

## **Material imprimible**

### **Curso Contratos de Trabajo**

#### **Módulo 1**

#### **Contenidos:**

- Las relaciones laborales y sus características
- Los derechos y las obligaciones del Empleador
- Los derechos y las obligaciones del Trabajador

## Relaciones de trabajo

Para iniciar esta formación académica, nos parece importante contextualizar los contratos de trabajo y los vínculos que de este se desprenden, en el marco de lo que el derecho laboral significa y los organismos que de él se ocupan.

En virtud de ello, comenzaremos por decir que, en los propios términos de la Organización Internacional del Trabajo, la **relación de trabajo** es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Esta relación se da cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios a otra, bajo ciertas condiciones, y a cambio de una remuneración.

A su vez, a través de dicha relación, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador; lo que representa el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y el alcance de los derechos y las obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

Dentro de sus particularidades, el Derecho del Trabajo Argentino no se halla codificado en un único cuerpo normativo que lo regule. Es decir que no hay un Código del Trabajo Argentino, sino que se regula a través de distintas leyes. Entonces, podemos decir que el derecho laboral emerge como una herramienta destinada a proteger los derechos de las trabajadores, dado que se los comprende como parte “débil” de la relación de trabajo.

Bien, continuemos con la conceptualización del Derecho del Trabajo. Este derecho se divide en tres grandes ramas. Veamos cuales son:

En primer lugar, nos encontramos con el Derecho Individual del Trabajo, que se ocupa de las relaciones individuales de trabajo, es decir, entre el trabajador y el empleador.

La segunda rama corresponde al Derecho Colectivo. Es aquel derecho que regula todas aquellas relaciones entre los sujetos colectivos, como ser, por un lado, las Asociaciones sindicales; y, por el otro, las Cámaras profesionales.

Y la tercera rama es el Derecho Internacional del Trabajo, el cual se ocupa de las normas internacionales del trabajo, emanadas de la Organización Internacional del Trabajo, y de los tratados internacionales que las distintas naciones del mundo celebran entre sí en materia laboral.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, podemos decir que el Derecho del Trabajo constituye, fundamentalmente, una garantía de estabilidad en las relaciones laborales, que surge como respuesta a la cuestión social. Asimismo, posee una función igualadora que sirve para armonizar intereses.

Bien, el principio normativo primogénito y más importante, relacionado con el trabajo, surge del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, el cual dispone lo siguiente: *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial...*

*...Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.”*

A su vez, en el artículo 14 bis, se detallan los derechos de los trabajadores, tanto en el orden de las relaciones individuales, como también colectivas. Veamos cuales son:

- El primer derecho tiene que ver con las condiciones dignas y equitativas de labor;
- Luego le siguen: La Jornada limitada.
- El Descanso y las vacaciones pagas.
- La Retribución justa.
- El salario mínimo vital y móvil.
- También, se dispone de una igual remuneración por igual tarea.

- La participación en las ganancias de la empresa.
- La Protección contra el despido arbitrario.
- La estabilidad del empleo público.
- La Organización sindical libre y democrática.
- Y el Derecho a huelga.

Además de la Constitución Nacional, y conforme la aplicación del principio de jerarquía de las leyes, la otra norma que es de vital importancia en materia de derecho laboral es la **Ley de Contrato de Trabajo** número 20.744. Veamos:

Esta norma, sancionada en 1974, es la que regula las relaciones individuales del trabajo en el sector privado. A su vez, establece un piso básico de derechos y puede ser complementada por otras normas, como las Convenciones Colectivas de Trabajo, y/o los Estatutos Profesionales, así como también normas relacionadas a la seguridad social y los accidentes de trabajo.

### **Ley de Contrato de Trabajo**

El artículo 1º de la Ley de Contrato de Trabajo sostiene que: *“El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen por: a. esta ley, b. las leyes y estatutos profesionales, c. las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales, d. la voluntad de las partes, e. los usos y costumbres”*.

Bien, antes de seguir con el análisis de los artículos de esta ley, hagamos un paréntesis sobre los conceptos vertidos en el artículo 1, que nos serán de utilidad a lo largo de este curso. Primero hablemos del concepto de ley. Una ley es toda norma de alcance general dictada por una autoridad competente. En el caso de nuestro país, la autoridad competente recae sobre el Congreso de la Nación.

A su vez, cuando nos referimos a los Decretos reglamentarios, decimos que son aquellos que dicta el Poder Ejecutivo, según la facultad conferida por el artículo 99, inciso 2 de la Constitución Nacional. Estos documentos tienen la función de adecuar el texto de la ley a situaciones concretas.

En tanto, el artículo 1 de la Ley de Contrato de Trabajo, también menciona a las Resoluciones administrativas, las cuales surgen a partir de determinadas facultades que otorgan normas a algún organismo administrativo, para interpretar dichas normas o reglamentar sin alterar su esencia.

Con respecto a la jurisprudencia, podemos decir que son los fallos judiciales, especialmente los emanados de los tribunales superiores, que constituyen una fuente para la sanción de nuevas normas o para la interpretación y modificación de las ya existentes. La reiteración de fallos en determinado sentido consolida doctrinas jurisprudenciales con alcance general, las cuales, en muchos casos, terminan por transformarse en leyes o en derogaciones de las mismas.

Los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación unifican el sentido de la jurisprudencia, pero su contenido no es obligatorio para los tribunales menores. En cambio, los fallos Plenarios de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que son dictados cuando existen criterios diferentes entre dos salas de la Cámara sobre un mismo tema, resultan obligatorios para los juzgados inferiores, de primera instancia, en virtud del artículo 303º del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

Pasemos al concepto de Usos y costumbres. Entendemos por costumbre a la repetición de actos o conductas socialmente aceptadas a lo largo del tiempo. En el Derecho del Trabajo se utiliza cuando nada puede extraerse de las demás fuentes, y se produce cuando las partes de la relación laboral asumen determinada conducta, que motiva que se la tenga por incorporada al contrato de trabajo.

Bien, con respecto a los convenios colectivos, podemos decir que constituyen una fuente autónoma y específica del Derecho del Trabajo. Se encuentran regulados por la Ley número 14.250, y pueden ser definidos como: *“todo acuerdo celebrado entre una asociación sindical con personería gremial y una empresa o grupo de empresas o una asociación profesional de empleadores que debe ser homologado por el Ministerio de Trabajo”*. Esto último es indispensable para su entrada en vigencia.

Avancemos con otros conceptos. Es el turno de los Estatutos profesionales, que son leyes particulares que regulan una determinada profesión o categoría profesional. Hay dos clases de estatutos. Veamos:

- En primer lugar, los estatutos “abiertos”, es decir, aquellos que admiten la aplicación subsidiaria de la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley número 22.250 para empleados de la Construcción, o la ley 14.546 para viajantes de Comercio;

- También pueden ser “cerrados”, que son los que no admiten de ninguna manera la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo.

Continuemos con la definición de los Laudos arbitrales obligatorios y voluntarios. Es una manera que permite la solución de conflictos colectivos de trabajo. Aquí existe e interviene un tercero independiente, llamado árbitro, que dictamina aportando una solución al problema. En el caso de los laudos arbitrales voluntarios, regulados por la Ley N° 14.786, que es la Ley de Procedimiento Obligatorio de Conciliación de Conflictos Colectivos de Trabajo, las partes, voluntariamente, eligen un tercero para que solucione el conflicto.

Sobre este punto es necesario que nombremos a los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo, que resultan ser normas de validez internacional, emanadas de dicha organización y susceptibles de ratificación por los distintos países, destinadas a promover la justicia social, el diálogo tripartito, y a darles un marco jurídico a distintas situaciones laborales.

También, en este sentido, existen los Reglamentos de empresas. Por medio de estos reglamentos el empresario puede organizar y reglamentar el funcionamiento del personal y la forma en que se llevará a cabo la prestación laboral. En este sentido, son obligatorias para aquellos trabajadores que presten servicio en la empresa, siempre que el reglamento no violente lo sostenido por la Ley de Contrato de Trabajo o el Estatuto, en el caso de que exista, correspondiente a esa rama de actividad profesional.

Llegamos al último concepto que se desprende del artículo 1 de la ley de contrato de trabajo. Estamos hablando de los usos de empresas, que son formas frecuentes, generalizadas y reiteradas de la empresa respecto de su personal. A diferencia de los reglamentos, no están escritos, siempre y cuando no violenten los derechos establecidos por las leyes, son obligatorios para los trabajadores.

Bien, volviendo al análisis de la Ley de Contrato de Trabajo diremos que en función de lo prescripto por su artículo 2°, sus disposiciones no se aplican a trabajadores dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo; ni a los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico; las trabajadoras y trabajadoras agrarias.

Veamos, entonces, lo que establece el artículo 2: *“La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta. Las disposiciones de esta ley no serán aplicables: a) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo...*

*...b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley se aplicarán en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente. c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario”.* Estos grupos excluidos de la norma, cuentan con una regulación específica, que abordaremos más adelante.

Avancemos con el artículo 3º, el cual establece lo siguiente: *“Esta ley regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él; en cuanto se ejecute en su territorio”.*

Sobre esta línea, también nos encontramos con el artículo 7º, el cual determina que las partes del contrato laboral, es decir el trabajador y el empleador, *“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. Tales actos traen aparejada la sanción contemplada en el artículo 44 de esta ley”.*

En este sentido, el artículo 8º indica cuales son las condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo. Al respecto dice lo siguiente: *“Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio”.*

Continuando con el universo normativo que la Ley de Contrato de Trabajo implica, podemos decir que de ella surgen una serie de principios fundamentales del contrato de trabajo. Veamos cuales son:

En primer lugar, nos encontramos con el Principio de la norma más favorable al trabajador. Este plexo normativo en materia laboral, se caracteriza por ser un compendio protectorio respecto de los intereses de los trabajadores. Esto ocurre conforme lo establece el artículo 9 de la norma que estamos estudiando. En caso de duda debe aplicarse la norma legal o convencional más favorable al trabajador o la trabajadora.

Otro de los principios fundamentales es el Principio de interpretación y aplicación de la ley, el cual está especificado en el artículo 11, y explica que: *“cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe”*.

Sigamos con el Principio de irrenunciabilidad a los derechos laborales, el cual está señalado en el artículo 12, que reza lo siguiente: *“será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley”*.

El próximo principio es el de continuidad de la relación laboral. En este sentido, el artículo 10 prevé que las situaciones deben resolverse a favor de la continuidad o subsistencia de la relación laboral.

En cuanto al Principio de prohibición de hacer discriminaciones vamos a citar lo dispuesto en el artículo 17, el cual expresa que se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores y trabajadoras por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

Por otro lado, tenemos el Principio de igualdad de trato. Conforme el artículo 80, el empleador no podrá, ya sea al tiempo de su contratación, durante la duración del contrato o con vistas a su disolución, realizar encuestas o pesquisas sobre las opiniones políticas, religiosas o sindicales del trabajador.

En relación con estos dos últimos principios cabe aclarar que la Ley de Contrato de Trabajo también prevé el reconocimiento de la plena capacidad de la mujer para realizar todo tipo de contratos, lo cual se especifica en el artículo 172; y el reconocimiento de la promoción profesional y la formación en el trabajo en

condiciones igualitarias de acceso y trato como derecho fundamental de los trabajadores y las trabajadoras.

Veamos, entonces, lo que expresa el artículo 172 reza: *“La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral. En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor”*.

Cabe destacar que, gracias a los derechos sociales adquiridos en materia de género, otras normas que complementan el principio de igualdad de trato que no están incluidos en la Ley de Contrato de Trabajo, pero sí la complementan, resultan ser las siguientes:

- Ley de Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero, número 27.636, conocida como Ley de Cupo Trans.
- El Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, aprobado mediante la Ley 27.580.
- La Ley 27.499, conocida como Ley Micaela, de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado,
- La Ley 27.412, de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política,
- La Ley 27.410, de Concientización sobre la Violencia de Género,
- Y el Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares, aprobado mediante la Ley 26.844.
- Cabe aclarar que estas son solo algunas de las normas que complementan el principio de igualdad de trato. En el material complementario les dejamos el listado completo.

Bien, sigamos con los principios. Cuando se habla de licitud, podemos decir que, como todas las actividades humanas, el trabajo no puede ser contrario a lo dispuesto por la legislación vigente y aplicable. A su vez, tomando como base a los principios constitucionales, el laboro requiere de la voluntariedad del trabajador al momento de realizarlo.

En consonancia con la libertad, o la voluntariedad, y la protección, se prevé el principio de Onerosidad, mediante el cual toda labor se realiza a cambio de una contraprestación dineraria. También nos encontramos con el término de “actividad productiva”, por el cual podemos hablar del principio de Productividad, el cual indica que para que la relación laboral sea viable, ambas partes, es decir, el trabajador y el empleador deben favorecerse con el vínculo.

Ahora nos vamos a enfocar en el artículo 4, el cual conceptualiza lo que es una relación de trabajo. Veamos lo que dice: *“Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley”.*

De aquí surge la diferencia entre lo que se llama contrato de trabajo y lo que se conoce como relación de trabajo, que reviste sentido práctico y genera consecuencias jurídicas. El hecho de la prestación de la mano de obra en sí misma, es lo que hace presumir la existencia del contrato de trabajo. Se trata de una presunción que admite prueba en contrario o *iuris tantum*.

Es decir que por más que no esté asentado por escrita la relación laboral, mediante la suscripción del respectivo instrumento legal, es decir, el contrato laboral, ya existe una puesta a disposición por parte del empleado en favor del empleador, y, por ende, se considera entablada la relación de dependencia laboral.

En este punto se preguntarán cuál es el alcance que la dependencia laboral conlleva, ¿verdad? Les contamos. La dependencia laboral sólo conlleva o implica que el trabajador ajuste su accionar, durante la jornada laboral, a la organización y dirección en las cuales el empleador diseña su estrategia de trabajo, y siempre acorde lo establecido por ley.

A su vez, la relación de dependencia posee tres dimensiones. Veamos cuales son:

- En primer lugar, la subordinación técnica: a través de esta dimensión, el trabajador ajusta su accionar a los pareceres y objetivos de un empleador.

- Le sigue la Subordinación económica: Así como el trabajador no asume riesgo económico por la empresa, tampoco, en principio, recibe participación del producido por su trabajo.
- Y, la tercera dimensión es la Subordinación jurídica, la cual implica que el empleador es quien debe dar las directivas y dirigir la conducta del trabajador en el marco del empleo y conforme lo establezca la normativa aplicable.

Bien, sigamos con el análisis del articulado de la Ley de Contrato de Trabajo. En su artículo 5º la norma nos brinda la definición de aquello que será denominado bajo el nombre de empresa, y, al respecto, establece lo siguiente: *“A los fines de esta ley, se entiende como "empresa" la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos. A los mismos fines, se llama "empresario" a quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la "empresa”.*

En esta misma línea, el artículo 6 habla del “Establecimiento”. Veamos lo que dice: *“Se entiende por "establecimiento" la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más exploraciones A los fines de esta ley, se entiende como "empresa" la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos”.*

Entonces, tomando como base dichos artículos, vamos a seguir con el capítulo 2 de la ley, desde donde se define quienes son los sujetos intervinientes en la relación laboral. En este sentido tenemos que citar al artículo 21º, el cual expresa que: *“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”.*

Por su parte, el artículo 22, indica que 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”*.

Bien, hagamos un paréntesis acá, para recordar que el artículo 4° indica que se constituye como trabajo *“toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración”*. En este sentido podemos decir que el contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico, en cuanto se disciplina por esta ley.

De este modo, se admite que el acto constitutivo, o que da origen a la relación de trabajo, puede no ser necesariamente el contrato de trabajo. Este punto queda claro cuando la propia ley dice: *“cualquiera sea el acto que le de origen”*.

Un ejemplo de lo que acabamos de mencionar está dado por el artículo 24, el cual expresa que: *“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”*.

De esta manera, pese a no existir el contrato escrito, es decir, el instrumento per se, la propia ley considera que puede existir relación laboral.

En este sentido, el artículo 23 prevé una presunción en favor del vínculo laboral. Al respecto se indica lo siguiente: *“El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase 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”*.

Por su parte, el artículo 46, aclara que el proceso de formación del contrato se produce cuando comienzan a efectivizarse sus prestaciones. Entonces, sobre este punto, dispone: *“Bastará, a los fines de la expresión del consentimiento, el enunciado de lo esencial del objeto de la contratación, quedando regido lo restante por lo que dispongan las leyes, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, o lo que se conceptúe habitual en la actividad de que se trate, con relación al valor e importancia de los servicios comprometidos”*.

## **Derechos y las Obligaciones del Empleador**

Conforme venimos estudiando, la relación entre empleado y empleador produce efectos, dentro de los cuales encontramos los derechos y las obligaciones de cada uno de ellos. En principio, diremos que tanto los derechos como las obligaciones derivan de normas creadas para alcanzar una convivencia social pacífica en pro del bienestar común.

Mientras que los derechos otorgan beneficios, las obligaciones imponen responsabilidades. Los derechos implican libertades y las obligaciones reflejan deberes. Son las dos caras de una misma moneda; estando uno al servicio del otro. En el caso de una relación laboral, el binomio de derecho y obligación está dado por la obligación de prestar trabajo y el deber de pagar el salario; y su contrapartida del derecho a recibir el trabajo realizado y de percibir el salario devengado.

Para ello, la Ley de Contrato de Trabajo prevé un título especial dedicado a los derechos y deberes, el cual está consignado en el Capítulo 7. Comencemos con este análisis. El artículo 62° dispone lo siguiente: *“Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad”*.

A continuación, y antes de abordar lo que a cada una de las partes le corresponde con relación a deberes y derechos, la norma destaca la importancia de actuar conforme el principio de buena fe; es decir comportarse con diligencia, honestidad, prudencia, sin engaños o trampas o abusos.

Entonces, el artículo 63 establece que: *“Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo”*.

Bien, ¿qué les parece si enumeramos los **derechos** del empleador? De acuerdo con lo que indica la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, el empleador goza de los siguientes derechos:

- En primer lugar, el empleador puede elegir una ART y cambiar de aseguradora, luego de cumplir los plazos mínimos de afiliación.
- También puede recibir, por parte de la ART, asesoramiento, capacitación y asistencia técnica en materia de prevención de riesgos para el propio empleador y para sus trabajadores.
- Y recibir información de la ART sobre el régimen de alícuotas vigente, sobre las prestaciones que prevé el sistema de riesgos del trabajo y los procedimientos de denuncia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Por otro lado, la Superintendencia de Riesgos de Trabajo también dice que el empleador puede exigir a su ART la realización de los exámenes periódicos que correspondan y el cumplimiento de la asistencia médica y económica a sus trabajadores, en caso de accidentes o enfermedades profesionales.

Y, además, exigir la entrega de credenciales para los trabajadores, en la cual conste número telefónico de la aseguradora para llamar en forma gratuita al Centro Coordinador de Atención Permanente, que brinda asistencia y orientación en caso de accidente de trabajo.

En tanto, dentro de sus **obligaciones**, el empleador deberá:

- Primero, estar afiliado a una ART o autoasegurarse, sólo si cumplen con los requisitos establecidos.
- También debe: notificar a la ART la incorporación de nuevo personal,
- Informar a sus trabajadores a qué ART está afiliado.
- Cumplir con las normas de higiene y seguridad en el trabajo establecidas a través de las Leyes N° 19.587 y N° 24.557 y sus normativas complementarias.
- Adoptar las medidas necesarias para prevenir riesgos en el trabajo.
- Informar a sus trabajadores de los riesgos que tiene su tarea y protegerlos de los mismos.

- Proveer a sus trabajadores de los elementos de protección personal y capacitarlos para su correcta utilización.
- Y capacitar a sus trabajadores en métodos de prevención de riesgos del trabajo.
- Realizar los exámenes médicos preocupacionales y por cambio de actividad, si dicho cambio implica el comienzo de una eventual exposición a agentes de riesgo, e informar los resultados de los mismos al trabajador.
- Denunciar ante la ART los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que ocurran en su establecimiento.
- Solicitar a la ART la atención médica inmediata en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.
- Denunciar incumplimientos de su ART ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- Mantener un registro de accidentabilidad laboral.
- Y cumplir con el Programa de Reducción de Siniestralidad, establecido en caso de que la accidentabilidad de su empresa supere en un 10% el índice de incidencia de su sector de actividad.

A continuación, vamos a profundizar sobre los deberes y los derechos del empleador, que consigna la Ley de Contrato de Trabajo. Según lo dispuesto por el artículo 64º: *“el empleador posee facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento”*.

Esto quiere decir que las disposiciones que recaen sobre su persona, deben respetar la dignidad del trabajador y su libertad como ser humano. Cabe destacar que no puede inmiscuirse en su vida privada ni en su fuero íntimo. El empleador sólo puede “ordenar” la prestación laboral.

En este sentido, sobre la facultad de dirección y control, el artículo 65 comprende la posibilidad del empleador de dirigir mediante órdenes e instrucciones, la modalidad de trabajo, de acuerdo con los fines y objetivos propuestos por la empresa. Pero si bien el contenido del poder de dirección es amplio, debe también ajustarse a derecho y no avasallar la dignidad del trabajador. Analicemos este punto con más detalle:

El poder de dirección no es sinónimo de despotismo o absolutismo. Es decir que debe ser ejercido con “razonabilidad”.

Como consecuencia del poder de dirección, la facultad de control implica el derecho del empleador a controlar el efectivo cumplimiento, por parte del trabajador, de las instrucciones impartidas; que pueden ser: control de producción, control de entrada y salida de personal, entre otras. Nuevamente, y sin pretender ser redundantes, aclaramos que estos tipos de controles no deben violar ni menoscabar la integridad física y espiritual del trabajador, es decir, no deben atentar contra el honor.

Pasemos a la facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo, también llamado “ius variandi”. Es el derecho más polémico del empleador y el que más controversias genera durante el desarrollo de la relación laboral. Su correcto ejercicio genera un equilibrio constante en manos del empleador, cuidando de no dañar los derechos del trabajador. Veamos de qué se trata:

El “ius variandi” consiste en la facultad del empleador de modificar de manera unilateral, es decir, sin consultar al trabajador, las condiciones “no esenciales” del contrato de trabajo. Según el artículo 66° de la Ley, estas modificaciones deben girar en torno a la forma y las modalidades de la prestación del trabajo, siempre y cuando no sean “irrazonables”, no modifiquen condiciones esenciales del contrato y no afecten la dignidad e integridad del trabajador.

Por ende, el “ius variandi”, constituye un derecho “discrecional”, pero no absoluto, y deriva directamente de la facultad de dirección y control mencionada anteriormente. El ejercicio adecuado de este derecho requiere obligatoriamente del cumplimiento de ciertas condiciones. Ellas son:

En primer lugar, la razonabilidad, es decir, debe existir una motivación valedera que funde el cambio propuesto, y no un simple capricho del empleador.

Le sigue la Inalterabilidad de las condiciones esenciales del contrato. Aquí pueden ser modificados:

- la conformación de equipos,
- la ropa de trabajo,
- la utilización de máquinas o herramientas,
- el lugar de trabajo físico dentro del establecimiento, no el traslado a otra zona geográfica.

Mientras que no pueden ser alterados:

- la remuneración, en perjuicio del trabajador,
- el horario de trabajo,
- la calificación profesional,
- el traslado geográfico de manera compulsiva,
- las medidas de seguridad e higiene en detrimento del personal.

Otra condición tiene que ver con la Indemnidad del trabajador. Esto quiere decir que la modificación no debe perjudicar al trabajador, ni afectar su integridad moral y material.

En este sentido, es importante que hablemos acerca del poder disciplinario, el cual surge como consecuencia de la facultad de dirección y control del empleador, e implica la posibilidad que posee de sancionar al trabajador en caso de que este incumpla sus obligaciones o no acate las instrucciones impartidas.

El poder disciplinario debe ser ejercido con razonabilidad, prohíbe el abuso y ejercicio arbitrario. Por otra parte, debe ser esgrimido con proporcionalidad. Es decir que debe haber un correlato entre la falta cometida por el trabajador y la sanción recibida. Esto implica que no debe aplicarse una sanción exorbitante ante una falta menor o accidental. Y siempre debe respetarse el “derecho de defensa del trabajador”, o sea que debe resguardarse su derecho a descargo.

Entonces, las sanciones permitidas por nuestro ordenamiento son el apercibimiento y las suspensiones, las cuales deben darse entre uno y treinta días en un año. Ambas deben ser comunicadas por escrito y por medios fehacientes, ya sea telegrama o carta documento.

Bien, entre los deberes del empleador que establece la ley de contrato de trabajo, también se encuentra el pago de la remuneración. Tal como les decíamos, el pago de la remuneración constituye el principal deber del empleador y la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.

Otro deber fijado por la ley es el Deber de seguridad y protección, entendido como el conjunto de medidas que debe tomar el empleador a fin de garantizar la integridad del trabajador tanto en su faz física, como mental y espiritual. Es necesario aclarar que no solo corresponde atacar la contingencia o el siniestro una vez acaecido, sino que el empleador comprometido y que responde a la buena fe

contractual debe tomar los medios que garanticen la prevención de accidentes y enfermedades. Resguardando así, en totalidad, al trabajador.

Sigamos con el deber de ocupación, el cual consiste en utilizar la fuerza de trabajo dispuesta por el trabajador y de emplearla acorde con lo pactado en el contrato de trabajo, respetando la categoría profesional del mismo. Asimismo, debe poner a disposición del trabajador todos los medios y condiciones para que este pueda desempeñar su función sin sobresaltos y sobreesfuerzos. Esta obligación se encuentra prevista en el artículo 78°.

Con respecto al Deber de diligencia, establecido en el artículo 79, el empleador encuentra asidero en el principio de la buena fe contractual e implica que el empleador actúe en aras del cumplimiento de lo pactado y estipulado en el contrato de trabajo celebrado entre ambas partes.

Por otro lado, de acuerdo con lo que establece el artículo 80, el empleador debe cumplir con las obligaciones de aportes a los organismos sindicales y de la seguridad social, así como entregar el “certificado de trabajo”. En este sentido, el empleador actúa como agente de retención, pues debe tomar de la remuneración del trabajador el monto determinado para la seguridad social, es decir, la obra social y la jubilación; y la cuota sindical. Luego, deberá entregar esos montos al agente recaudador. Es importante destacar que constituye una falta grave el hecho de retener dichos aportes, sin haber realizado el correspondiente depósito. La falta de retención o la retención no depositada posicionan al trabajador en situación de considerarse despedido.

Avancemos con el Deber de no discriminar e igualdad de trato. Tal como vimos anteriormente, este deber posee correlato con los artículos 16°, de igualdad ante la ley, y 14° bis, de igual remuneración por igual tarea, de la Constitución de la Nación. También en los artículos 17° y 81° de la Ley de Contrato de Trabajo que estamos analizando.

Todavía nos quedan más deberes para analizar. Sigamos con el deber de llevar los libros. El empleador debe llevar un libro especial, rubricado, en el que individualice y lleve registro de todas las relaciones de trabajo celebradas, así como las remuneraciones abonadas y su detalle, de acuerdo con lo que dictamina el artículo 52° de la ley en cuestión.

El incumplimiento de esta obligación constituye una falta grave, y el trabajador puede considerarse despedido sin causa, previa intimación al empleador a regularizar su situación, debido a la falta de registro. Además, el empleador puede ser susceptible de percibir las multas previstas por la Ley Nacional de Empleo N° 24.013.

También nos parece importante mencionar el deber de formación profesional, el cual establece que el empleador debe brindar capacitación y formación profesional a su trabajador con el objetivo de calificar la prestación de su fuerza de trabajo. En este sentido, la Ley N.º 24.576 establece que esto entraña un derecho fundamental para los trabajadores.

Por último, nos encontramos con el deber de información, el cual implica el deber genérico de ambas partes de intercambiar información. Es necesario para los trabajadores al momento de negociar colectivamente, ya que les permite acceder a información verídica y actualizada sobre la situación de la empresa, ya sea económica, financiera, administrativa, a fin de interpretar sus necesidades.

### **Derechos y obligaciones del Trabajador**

De acuerdo con lo que señala la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, los trabajadores gozan de los siguientes **derechos**:

- Primero y principal, trabajar en un ambiente sano y seguro.
- También tiene derecho a: conocer los riesgos que puede tener su trabajo.
- Recibir información y capacitación sobre cómo prevenir accidentes o enfermedades profesionales.
- Recibir los elementos de protección personal según su trabajo.
- Estar cubierto por una ART a través de la afiliación de su empleador, y conocer cuál es su ART.
- Es importante destacar que, si el empleador no tiene ART, o no lo ha declarado empleado, éste tiene derecho a denunciarlo ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo para intimar a que se afilie o lo declare.

A su vez, dentro de sus **obligaciones**, el trabajador deberá:

- Denunciar ante su empleador o ART, los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- Cumplir con las normas de seguridad e higiene.
- Comunicar a su empleador, ART o a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo cualquier situación peligrosa para él o para el resto del personal relacionada con el puesto de trabajo o establecimiento en general.
- Participar de actividades de capacitación sobre salud y seguridad en el trabajo.
- Utilizar correctamente los elementos de protección personal provistos por el empleador.
- Y, por último, cumplir con la realización de los exámenes médicos periódicos.

Bien, ahora vamos a enunciar los derechos del trabajador, desde la perspectiva de la Ley de Contrato de Trabajo que estamos analizando. De acuerdo con esta ley el trabajador tiene derecho a:

En primer lugar, percibir un salario; gozar de una ocupación efectiva, igualdad y no discriminación; percibir y exigir aportes de cargas sociales y ser respetado en su dignidad.

También se deben reconocer sus invenciones y descubrimientos: todos los descubrimientos o inventos, desarrollados por el trabajador durante la relación de trabajo, son de su absoluta y exclusiva propiedad, excepto que haya sido contratado con ese objetivo. No importa que haya alcanzado la invención con las herramientas y medios puestos a disposición por el empleador.

Por otro lado, goza del derecho a la intimidad: el empleador se encuentra absolutamente vedado de inmiscuirse en la esfera privada del trabajador. Incluso, el correo electrónico del trabajador corresponde estrictamente a su faz personal y privada, y su violación por parte del empleador se encuentra absolutamente restringida. Recordemos que el derecho a la intimidad se encuentra especialmente protegido por la Constitución de la Nación en su artículo 19°.

Continuemos con los deberes del trabajador, desde la perspectiva de la Ley de Contrato de Trabajo. En primer lugar, dicha ley menciona el deber de diligencia y colaboración, en su artículo 84°. Al respecto, dispone que: *“el trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean”*. Entonces, el trabajador debe cumplir con su trabajo de manera responsable, respondiendo al principio de la buena fe contractual.

Es el turno del Deber de fidelidad, que también se vincula estrechamente con el principio de la buena fe contractual. Este deber significa que el trabajador debe realizar sus tareas, sin intención de dañar al empleador y su patrimonio. Asimismo, en el caso de tener acceso, debe guardar reserva y secreto sobre información privada y confidencial respecto de la empresa.

Otro deber del trabajador es el de obediencia. Según lo dispuesto en el artículo 86° de la ley de contrato de trabajo, el trabajador *“debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o por sus representantes”*. Este deber constituye la contrapartida del poder de dirección del empleador.

Por otro lado, existe la Custodia de los materiales de trabajo, un deber que se encuentra regulado en el segundo párrafo del artículo 86°. Veamos lo que dice: el trabajador *“debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivado del uso”*.

Todavía nos quedan más deberes del trabajador por analizar. Al mismo tiempo, el trabajador debe tener Responsabilidad por daños, es decir que debe responder ante el empleador por los daños causados por “culpa”, qué ocurre cuando el trabajador no tiene intención de dañar, pero actúa de manera consciente del daño que puede provocar; o dolo, es decir, cuando existe intención deliberada de dañar. Este punto está dispuesto en el artículo 87° de la ley que estamos analizando.

Sigamos con el deber de no concurrencia. Aquí el trabajador debe abstenerse de efectuar negociaciones o acuerdos que pongan en peligro la producción y las ganancias de su empleador. Se lo conoce también como “competencia desleal”. Este deber está vinculado con el deber de lealtad.

Finalmente llegamos al deber de solidaridad. Conforme lo indica el artículo 89, el trabajador estará obligado a prestar los auxilios que se requieran, en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa.

Cabe destacar que, si bien hemos analizado la Ley de Contrato de Trabajo, y los derechos y deberes que en la misma se consagran, en la mayoría de las normas laborales, que rigen las relaciones que dicha ley excluye, también existen deberes y derechos que se corresponden con los aquí estudiados.

Antes de cerrar, no queremos dejar de comentarles que, considerando las permanentes modificaciones que sufre el plexo normativo en materia laboral, se sugiere siempre consultar el sitio oficial de información legislativa del Gobierno de la República Argentina: [www.infoleg.gob.ar](http://www.infoleg.gob.ar)