

Resumen Imprimible

Curso Liquidación de sueldos

Módulo 1

Contenidos:

- Qué es un contrato de trabajo
- Tipos de contratos de trabajo
- Tipos de jornada laboral y sus diferencias
- Derechos y obligaciones de las partes durante la relación laboral
- Marco legal vigente

Contrato de trabajo

Un contrato de trabajo consiste en la explicitación de determinadas condiciones bajo las cuales una persona realizará una actividad lícita en favor de alguien que así lo requiera, a cambio del pago de una remuneración. Puede que la persona 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. Los contratos de trabajo vinculan, entonces, a los sujetos que establecen una relación laboral.

Denominamos trabajador a la persona física que presta de manera voluntaria servicios o realiza actividades a cambio de una remuneración. El empleador es quien requiere dichos servicios; pudiendo ser una persona física o jurídica. El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que se pueda demostrar lo contrario. Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio. Un ejemplo de esto podría ser la figura del monotributo que es muy utilizada, en donde una persona presta servicios en forma regular cumpliendo un determinado horario todos los días, pero le hacen facturar a quien en verdad es su empleador.

Normativa

El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen principalmente por la ley 20744 que es la Ley de contrato de trabajo, pero también:

- Por las leyes y estatutos profesionales.
- Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales.
- Por la voluntad de las partes.
- Y por los usos y costumbres.

Esto quiere decir que las partes de un contrato de trabajo, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas

legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas según especifica el artículo 7 de la ley 20744.

Desde luego que todas las condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo serán válidas y de aplicación. El artículo 9 de la LCT establece por su parte que en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales siempre prevalecerá la más favorable al trabajador.

Jornada Laboral

La duración de la jornada laboral debe responder a la normativa vigente. La misma se establece en la ley N° 11544 (de Jornada de Trabajo) y la N° 20744, ley de Contrato de trabajo, que la jornada no puede exceder las 8 hs diarias o 48 hs semanales. No están comprendidos en estas disposiciones los trabajos agrícolas, ganaderos y los del servicio doméstico, ni los establecimientos en que trabajen solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal. Cabe destacar que la limitación establecida por esta ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor de 8 horas diarias o 48 semanales para las explotaciones señaladas.

Estas leyes diferencian, a su vez, entre trabajo nocturno y diurno, estando el primero comprendido entre las 21 y las 6 de la mañana del día siguiente. En estos casos, la jornada de trabajo no podrá exceder las 7 horas.

Finalmente, esta ley establece que, en condiciones insalubres, ya sea debido al ambiente o la tarea a realizar, la jornada tendrá como máximo 6 hs diarias o 36 hs semanales.

Tipos de contratos

Los contratos, según establece como principio general la Ley de Contrato de Trabajo (N° 20744), se celebran por tiempo indeterminado.

La ley de contrato de trabajo establece que el contrato por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley. La

carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador.

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

Los primeros tres meses de vigencia del contrato se entienden como período de prueba, durante el cual ambas partes podrán desvincularse con la única obligación de preavisar a la otra parte, sin verse afectadas de ningún otro modo.

A propósito del período de prueba, vale mencionar que el mismo se regirá por las siguientes reglas establecidas en la ley de contrato de trabajo:

- Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.
- El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de sanciones.
- El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.
- Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.
- El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso.
- El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.

Los contratos de trabajo a plazo fijo, en cambio, establecen en forma escrita el tiempo de duración, el cual no puede ser mayor a 5 años.

Determinadas actividades solamente se realizan en ciertas épocas del año, por lo tanto, otra modalidad contractual es la del trabajo por temporada. El contrato de trabajo eventual establece que el vínculo entre empleador y empleado comienza y termina con la realización de una obra o prestación de un servicio determinado.

Por último, se reconoce como una modalidad de contractual específica el contrato de trabajo de grupo o por equipo, es decir, aquel en donde el empleador se vincula, mediando un delegado, con un grupo de trabajadores que prestarán un servicio determinado.

Obligaciones previas a la contratación de personal

- Tener CUIT y clave fiscal
- Alta en impuestos
- Alta como empleador con encuadre sindical e identificación del convenio colectivo de trabajo
- ART
- Seguro Colectivo de Vida Obligatorio

Obligaciones al inicio de la relación laboral

- Examen preocupacional
- Legajo personal
- Alta del trabajador
- Apertura cuenta sueldo

Derechos y obligaciones durante la relación laboral

La Ley de Contrato de trabajo (Nº 20744) establece los derechos y obligaciones de cada una de las partes durante la relación laboral. Se debe tener en cuenta el principio in dubio pro operario, es decir, "la duda debe interpretarse en los juicios laborales a favor del trabajador", el cual es parte del principio protectorio consagrado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, que garantiza al trabajador la protección de las leyes. Éste

mismo espíritu es el del texto de la Ley N° 20744, como puede observarse en el artículo 9° que ya hemos mencionado previamente:

“ARTICULO 9° — En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.”

En el material complementario podrán acceder al caso: BARIAIN, NARCISO TEODORO contra MERCEDES BENZ ARGENTINA SA. según DESPIDO, cuya sentencia se dictó el 14 de Mayo de 1985 por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Capital Federal de cuyo sumario se desprende: *“Para considerar carente de eficacia jurídica al consentimiento del trabajador prestado tácita o expresamente en un acuerdo (rebaja de categoría y de salario por la situación económico financiera de la empresa), no se requiere el Derecho Civil, que regula relaciones entre iguales. El principio de irrenunciabilidad (artículo 12 LCT.) consiente de la incidencia de la dependencia laboral sobre los trabajadores, priva de efectos a toda convención que importe una disponibilidad en perjuicio del dependiente o la renuncia a lo que acuerdan normas imperativas.”* Recomendamos la lectura del fallo.

El trabajador debe tener ciertas competencias:

- Ser puntual
- Asistir regularmente
- Dedicarse de manera adecuada a las características del empleo
- Ser reservado respecto de la información a la que tenga acceso
- Cumplir órdenes e instrucciones
- Conservar los instrumentos que se le provean para realizar su labor
- Descansar en los tiempos estipulados por ley