

Material imprimible

Curso Contratos de Trabajo

Módulo 2

Contenidos:

- Elementos y formalidades del contrato de trabajo
- Remuneración del Trabajador
- Vacaciones y Licencias
- Trabajo de Mujeres, Menores y Adolescentes

Elementos y formalidades de la ley

Para comenzar con este encuentro queremos recordarles que la Ley de Contrato de Trabajo es el marco legal para la mayor parte de las actividades laborales, independientemente de las convenciones y convenios colectivos específicos de cada rubro.

Dicha ley entiende 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, siendo sujetos intervinientes el trabajador y el empleador.

Bien, hechas estas consideraciones, vamos a hablar acerca de los **elementos** y las **formalidades** del contrato de trabajo. Para eso comenzaremos por definir al trabajador y al empleador, desde la perspectiva de la Ley de Contrato de Trabajo.

De acuerdo con el artículo 25 de esta ley, se considera trabajador *“a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación”*.

En tanto, el artículo 26 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”*.

Por su parte, el artículo 27 contempla la figura del socio empleado, la cual circunscribe a todas aquellas personas que: *“integrando una sociedad, prestan a ésta toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se le impartan o pudieran impartirles para el cumplimiento de tal actividad, serán consideradas como trabajadores dependientes de la sociedad a los efectos de la aplicación de esta ley y de los regímenes legales o convencionales que regulan y protegen la prestación de trabajo en relación de dependencia”*.

El artículo 27 también señala que: *“Se exceptúan las sociedades de familia entre padres, madres e hijos. Las prestaciones accesorias a que se obligaren los socios, aun cuando ellas resultasen del contrato social, si existieran las modalidades consignadas, se considerarán obligaciones de terceros con respecto a la sociedad y regidas por esta ley o regímenes legales o convencionales aplicables”*.

En este mismo orden de ideas, el artículo 28 define lo que se llaman los auxiliares del trabajador, al expresar que: *“Si el trabajador estuviese autorizado a servirse de auxiliares, éstos serán considerados como en relación directa con el empleador de aquél, salvo excepción expresa prevista por esta ley o los regímenes legales o convencionales aplicables”*.

Ahora bien, tomando como base el concepto de contrato de trabajo establecido por la ley, que vimos anteriormente, podemos decir que 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.

De esta forma se dice que el objeto de un contrato de trabajo es la prestación de una actividad personal e infungible, indeterminada o determinada, 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, y de acuerdo a lo que prevean los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo; quedando excluida cualquier prestación de servicios ilícitos o prohibidos, es decir contrario a la moral y a las buenas costumbres.

A su vez, se considerará prohibido el objeto cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones. Cabe aclarar que el contrato de objeto prohibido no afectará el derecho del trabajador a percibir las remuneraciones o indemnizaciones que se deriven de su extinción por tal causa, conforme a las normas de esta ley y a las previstas en los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo.

Entonces, si el objeto del contrato fuese sólo parcialmente prohibido, su supresión no perjudicará lo que del mismo resulte válido, siempre que ello sea compatible con la prosecución de la vinculación. En ningún caso tal supresión parcial podrá afectar los derechos adquiridos por el trabajador en el curso de la relación. La nulidad del contrato por ilicitud o prohibición de su objeto deberá ser declarada por los jueces, aun sin mediar petición de parte. En cuanto a la autoridad administrativa, en los límites de su competencia, mandará cesar los actos que lleven aparejados tales vicios.

Un elemento fundamental para que un contrato sea válido, además de la licitud de su objeto, es el consentimiento, tanto de la parte que hace la propuesta, así como de la persona que lo acepta. 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.

En tanto, las partes podrán escoger libremente sobre las formas a observar para la celebración del contrato de trabajo, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares.

Por otra parte, cabe recordar que la capacidad también es un elemento del contrato. Este punto se especifica en el artículo 32° de la ley de contrato de trabajo, el cual dispone que: *“las personas desde los dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo. Las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años, pueden celebrar contrato de trabajo, con autorización de sus padres, responsables o tutores. Se presume tal autorización cuando el adolescente viva independientemente de ellos”.*

En cuanto a las modalidades, diremos que el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

- Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.
- Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.
- A su vez, la formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de la racionalidad antes indicada, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

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 o hasta que se dé alguna de las circunstancias relacionadas con la extinción del contrato de trabajo.

Otro elemento clave del contrato de trabajo es la duración de la jornada. La jornada es uniforme para toda la Nación y regirá por la ley 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente título se modifiquen o aclaren.

Es importante destacar que esta limitación no tendrá vigencia cuando se apliquen los horarios rotativos del régimen de trabajo por equipos. Cuando se alternan horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario.

A su vez, en caso de que la autoridad de aplicación constata el desempeño de tareas en condiciones de insalubridad, intimará previamente al empleador a adecuar ambientalmente el lugar, establecimiento o actividad para que el trabajo se desarrolle en condiciones de salubridad dentro del plazo razonable que a tal efecto determine.

Si el empleador no cumpliera en tiempo y forma la intimación practicada, la autoridad de aplicación procederá a calificar las tareas o condiciones ambientales del lugar de que se trate. Por lo tanto, la jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanas.

Cabe remarcar que la insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico, y sólo podrá ser dejado sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad.

Otro concepto importante para resaltar es que la reducción de jornada no conlleva la disminución de las remuneraciones, ya que por ley nacional se fijan las jornadas reducidas que correspondan para tareas penosas, mortificantes o riesgosas, con indicación precisa e individualizada de las mismas.

Por otro lado, el empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del 50% calculado sobre el salario habitual, si se tratase de los días comunes, y del 100% en días sábado después de las 13 horas, domingo y feriados.

Es importante señalar que queda prohibida la ocupación del trabajador desde las 13 del día sábado hasta las 24 horas del día siguiente, salvo en los casos de excepción

previstos en el artículo precedente y los que las leyes o reglamentaciones prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales.

Esta prohibición no trae aparejada la disminución o supresión de la remuneración que tuviere asignada el trabajador en los días y horas a que se refiere la misma ni importará disminución del total semanal de horas de trabajo.

Dicho esto, ¿qué les parece si ahora desarrollamos el concepto de remuneración? Veamos. A los fines de esta ley, se entiende por **remuneración** a la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Esta remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital.

A su vez, el empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

Es importante destacar que el salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso, por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habitación, gratificación o participación en las utilidades, e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades; debiendo ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos, o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.

En este contexto, las remuneraciones que se fijen por las convenciones colectivas deberán expresarse, en su totalidad, en dinero. Por ende, el empleador no podrá imputar los pagos en especies a más del 20% del total de la remuneración.

Por su parte, las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador, con excepción de los siguientes puntos:

- En primer lugar, los retiros de socios de gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, a cuenta de las utilidades del ejercicio debidamente contabilizada en el balance;
- Y los reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a

kilómetro recorrido, conforme los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro por la AFIP.

Tampoco se incluyen: los viáticos de viajantes de comercio acreditados con comprobantes en los términos del artículo 6 de la Ley N. 24.241, y los reintegros de automóvil en las mismas condiciones que las especificadas en el inciso anterior; Y el comodato de casa-habitación propiedad del empleador, ubicado en barrios o complejos circundantes al lugar de trabajo, o la locación, en los supuestos de grave dificultad en el acceso a la vivienda.

Hagamos un paréntesis acá. Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador, por sí o por medio de terceros, y que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

Estos beneficios sociales incluyen:

- En primer lugar, los servicios de comedor de la empresa.
- También los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo, debidamente documentados;
- La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas,
- Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones;
- La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar;
- El otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización;
- Y, por último, el pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes.

- Cabe aclarar que los viáticos serán considerados como remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

Cuando el trabajador sea remunerado en base a comisión, ésta se liquidará sobre las operaciones concertadas. Si se hubiesen pactado comisiones o porcentajes colectivos sobre ventas, para ser distribuidos entre la totalidad del personal, esa distribución deberá hacerse de modo tal que aquéllas beneficien a todos los trabajadores, según el criterio que se fije para medir su contribución al resultado económico obtenido. Si se hubiese pactado una participación en las utilidades, habilitación o formas similares, éstas se liquidarán sobre utilidades netas.

Cuando el trabajador, con motivo del trabajo que preste, tuviese oportunidad de obtener beneficios o ganancias, los ingresos en concepto de propinas o recompensas serán considerados parte de la remuneración, si revistieron el carácter de habituales y no estuviesen prohibidas.

Cabe destacar que el trabajo siempre se presume oneroso. En este contexto el artículo 116 de la Ley de Contrato de Trabajo prevé el salario mínimo vital, que es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión. Analicemos este concepto con más detalle:

El salario mínimo vital se expresa en montos mensuales, diarios u horarios. Los subsidios o asignaciones por carga de familia, son independientes del derecho a la percepción del salario mínimo vital que prevé este capítulo, y cuyo goce se garantizará en todos los casos al trabajador que se encuentre en las condiciones previstas en la ley que los ordene y reglamente.

Por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores a los que se fijen de conformidad a lo establecido por la ley que analizamos, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o para trabajadores que cumplan jornadas de trabajo reducidas. Este salario es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

Por su parte, se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario. Es lo que se conoce como Aguinaldo.

El aguinaldo, será en dos cuotas: la primera de ellas con vencimiento el 30 de junio y la segunda con vencimiento el 18 de diciembre de cada año.

El importe por abonar en cada semestre será liquidado sobre el cálculo del 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los dos semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

Para determinar la segunda cuota del sueldo anual complementario, el empleador debe estimar el salario correspondiente al mes de diciembre. Si dicha estimación no coincidiera con el salario efectivamente devengado, se procederá a recalcular la segunda cuota del sueldo anual complementario. La diferencia, que resultare entre la cuota devengada y la cuota abonada el 18 de diciembre se integrará al salario del mes de diciembre.

En el caso de la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador tendrá derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio.

Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, o con cheque a la orden del trabajador para ser cobrado personalmente por éste o quien él indique o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.

Dicha cuenta especial tendrá el nombre de cuenta sueldo y bajo ningún concepto podrá tener límites de extracciones, ni costo alguno para el trabajador, en cuanto a su constitución, mantenimiento o extracción de fondos en todo el sistema bancario, cualquiera fuera la modalidad extractiva empleada.

La autoridad de aplicación podrá disponer que en determinadas actividades, empresas, explotaciones o establecimientos o en determinadas zonas o épocas, el pago de las remuneraciones en dinero debidas al trabajador se haga exclusivamente mediante alguna o algunas de las formas previstas y con el control y supervisión de funcionarios o agentes dependientes de dicha autoridad. El pago formalizado sin dicha supervisión podrá ser declarado nulo.

En todos los casos el trabajador podrá exigir que su remuneración le sea abonada en efectivo.

El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes períodos:

- Primero, al personal mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario.
- Luego, al personal remunerado a jornal o por hora, por semana o quincena.
- Y también al personal remunerado por pieza o medida, cada semana o quincena respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía una cantidad no mayor de la tercera parte de dicha suma.

Cuando se hayan estipulado remuneraciones accesorias, deberán abonarse juntamente con la retribución principal. En caso de que la retribución accesorio comprenda como forma habitual la participación en las utilidades o la habilitación, la época del pago deberá determinarse de antemano. El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: cuatro días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres días hábiles para la semanal.

A su vez, el pago de las remuneraciones deberá hacerse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios, quedando prohibido realizarlo en sitio donde se vendan mercaderías o se expendan bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio, con excepción de los casos en que el pago deba efectuarse a personas ocupadas en establecimientos que tengan dicho objeto.

Cabe aclarar que podrá realizarse el pago a un familiar del trabajador imposibilitado acreditado por una autorización suscrita por aquél, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma. Dicha certificación podrá ser efectuada por la autoridad administrativa laboral, judicial o policial del lugar o escribano público. El pago deberá efectuarse en los días y horas previamente señalados por el empleador. Por cada mes no podrán fijarse más de seis (6) días de pago.

En este sentido, la autoridad de aplicación podrá autorizar a modo de excepción y atendiendo a las necesidades de la actividad y a las características del vínculo laboral, que el pago pueda efectuarse en una mayor cantidad de días que la indicada.

Si el día de pago coincidiera con un día en que no desarrolla actividad la empleadora, por tratarse de días sábado, domingo, feriado o no laborable, el pago se efectuará el día hábil inmediato posterior, dentro de las horas prefijadas. Si hubiera fijado más de un (1) día de pago, deberá comunicarse del mismo modo previsto anteriormente, ya sea nominalmente, o con número de orden al personal que percibirá sus remuneraciones en cada uno de los días de pago habilitados.

En tanto, la autoridad de aplicación podrá ejercitar el control y supervisión de los pagos en los días y horas previstos en la forma y efectos consignados en el artículo 124 de esta ley, de modo que el mismo se efectúe en presencia de los funcionarios o agentes de la administración laboral.

En principio la remuneración no podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto. Quedan comprendidos especialmente en esta prohibición los descuentos, retenciones o compensaciones por entrega de mercaderías, provisión de alimentos, vivienda o alojamiento, uso o empleo de herramientas, o cualquier otra prestación en dinero o en especie

A su vez, no se podrá imponer multas al trabajador ni deducirse, retenerse o compensarse por vía de ellas el monto de las remuneraciones. Sólo se admite la deducción, retención o compensación que responda a alguno de los siguientes conceptos:

- Adelanto de remuneraciones hechas
- Retención de aportes jubilatorios y obligaciones fiscales a cargo del trabajador.
- Pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulte de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades.
- El Reintegro de precios por la adquisición de viviendas o arrendamientos de las mismas, o por compra de mercaderías de que sean acreedores entidades sindicales, mutualistas o cooperativistas
- El Pago de cuotas de primas de seguros de vida colectivos del trabajador o su familia, o planes de retiro y subsidios aprobados por la autoridad de aplicación.
- Además de depósitos en cajas de ahorro de instituciones del Estado Nacional, de las provincias, de los municipios, sindicales o de propiedad de asociaciones

profesionales de trabajadores, y pago de cuotas por préstamos acordados por esas instituciones al trabajador.

- El Reintegro del precio de compra de acciones de capital, o de goce adquirido por el trabajador a su empleador, y que corresponda a la empresa en que presta servicios.
- El Reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del empleador, cuando fueran exclusivamente de las que se fabrican o producen en él o de las propias del género que constituye el giro de su comercio y que se expenden en el mismo.
- Y, finalmente, con el Reintegro del precio de compra de vivienda del que sea acreedor el empleador, según planes aprobados por la autoridad competente.

A su vez, todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante un recibo confeccionado por el empleador en doble ejemplar, y se debe hacer entrega del duplicado al trabajador. Profundicemos sobre este tema:

- El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, los siguientes datos:
- En primer lugar, el recibo debe especificar el Nombre íntegro o razón social del empleador, y su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria, es decir, el CUIT;
- Luego, el Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral, a lo que llamamos CUIL.
- Por supuesto se debe detallar todo tipo de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador.
- También se incluyen los requisitos del artículo 12 del decreto-ley 17.250/67.
- Y el total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda.

Cabe aclarar que en los trabajos remunerados a jornal o por hora, se incluye en el recibo, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de éstas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado.

Bien, el recibo también debe especificar:

- El Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan.
- El Importe neto percibido, expresado en números y letras.
- La Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador.
- El Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador.
- La firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad y supervisión de los pagos.
- Y la Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.

En cuanto al importe de remuneraciones por vacaciones, licencias pagas, asignaciones familiares, y las que correspondan a indemnizaciones debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo o su extinción, se deberá confeccionar un recibo por separado, de aquellos que correspondan a remuneraciones ordinarias. Dichos recibos deberán reunir los mismos requisitos en cuanto a su forma y contenido. En caso de que el empleador optara por un recibo único, o por la agrupación en un recibo de varios rubros, éstos deberán ser debidamente discriminados en conceptos y cantidades.

Licencias especiales y vacaciones

Es momento de que hablemos acerca de las **vacaciones** y otras licencias del trabajador. Veamos:

El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- Primero, de 14 días corridos, cuando la antigüedad en el empleo no exceda los cinco años.
- Luego, de 21 días corridos, cuando la antigüedad sea mayor de cinco años, pero no exceda los 10.
- De 28 días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de 10 años no exceda de 20.

- Y, finalmente, de 35 días corridos cuando la antigüedad exceda los 20 años.

Para determinar la extensión de las vacaciones se debe mirar la antigüedad en el empleo. Se computará como tal aquella antigüedad que tenga el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan dichas vacaciones.

A su vez, para tener derecho a las vacaciones, el trabajador deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios. En este sentido, la licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquel fuese feriado.

Si se trata de trabajadores que prestan servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquel en que el trabajador gozará del descanso semanal, o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado. Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

De esta forma, se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

Cuando el trabajador no llegue a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo 151 de la ley de contrato de trabajo, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada 20 días de trabajo efectivo, computable de acuerdo con el artículo anterior.

En el caso de suspensión de las actividades normales del establecimiento por vacaciones por un período superior al tiempo de licencia que le corresponda al trabajador sin que éste sea ocupado por su empleador en otras tareas, se considerará que media una suspensión de hecho hasta que se reinicien las tareas habituales del establecimiento.

Al mismo tiempo, el empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente.

Es importante destacar que la fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor a 45 días al trabajador. Esto sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad. A su vez, la autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos a los fijados, cuando así lo requiera la característica especial de la actividad de que se trate.

Ahora bien, cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados por el empleador en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector donde se desempeñe, y las mismas se acuerden individualmente o por grupo, el empleador deberá proceder en forma tal para que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos.

A su vez, el trabajador percibirá su retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

- En primera instancia, si se trata de trabajos remunerados con sueldo mensual, la retribución se calcula dividiendo por 25 el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento.
- Por otro lado, si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de estas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor. Cabe destacar que, si la jornada habitual es superior a la de ocho horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de nueve horas.

Recordemos que se entiende por remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias. En este sentido, la retribución correspondiente al período de vacaciones, deberá ser satisfecha en su inicio. Los trabajadores que presten servicios discontinuos o de temporada, tendrán derecho a un período anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo.

Independientemente de las vacaciones, todos los trabajos poseen **licencias** especiales. Veamos, a continuación, cuales son:

- En primer lugar, para los hombres, la licencia por nacimiento de hijo, a la cual corresponden dos días corridos,
- También, por matrimonio, son diez días corridos,
- Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas por la ley; o fallecimiento de hijo o de padres, corresponden tres días corridos,
- Por fallecimiento de hermano, corresponde un (1) día.

En tanto, para rendir examen, los cuales deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por el organismo provincial o nacional competente, en la enseñanza media o universitaria, la licencia corresponde a dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

En materia de enfermedades, la norma establece que cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio, no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco años, y de seis meses si fuera mayor.

En los casos en que el trabajador tuviera una carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis y 12 meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco años.

Es importante remarcar que la recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifieste transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponde abonar al trabajador, se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador.

A su vez, si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios. En ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado puede ser inferior a la que se percibió previamente. Con respecto a las

prestaciones en especie, que el trabajador deja de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad, serán valorizadas adecuadamente.

En tanto, es importante aclarar que la suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador, no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración en los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

El trabajador, salvo en casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no la haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

Asimismo, el trabajador está obligado a someterse al control del profesional médico que designe el empleador. Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservarlo durante el plazo de un año contado desde el vencimiento de aquéllos.

Una vez vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

Trabajo de mujeres, menores y adolescentes

Conforme lo establece el artículo 172, 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.

Las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de dos horas al mediodía, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviese sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso.

Existen algunas prohibiciones con respecto a este tipo de trabajos. Veamos:

- En primer lugar, queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia en la empresa.
- También queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.
- Por otro lado, queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a 30 días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

Con respecto a las trabajadoras embarazadas, podemos decir que, en caso de nacimiento pretérmino, se acumulará al descanso posterior, todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días.

Es importante remarcar que la trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador.

A su vez, la trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que le garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

En este sentido, podemos afirmar que la norma garantiza a toda mujer, durante la gestación, el derecho a la estabilidad en el empleo, el cual tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación de su embarazo, que les mencionamos anteriormente.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, como consecuencia de alguna enfermedad que, según la certificación médica correspondiente, deba su origen al embarazo o parto, y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de la ley de contrato de trabajo.

Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado.

En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país, podrá optar entre las siguientes situaciones:

- En primer lugar, puede continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- Otra opción es rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. En tal caso, la compensación será equivalente al 25% de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres meses.
- A su vez, la trabajadora puede quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres meses ni superior a seis meses.
- Y, por último, se le permite a la trabajadora reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados.

Cabe destacar que la mujer trabajadora, que hallándose en situación de excedencia formalice un nuevo contrato de trabajo con otro empleador, quedará privada del pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

En este sentido, el reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara. El empleador podrá disponerlo de las siguientes maneras:

- Primero, en cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo.
- Y en cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora.

Si la mujer no se reincorpora a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, y no comunicara a su empleador que se acoge a los plazos de excedencia, dentro de las 48 horas anteriores a su finalización, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el artículo 183 inciso b) párrafo final. Cabe aclarar que el derecho que se reconoce a la mujer trabajadora en mérito a lo antes dispuesto, no enerva los derechos que le corresponden por aplicación de otras normas.

Bien, pasemos al trabajo de **adolescentes y menores**. Las personas desde los 16 años y menores de 18 años, podrán celebrar toda clase de contratos de trabajo. Las reglamentaciones, convenciones colectivas de trabajo o tablas de salarios que se elaboren, garantizarán a estos trabajadores igualdad de retribución, cuando cumplan jornadas de trabajo o realicen tareas propias de trabajadores mayores.

A su vez, el empleador, al contratar trabajadores de uno u otro sexo, menores de 18 años, deberá exigirles que presenten un certificado médico de sus representantes legales, que acredite su actitud para el trabajo, y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Es importante remarcar que queda prohibido para los empleadores ocupar a personas menores de 16 años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro.

Las personas mayores de 14 y menores a la edad indicada anteriormente, podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las tres horas diarias, y las 15 horas semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas y/o insalubres, y que cumplan con la asistencia escolar.

A su vez, la empresa de la familia del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción. En cambio, cuando, por cualquier vínculo o acto, o mediante cualquiera de las formas de descentralización productiva, la empresa del padre, la madre o del tutor se encuentre subordinada económicamente o fuere contratista o proveedora de otra empresa, no podrá obtener la autorización establecida en esta norma.

En este sentido, conforme lo indicado por el artículo 190, no podrá ocuparse a personas de 16 a 18 años en ningún tipo de tareas durante más de seis horas diarias o 36 semanas. La distribución desigual de las horas laborables no podrá superar las siete horas diarias.

En tanto, la jornada de las personas menores de más de 16 años, previa autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción, podrá extenderse a ocho horas diarias o 48 semanales.

No se podrá ocupar a personas menores de 18 años en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las 20 y las 6 horas del día siguiente.

En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos diarios, que abarquen las 24 horas del día, queda prohibido el empleo de personas menores, en el lapso comprendido entre las 22 y las 6 horas del día siguiente, pero sólo para las personas menores de más de 16 años.

Antes de despedirnos, recuerden 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