histórica de la necesidad de esta dimensión política es que sostenemos que el contrato de trabajo es un contrato legalmente intervenido bajo las normas del orden público laboral.

***el contrato de trabajo es un contrato legalmente intervenido bajo las normas del orden público laboral***

De tal modo, el contrato de trabajo constituye un acuerdo de voluntades por el cual una persona física – el trabajador - compromete su trabajo personal en favor de otra persona, física o jurídica – el empleador -, por cuenta y riesgo de esta última, que organiza y dirige la prestación, y aprovecha sus beneficios mediante el pago de una retribución. Existe un consentimiento recíproco que se manifiesta la voluntad de ambos de ejecutar sus prestaciones: la del trabajador, realizar un acto, ejecutar una obra, prestar un servicio. La del empleador: de pagar la remuneración, la de dar trabajo efectivo, la de brindar seguridad.

Dice el art. 21 de la Ley de Contrato de Trabajo

Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

### Características del contrato de trabajo

- a) **Consensual:** se perfecciona con el mero consentimiento de las partes
- b) **Bilateral:** se llaman así a los contratos en los que son dos los sujetos responsables de los deberes y de los derechos recíprocos.
- c) **Personal:** es el trabajo constituido por una obligación de hacer propio e infungible, y se basa en las condiciones personales del contratado (arts. 25 y 26, LCT). El vínculo es personal y no puede ser sustituido por otro.
- d) **Oneroso:** el trabajo realizado por una de las partes se ve compensado con una contraprestación consistente en la remuneración que paga el empleador que, a su vez, se beneficia económicamente con la actividad del trabajador. El contrato de trabajo se presume oneroso (art. 115 LCT).
- e) **Dependiente:** el trabajo es por cuenta ajena ya que tanto el riesgo de la actividad como sus beneficios los asume el empleador, quien establece una relación jerárquica con el trabajador.

La dependencia tiene 3 manifestaciones:

- **Técnica:** implica la facultad del empleador de organizar en concreto la prestaciones comprometidas por el trabajador, dando indicaciones y órdenes acerca de la forma de efectuar la tarea. Cuanto más calificada es la prestación; menor es la dependencia técnica.
- **Económica:** porque es el empleador el **titular** de los medios de producción. Perugini sostiene una fórmula: que a mayor dependencia económica, mayor dependencia jurídica.
- **Jurídica:** porque es el empleador, por imperio del vínculo jurídico que lo une, quien puede sustituir la voluntad del trabajador en cualquier momento de la relación. La dependencia jurídica es la que define el rasgo dependiente de un vínculo laboral. Es una manifestación del poder de dirección, contracara de la relación jerárquica, o sea la facultad que tiene el empleador de sustituir la voluntad del trabajador por la suya propia. De Ferraris afirma que lo que el empleador hace es reservarse un derecho, o más bien la posibilidad normativa de dirigir la actividad ajena. Sólo es necesario que esté presente el elemento subjetivo, esté o no presente el marco objetivo. "El principio protectorio tutela a la parte más débil de la relación contractual, y dicha debilidad no proviene de una mayor o menor capacitación, ni del nivel intelectual, ni de los ingresos, sino del hecho que una persona pone su fuerza de trabajo personal al servicio de una organización empresaria que cuenta con el capital y lucra con los medios de producción, asumiendo los riesgos consiguientes."

f) **Conmutativo:** las prestaciones son ciertas, determinadas o determinables.

g) **De cambio:** las obligaciones son correlativas y no simultáneas, pues la prestación de trabajo precede a la percepción del salario. Aunque no son estas las únicas obligaciones.

h) **De tracto sucesivo:** sus prestaciones se ejecutan de modo continuado a través del tiempo (arts. 22 y 23, LCT).

i) **Típico:** es un contrato típico o nominado, ya que su identificación está claramente establecida en la legislación.

j) **No formal:** en principio el contrato de trabajo es no formal, ya que no se exige ninguna forma especial que haga a su validez, de modo que rige el principio de libertad de formas.

k) **Registrado:** en los libros de la empresa (art. 52 LCT) y ante los organismos de fiscalización.

## Concepto de relación laboral

Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

La relación laboral implica la disposición activa y concreta del trabajador bajo las órdenes e instrucciones del empleador.

La distinción entre el contrato de trabajo y la relación de trabajo reviste sentido práctico y genera consecuencias jurídicas, una fundamental: el hecho de la prestación hace presumir la existencia del contrato de trabajo. Se trata de una presunción que admite prueba en contrario – *juris tantum* -, (art. 23 LCT.)

***El hecho de la prestación hace presumir la existencia del contrato de trabajo***

Es decir que **demostrada la prestación de servicios personales** por quien se dice trabajador dependiente, se tendrá por acreditado que la relación encuadra dentro del concepto establecido por el art. 21 LCT. La prueba contraria a la existencia del contrato de trabajo

queda, pues, a cargo del empleador, quien deberá demostrar que no ha existido vínculo subordinado, sino uno de otro tipo (relación comercial, trabajo autónomo, relación familiar, etc.).

Esta interpretación del art. 23 LCT, no es compartida por algunos autores, para quienes la presunción solamente existe con relación a la existencia del contrato de trabajo, pero no respecto a la subordinación. De modo que el trabajador deberá probar la prestación de servicios y que esa prestación ha sido realizada bajo relación de dependencia; recién entonces nace la presunción de la existencia del contrato de trabajo. De tal manera, al restringir la operatividad de la presunción la desnaturaliza como tal, porque si el trabajador precisa probar previamente la existencia de la relación de dependencia ¿para qué necesita la presunción legal del art. 23?

De todos modos, la ley ha avanzado, de modo tal que **aún frente a una noción restrictiva de esta presunción, equiparó las figuras de la relación y el contrato de trabajo, toda vez que igualmente se aplicaría la ley laboral**, pues el reclamante continuaría siendo trabajador, a los fines de la ley (art. 25, citado), y se le aplicarían las disposiciones de la L.C.T.; las leyes y estatutos profesionales, las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres laborales (art. 1° L.C.T.).

***a través del acto voluntario de obligarse – el contrato de trabajo - o de prestar efectivos servicios – la relación de trabajo-, se aplican las normas de orden público laboral y el pleno del dispositivo jurídico laboral***

Este tal vez sea el dato determinante en el reconocimiento de ambas figuras – el contrato y la relación -, dado que, ya sea a través del acto voluntario de obligarse o de prestar efectivos servicios, se aplican las normas de orden público laboral y el pleno del dispositivo jurídico laboral, convirtiéndose ambos conceptos en instrumentos que garantizan derechos a los trabajadores.

### **Relación sin contrato de trabajo**

El art. 22 LCT en su parte final admite que el origen (acto constitutivo) de la relación de trabajo puede no ser el contrato de trabajo (cualquiera sea el acto que le de origen), es decir aunque el negocio jurídico normalmente constitutivo de la relación laboral es el contrato de trabajo, puede ser que se constituya mediante otros actos, siempre que el trabajador cumpla su prestación en forma voluntaria.

En tal orden se suelen citar los casos de aquellos trabajadores que comienzan a trabajar sin manifestarse de ninguna manera expresa. Sin embargo, el art. 46 LCT, es determinante al decir que bastará, a los fines de la expresión del consentimiento, el enunciado de lo esencial del objeto de la contratación: es decir, el proceso de formación del contrato se produce cuando comienzan a efectivizar sus prestaciones.

En doctrina se discute si puede haber relación (de trabajo) sin contrato (de trabajo) o si el contrato de trabajo es irrelevante en orden a la constitución de la relación de

trabajo.

Los **anticontractualistas** sostienen que el hecho de una incorporación efectiva es y no es contrato, el acto propio e inmediatamente constitutivo de la relación de trabajo. En otra teoría llamada **contractualista** no existe ningún otro hecho o acto que pueda constituir la relación de trabajo sino el contrato de trabajo. Entre estas dos opiniones hay otra intermedia para la cual la relación de trabajos normalmente constituida por el contrato de trabajo pero ello no quita que pueda haber contrato sin relación y relación sin contrato. Por ejemplo, en el derecho alemán Federal los lesionados de gravedad, según la ley federal de pensión social o la ley de seguro social contra accidentes tienen derecho a que en relación a un número de vacantes reservadas por la ley, se constituya la relación incluso contra la voluntad del empleador, por resolución de la oficina regional del trabajo en este caso no hay contrato de trabajo ya que no hay acuerdo de partes sobre la constitución misma de la relación, sino que la relación de trabajo, se constituye por un acto administrativo que no es ni contrato ni siquiera negocio jurídico sino simplemente un acto normativo autoritario que tiene como presupuesto la pretensión (demanda de empleo) de un interesado.

### **Contrato sin relación de trabajo**

La LCT contempla la figura que se ha denominado contrato de trabajo sin relación de trabajo, y esta se da cuando el trabajador y el empleador celebran el acuerdo de voluntades sin dar comienzo de la relación laboral (ver 24 LCT).

Los efectos del incumplimiento de un contrato de trabajo, antes de iniciarse la efectiva prestación de los servicios, se juzgarán por las disposiciones del derecho común, salvo lo que expresamente se dispusiera en esta ley.

Dicho incumplimiento dará lugar a una indemnización que no podrá ser inferior al importe de un (1) mes de la remuneración que se hubiere convenido, o la que resulte de la aplicación de la convención colectiva de trabajo correspondiente.

En tal situación la situación, indica la norma, será juzgada por el derecho común (civil), salvo las excepciones que marque la ley. Decir que la cuestión será abordada por el derecho común, significa que el trabajador podrá reclamar ante la justicia una reparación integral de daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, daño moral, etc.) y no una indemnización tarifada como es habitual en el derecho del trabajo.

No obstante la ley laboral fija un piso de derechos, al establecer una indemnización mínima que no podrá ser menor a un mes de la remuneración que hubieran acordado las partes.

### **Casos dudosos**

Existen numerosas situaciones en que se ha problematizado sobre la existencia de contrato de trabajo, determinando en cada sobre la presencia de los rasgos tipificantes del mismo. Tal es el caso de los contratos de actuación artística, los profesionales liberales que prestan servicios por cuenta ajena, los taxistas que alquilan el vehículo para su explotación, el transporte y distribución de mercaderías que realizan fleteros y transportistas, los vendedores ambulantes, el personal de carga y descarga (changarines), las locaciones de obra, los aparceros, tamberos y medieros; los trabajadores a domicilio, entre otros.

## Sujetos del Contrato de trabajo

### El trabajador

Concepto de trabajador: se denomina así a la persona física que se obliga y presta servicios en relación de dependencia a un empleador a cambio de una remuneración; ello en las condiciones de los arts. 21 (contrato de trabajo) y 22 (relación de trabajo).

El trabajador tiene las siguientes notas que lo caracterizan:

- a) es una persona física;
- b) es una persona dotada de cierta pericia laboral lo que hace que el contrato sea personal – *intuita personae* -;
- c) es insustituible: no es posible delegar, transferir o reemplazar la persona de ningún trabajador.

### El empleador

Conforme la Ley de Contrato de Trabajo se considera "**empleador**" a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador (art. 26).

En las últimas décadas la figura del apropiador de la fuerza de trabajo ha ido adquiriendo múltiples fisonomías, a la par de la complejidad que van adquiriendo las modalidades de producción que van mostrando una mayor fragmentación productiva en un contexto de mayor concentración económica.

***En las últimas décadas la figura del apropiador de la fuerza de trabajo ha ido adquiriendo múltiples fisonomías***

En ese contexto asumen importancia distintos conceptos que sirven para poder determinar quien es en definitiva quien requiere los servicios de un trabajador y por ende a quien se le atribuyen derechos, obligaciones y eventuales responsabilidades por tal circunstancia. Por tal motivo son relevantes los conceptos no sólo de empleador, sino también de **empresa, empresario y establecimiento**.

Es así que se considera **empresa** a los fines de la LCT a la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos (art. 5º, primera parte LCT).

De acuerdo a este concepto una empresa es una organización constituida por medios personales, es decir puede estar integrada por una o varias personas físicas o jurídicas, ya sean éstas típicas tal como prescribe la ley (de sociedades comerciales, de asociaciones civiles) o irregulares; que esta conducida por una dirección que puede perseguir tanto fines de lucro como sin fines de lucro. Entonces, en esta inteligencia, una empresa es tanto una asociación civil en tanto club deportivo, una orden religiosa, una sociedad de hecho, etc.

La ley de contrato de trabajo, en el mismo artículo – el 5º -, define la figura del **empresario**, a quien dirige la empresa por sí o por medio de terceros, y con el cual se vinculan jerárquicamente los trabajadores, ello al margen de la participación que las leyes le atribuyan en la gestión y dirección de la empresa. Se trata de la persona física que dirige los destinos de la compañía, ya sea el dueño, el titular, el presidente o como se llama modernamente en las grandes empresas: el CEO.

Ahora bien, también el plexo contractual laboral define al **establecimiento**, como la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa a través de una o más explotaciones (art. 6º, LCT). La noción se relaciona en gran medida con

la idea del lugar de producción, ya sea la oficina, el taller, la fábrica; pero puede ser interpretado como un concepto más dinámico sobre todo en actividades donde es más complejo determinar el "lugar" de trabajo, tal el caso por ejemplo de un empresa de colectivos, en cuyo caso cual es la unidad técnica o de ejecución?: la cabecera, el vehículo, el trayecto? En orden a esta idea, puede haber una empresa, y en cambio tener uno o varios establecimientos, es decir una o varias unidades técnicas de ejecución de los fines de la empresa.

La ley de contrato de trabajo refiere a la noción de **explotación** como la o las producciones de bienes o servicios que se desarrollan en una unidad técnica o de ejecución. Es así que, la empresa puede desarrollar uno o varios tipos de actividades, a su vez en uno o más establecimientos (ej. Una empresa L puede fabricar papel y producir azúcar a través de uno o varios establecimientos.

Las características fundamentales del empleador son las siguientes:

- a) puede ser una persona física o jurídica: la persona física o un conjunto de ellas, y cualquier figura societaria – incluso irregular -, en la medida que sea un sujeto del derecho;
- b) puede ser una entidad con o sin fines de lucro: el lucro es independiente en cuanto a que una organización necesite o no de trabajadores y sus prestaciones;
- d) es en principio el que detenta las facultades de gestión;
- e) sus deberes principales son: pagar el salario (art. 74 LCT), otorgar tareas efectivas (art. 78 LCT) y brindar seguridad al trabajador (art. 75 LCT).

Como hemos visto, el empleador se identifica con la figura del empresario (art. 5 LCT *in fine*), y se vincula a su vez con los supuestos de socio empleado (art. 27 LCT), auxiliares del trabajador (art. 28 LCT), interposición de personas (art. 29), las empresas de servicios eventuales (art. 29 bis LCT), empresas subordinadas o relacionadas, controladas y controlantes (art. 31 LCT), estableciendo en cada caso quien es el empleador y la respectiva atribución de responsabilidades solidarias, la cesión de establecimiento (arts. 30 y 225 LCT), la tercerización de servicios (art. 30 LCT)

## **Capacidad para celebrar contrato de trabajo**

### **a) El trabajador**

Las personas adquieren la plena capacidad laboral a los dieciocho (16) años y pueden celebrar contrato de trabajo. Los menores desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo, con autorización de sus padres, responsables o tutores, presumiéndose la autorización cuando el adolescente vive independientemente de ellos.

A su vez, los menores emancipados por matrimonio adquieren con ello la plena capacidad laboral (art. 35, LCT).

En cuanto a la facultad para estar en juicio, la LCT están facultados para estarlo desde los dieciséis (16) años, y lo pueden hacer por sí o a través de apoderados, cumpliendo las garantías mínimas de procedimiento en los procesos judiciales y administrativos establecidos por el art. 27 de la Ley 26.061, que crea el sistema de protección integral de los derechos de niños, niñas y adolescentes.

Además, los menores que hayan cumplido los dieciocho (18) años tienen la libre administración del producido de su trabajo y de los bienes que hayan adquirido con su salario (art. 34, LCT). Pueden otorgar los instrumentos necesarios para todos los

actos que tengan que ver con dichos bienes, ya sea para su adquisición, como para su modificación o transmisión.

### **b) El empleador**

Si el empleador es una persona física, deberá tener, para poseer plena capacidad, la mayoría de edad que en nuestro sistema legal se alcanza a los dieciocho (18) años, salvo en el caso de los emancipados. También tienen prohibido el ejercicio del comercio los interdictos (penados, dementes, y sordomudos que no puedan darse a entender por escrito) y fallidos (quebrados no rehabilitados).

En cuando a las personas jurídicas, la LCT establece sobre el particular, que a los fines de la celebración del contrato, serán considerados actos de las personas jurídicas los de sus representantes legales o los actos de las personas que aparezcan facultades para ello (ver art. 36, LCT)

### **Objeto del Contrato de Trabajo**

Según la LCT el contrato de trabajo tiene por objeto la prestación de una actividad, personal e infungible, determinada o indeterminada.

a) **prestación personal e infungible:** estas condiciones surgen del carácter *intuitio personae* que caracteriza la prestación;

b) **es lícita**, excluye a los servicios prohibidos e ilícitos (art. 38 LCT);

c) **es determinada**, aunque es cuestionable que sea indeterminada tal como reza la ley, dado que siempre, aún al momento de iniciar la prestación se sabe en que consiste la tarea, ello conforme a la categoría profesional del trabajador si se la hubiese tenido en consideración al tiempo de celebrar el contrato o en el curso de la relación, de acuerdo a lo que prevean los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

### **Contrato de Objeto ilícito y objeto prohibido**

**Concepto de objeto prohibido:** se denomina así al objeto que resulte contrario a la ley y a las reglamentaciones, cuando estas normas vedan la ocupación en determinadas condiciones, o a ciertas personas, o en determinadas épocas, o tareas (art. 40, LCT). Ej. Prohibición de contratar menores.

**Concepto de objeto ilícito:** llamamos así al objeto contrario a la moral y las buenas costumbres (art. 39, LCT). Ej. la prostitución, el juego clandestino, etc.

Actividades toleradas: la ley admite que no será calificada como ilícita la actividad que sea tolerada o reglamentada, situación que se da por ejemplo con respecto a la prostitución que, por razones de salubridad suele admitida en pequeñas comunidades. (ver art. 39, LCT).

### **Efectos de los contratos de objeto prohibido y de objeto ilícito**

#### **a) Efectos del contrato de objeto prohibido**

En el contrato de objeto prohibido la prohibición resulta inoponible al trabajador, quien no resultará afectado en sus derechos al cobro de las remuneraciones devengadas y las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo por causa del objeto prohibido. Todo ello de acuerdo con lo que disponen la ley, los estatutos especiales y los convenios colectivos (ver art. 42, LCT).

Si el objeto del contrato fuere parcialmente prohibido, la supresión de la parte

prohibida no afectará la continuidad del mismo por la parte válida, preservando el principio de continuidad, como uno de los principios del derecho del trabajo (ver art. 43, LCT).

***En el contrato de objeto prohibido, la prohibición es inoponible al trabajador. El contrato de objeto ilícito no produce efectos entre las partes***

#### **b) Efectos del contrato de objeto ilícito**

El contrato de objeto ilícito ha sido fulminado por el legislador al declararlo nulo de nulidad absoluta. En efecto, la LCT puntualiza que un contrato contrario a la moral y las buenas costumbres no produce efecto alguno entre las partes (ver art. 41, LCT).

En las últimas décadas la figura del apropiador de la fuerza de trabajo ha ido adquiriendo múltiples fisonomías. En otros términos, tanto el trabajador como el empleador carecen de acción y derechos a formular, por vía administrativa o judicial, reclamo alguno.

En alguna medida, el legislador actúa con la máxima severidad para evitar que ninguna de las partes cuente con motivación alguna en el momento de incoar alguna acción.

#### **Declaración de oficio**

La autoridad judicial deberá obrar de oficio declarando la nulidad, con las consecuencias precitadas, y a pesar de que las partes nada expresen al respecto. La autoridad administrativa, además, de oficio podrá hacer cesar todo contrato de objeto ilícito del que tenga conocimiento (ver art. 44, LCT).

#### **El consentimiento**

La exteriorización de la voluntad de las partes se manifiesta por propuestas de alguna de las partes dirigidas a la otra, lo que luego genera una mutua aceptación. Esta exteriorización se puede realizar entre presentes o entre ausentes (ver art. 45, LCT).

El consentimiento se perfecciona con el enunciado de lo esencial del objeto de la contratación, ya que el resto del contenido se regirá por lo que establezcan las leyes, los estatutos especiales y los convenios colectivos (ver art. 46, LCT).

Los vicios que afectan el consentimiento son el error, el dolo, la violencia o intimidación, la lesión subjetiva, el fraude y la simulación.

#### **Forma del contrato de trabajo**

Por regla general el contrato de trabajo es informal, ya que en general la legislación no exige una forma determinada como requisito esencial de validez, estableciendo la libertad de forma.

A la vez, cuando las leyes, los convenios o los estatutos exijan una forma especial, los mismos se tendrán como no sucedidos y serán inoponibles al trabajador (ver art. 49, LCT), tal el caso de conductores, encargados de casas de renta, periodistas, servicios domésticos, estibadores portuarios, agente de propaganda médica, etc..

Los contratos que excepcionan el principio de indeterminación del plazo requieren la forma escrita. Dicha exigencia está dada a los fines de la prueba (*ad probationem*), y si no se cumple se sancionará con la conversión del contrato en uno por tiempo indeterminado.

Por último el no cumplir con un requisito de forma, como verbigracia no tramitar y

entregar un carnet o identificación previsto en los estatutos, el vicio de forma, no es oponible al trabajador, de modo que el empleador estará obligado a cumplir con las normas que imponen la ley, el estatuto de que se trate o el convenio colectivo

### **Prueba del contrato de trabajo**

El contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales y por la presunción prevista en el artículo 23 LCT.

De modo congruente, el plexo contractual laboral contiene numerosas presunciones que invierten la carga de la prueba y la ponen en cabeza del empleador. Esto es así, dado la asimetría de poderes que existen en el vínculo laboral: el trabajador en tanto hiposuficiente, no sólo es la parte débil de una relación despareja sino que esta asimetría también se proyecta al interior del proceso judicial

### **Casos especiales.**

Cuando por las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo se exigiera algún documento, licencia o carné para el ejercicio de una determinada actividad, su falta no excluirá la aplicación del régimen especial, salvo que se tratara de profesión que exija título expedido por la autoridad competente. Ello sin perjuicio que la falta ocasione la aplicación de las sanciones que puedan corresponder de acuerdo con los respectivos regímenes aplicables. (art. 51 LCT)

Como señala Fernández Madrid, habrá que distinguir cuando la ley laboral exija algún documento en una determinada actividad, por ejemplo, la inscripción en la matrícula del periodista o la libreta del encargado de casas de renta, y otra distinta que para el ejercicio concreto de la actividad la aptitud del trabajador requiera una habilitación profesional, por ejemplo el carné de conductor profesional del chofer de colectivos. En la primera situación se aplica el estatuto continuando su vigencia el contrato; en tanto la segunda, la exigencia impide el desarrollo del contrato, con las responsabilidades que correspondan al trabajador ante su buena o mala fe.

### **Libro especial del art. 52.**

La LCT obliga a los empleadores a llevar un libro especial con ciertas formalidades, el que deberá estar registrado y rubricado ante la autoridad de aplicación, y que deberá reunir las mismas condiciones que los libros de comercio.

- a) Individualización íntegra y actualizada del empleador.
- b) Nombre del trabajador.
- c) Estado civil.
- d) Fecha de ingreso y egreso.
- e) Remuneraciones asignadas y percibidas.
- f) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares.
- g) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo.
- h) Los que establezca la reglamentación.

Se prohíbe:

1. Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada.
2. Dejar blancos o espacios.
3. Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa.

4. Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro. Tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, por una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación.

Las pequeñas empresas no están obligadas a llevar el libro especial del art. 52 LCT, sino el Libro de Registro Único del Personal (ver ley 24.467)

### **Facultades de los jueces**

Serán los jueces en cada caso concreto y de acuerdo a las particulares circunstancias, quienes merituarán los libros que carezcan de algunas de las formalidades prescriptas o que tengan algunos de los defectos allí consignados (art. 53 LCT). Del mismo modo, ponderarán la validez de los registros, planillas u otros elementos de contralor, exigidos por los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, quedará sujeta a la apreciación judicial.

En los casos en que se controvierta el monto de las remuneraciones y no hubiere prueba suficiente para acreditar lo acordado entre las partes, los jueces podrán, por decisión fundada, fijar el importe del crédito de acuerdo a las circunstancias de cada caso (art. 56 LCT)

### **Omisión de exhibición de libros, registros y planillas.**

La falta de exhibición o requerimiento judicial o administrativo del libro, registro, planilla u otros elementos de contralor previstos por los artículos 52 y 54 será tenida como **presunción a favor de las afirmaciones del trabajador** o de sus causahabientes, sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos.

***El silencio del trabajador no hace presumir renuncia a derecho alguno de su parte.***

### **Intimaciones. Presunciones.**

La LCT, de acuerdo a la asimetría de poderes que se dan en el vínculo laboral, ha desplegado respuestas distintas al silencio derivado de una intimación, ya sea del trabajador como del empleador.

Así, el silencio del empleador frente a la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo constituye presunción en su contra. En tal sentido, se entenderá que el silencio debe subsistir durante un plazo razonable el que nunca será inferior a dos (2) días hábiles. (art. 57 LCT).

En cambio, mientras el silencio del empleador es entendido bajo la lógica que “el que calla otorga”, en el caso del trabajador, la ley dispone que no se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquél sentido (art. 58 LCT).

### **Firma.**

La firma es condición esencial en todos los actos extendidos bajo forma privada, con motivo del contrato de trabajo. La excepción surge de aquellos casos en que el trabajador no supiere o no pudiese firmar, en cuyo caso bastará la individualización mediante impresión digital, pero la validez del acto dependerá de los restantes elementos de prueba que acrediten la efectiva realización del mismo

A diferencia de lo estipulado por el Código Civil (art. 1016), el trabajador no podrá

otorgar la firma en blanco, y éste podrá oponerse al contenido del acto, demostrando que las declaraciones insertas en el documento no son reales (art. 60 LCT).

### **Cláusulas insertas en formularios.**

Las cláusulas o rubros insertos en formularios dispuestos o utilizados por el empleador, que no correspondan al impreso, la incorporación a los mismos de declaraciones o cantidades, cancelatorias o liberatorias por más de un concepto u obligación, o diferentes períodos acumulados, se apreciarán por los jueces, en cada caso, en favor del trabajador.

### **Bibliografía**

Amanda Beatriz Caubet; Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Editorial La Ley; Buenos Aires; 2da edición actualizada; Buenos Aires, 2010.

Juan Carlos Fernández Madrid; Tratado Práctico de Derecho del Trabajo: Tomo 1, Editorial La Ley; 3ra Edición Actualizada y ampliada; Buenos Aires; 2007.

Norberto Centeno, Justo López, Juan Carlos Fernández Madrid: Tomo 1; Ediciones Contabilidad Moderna; Buenos Aires; 1977.