

TRABAJADORES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA

1) ¿A qué llamamos trabajo y qué se entiende por contrato de trabajo?

Denominamos “**trabajo**” a toda actividad lícita que se presta en favor de quien tiene la facultad de dirigirla y que se realiza a cambio del pago de una remuneración.

La remuneración es lo que recibe el trabajador de su empleador por la tarea que ha realizado. Puede llamarse: salario, sueldo, haber, jornal, etc.

Hay “**contrato de trabajo**”, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una 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, mediante el pago de una remuneración.

2) ¿Quiénes son los sujetos en una relación laboral?

En líneas generales, vamos a decir que las 2 partes que componen la relación de trabajo son:

- **Trabajador:** Persona física que se obliga o presta servicios en las condiciones citadas anteriormente, cualquiera que sean las modalidades de la prestación.
- **Empleador:** Persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

3) ¿Cuál es el marco legal aplicable en las relaciones laborales?

La **Ley 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo** es aplicable en todo el territorio argentino. Es la norma que regula las relaciones entre trabajadores y empleadores. Se publicó el 21 de mayo de 1976.

Esta ley rige para 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 el territorio de la República Argentina.

Además, a raíz de la especificidad de las distintas ramas de actividades y de las diferentes tareas realizadas, los trabajadores organizados en gremios celebran con los empleadores del sector **Convenios Colectivos de Trabajo**. Los CCT reglan su relación laboral y generalmente mejoran las condiciones generales expuestas en la LCT para todos los trabajadores.

4) ¿Quiénes pueden celebrar contratos de trabajo?

Pueden celebrar contrato de trabajo las personas desde:

- ❖ los **18 años**,

- ❖ los **16 años y menores de 18 años**, con autorización de sus padres, responsables o tutores. Se presume tal autorización cuando el adolescente viva independientemente de ellos.

Los menores desde los 18 años de edad tienen la libre administración y disposición del producido del trabajo que ejecuten y de los bienes de cualquier tipo que adquirieran con ello, estando a tal fin habilitados para el otorgamiento de todos los actos que se requieran para la adquisición, modificación o transmisión de derechos sobre los mismos.

Los menores emancipados por matrimonio gozarán de plena capacidad laboral.

5) ¿Qué formas puede presentar el contrato de trabajo?

Cuando nos referimos al contrato de trabajo, tendemos a pensar en un contrato escrito. Sin embargo, habitualmente el contrato de trabajo se explicita verbalmente. Por ello, es importante destacar la validez del contrato “oral” entre el empleador y el trabajador; en el que se da consentimiento mutuo y se establecen ciertos acuerdos en relación a:

- Lugar, horario y duración de la jornada de trabajo,
- Tareas a realizar,
- Remuneración,
- Etc.

6) ¿Cuáles son los derechos y deberes de las partes en la relación laboral?

Las partes están obligadas a:

- Prestarse colaboración,
- Ser solidarios,
- Obrar de buena fe,

Analicemos las obligaciones de c/u de las partes:

Empleador
Organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.
Dirigir la empresa.
Modificar las formas y modalidades del trabajo.
Aplicar medidas disciplinarias.
Aplicar controles personales del trabajador (destinados a la protección de los bienes del empleador).
Pagar la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley.
Cumplir las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo.
Observar las pausas (descansos) y limitaciones a la duración del trabajo establecidas.
Practicar las retenciones correspondientes (Ejemplo: Impuesto a las Ganancias, Aportes a la Seguridad Social, Aportes Obra Social, Cuota Gremial, etc).
Ingresar los fondos retenidos a la Seguridad Social, los sindicales a su cargo, el Impuesto a las Ganancias –de corresponder-.
Entregar la constancia o el certificado de servicios dentro de los 2 días hábiles de

solicitado por el trabajador donde conste la calificación profesional obtenida y los puestos de trabajo desempeñados.
Dar igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza.
Etc.

Trabajador
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.
Observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte.
Cumplir las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo.
Conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo.
Etc.

7) ¿Cuáles son las diferentes modalidades de contrato de trabajo?

MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO	
1- Contrato de trabajo a plazo fijo	En el contrato de trabajo se ha fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración. El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de 5 años.
2- Contrato de trabajo de temporada	Habrà contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y este sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.
3- Contrato de trabajo eventual	Se entenderà que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador.
4- Contrato de trabajo de grupo o por equipo	Habrà contrato de trabajo de grupo o por equipo, cuando el mismo se celebre por un empleador con un grupo de trabajadores que, actuando por intermedio de un delegado o representante, se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquél.
5- Contrato por tiempo indeterminado	Cabe aclarar que, el principio general establecido por la Ley de Contrato de Trabajo es el de “indeterminación del plazo” . Esto implica que el contrato de trabajo se entenderà celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias: <ul style="list-style-type: none"> a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración (#). b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, así lo justifiquen.

	<p>El contrato por tiempo indeterminado dura hasta que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios jubilatorios o • se configure alguna de las causales de extinción de la relación laboral (despido, renuncia, fallecimiento, etc). <p>(#) Téngase en cuenta que la formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que se exceda de las exigencias previstas en la Ley de Contrato de Trabajo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.</p> <p style="text-align: center;">Período de prueba</p> <p>El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros 3 meses de vigencia.</p> <p>Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar a la otra parte.</p> <p>El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará que el empleador ha renunciado al período de prueba. 2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. Se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente. 3. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. 4. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social. 5. 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. 6. El período de prueba se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.
--	--

8) ¿Qué características presenta la licencia por vacaciones y cuántos días le corresponden al trabajador según la antigüedad en el empleo?

El trabajador para tener derecho al goce de sus vacaciones anuales “pagas” deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario respectivo.

Se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o por estar afectado por una enfermedad justificable o por otras causas no imputables a él.

El empleador debe conceder el goce de vacaciones dentro del período comprendido entre el 1° de octubre y el 30 de abril del año siguiente y debe comunicarle la fecha de licencia al trabajador por escrito, con una anticipación no menor de 45 días.

La **licencia comenzará en día lunes** o el siguiente día hábil si aquél fuese feriado.

Cálculo de los días de vacaciones:

ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO	DÍAS CORRIDOS DE VACACIONES
Hasta 5 años inclusive	14
Más de 5 y hasta 10 años inclusive	21
Más de 10 y hasta 20 años inclusive	28
Más de 20 años	35

Para computar las vacaciones de un trabajador se tomará la antigüedad que tenga al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas. Cuando el trabajador no llegase a totalizar el año trabajado igual gozará de un período de descanso anual que se calculará en proporción de 1 día de descanso por cada 20 días de trabajo efectivo.

9) ¿Qué licencias especiales pagas tiene el trabajador?

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales. Estas licencias serán pagas:

LICENCIA	DÍAS CORRIDOS
Por nacimiento de hijo	2
Por matrimonio	10
Por fallecimiento de cónyuge, hijos o padres	3
Por fallecimiento de hermano	1
Por examen	2 días corridos por examen Máximo de 10 días anuales. Debe presentar certificado acreditando el examen.

Cuando coincidieran con días domingos, feriados o no laborables las licencias especiales deberán comenzar a computarse desde el siguiente día hábil.

10) ¿Cuál es la duración de la jornada de trabajo?

Duración de la jornada de trabajo

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del empleador. La duración del trabajo no podrá exceder de **8 horas diarias o 48 horas semanales**.

Recordemos que no están comprendidos en las disposiciones de la LCT 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.

Trabajo nocturno

La jornada nocturna no podrá exceder de 7 horas y la misma es la que se cumple entre las 21 hs y las 6 hs del día siguiente.

Trabajo insalubre

La jornada de trabajo en condiciones insalubres (ya sea por la tarea en si misma o por las condiciones ambientales en las cuales se desarrolla) no podrá exceder de 6 horas diarias o 36 semanales.

11) ¿Qué se entiende por remuneración? ¿Qué características tiene? ¿Qué tipos de remuneraciones hay? ¿Cómo y cuándo se instrumenta el pago?

Se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital y móvil (actualmente \$ 2.300).

Características de la remuneración

- 1) *Igualdad*: Tiene su fundamento en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, que señala igual remuneración por igual tarea.
- 2) *Supervivencia*: Se supone que la remuneración es suficiente para que el trabajador pueda atender sus necesidades y a las del grupo familiar.
- 3) *Conmutatividad*: La remuneración que paga el empleador está directamente proporcionada con la calidad y cantidad de servicios que aporta el trabajador.
- 4) *Continuidad*: La remuneración se produce día a día sin perjuicio de que existen plazos para hacer efectivo su pago, pero el derecho a percibirla se va produciendo día a día.
- 5) *Alimentario*: Para el trabajador tiene este carácter la remuneración ya que cubre necesidades básicas.
- 6) *Intangibilidad*: La remuneración no puede sufrir disminuciones.

Distintos tipos de remuneración

- 1) Sueldo: Se denomina así cuando la remuneración se paga en relación con el mes de trabajo.
- 2) Jornal: Se denomina jornal cuando la remuneración se paga en relación con el día u hora de trabajo.
- 3) Por resultado obtenido:
 - a) A destajo: Es la remuneración por unidad de obra o pieza producida.
 - b) Comisiones: En función de operaciones concretadas. Ej: ventas.

Recibo de haberes

Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador. El recibo será confeccionado por el empleador en doble ejemplar (original y duplicado), debiendo entregar el duplicado al trabajador.

El recibo deberá reunir como mínimo los siguientes requisitos:

- ✓ Nombre íntegro o razón social del empleador, su domicilio y C.U.I.T.
- ✓ Nombre y apellido del trabajador, su calificación profesional y C.U.I.L.
- ✓ Todo tipo de remuneración que perciba.
- ✓ Total bruto de la remuneración básica.
- ✓ Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por Ley de Contrato de Trabajo (Obra Social, Sindicato).
- ✓ Importe neto percibido.
- ✓ Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador (su firma en el original que queda en poder del empleador).
- ✓ Lugar y fecha (que deberá corresponder con la del efectivo pago).

- ✓ Firma y sello del empleador.
- ✓ Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que se desempeñó durante el período de pago.

Pago de haberes

El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda dentro de los siguientes plazos máximos:

- 4 días hábiles para la remuneración mensual o quincenal
- 3 días hábiles para la remuneración semanal

12) ¿Cuáles son las principales características del trabajo de mujeres en relación con: protección de la maternidad, lactancia y excedencia?

Características del trabajo femenino

- La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo.
- No debe haber 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.
- Debe observarse el principio de igualdad de retribución (a hombres y mujeres) por trabajo de igual valor.
- No se podrá encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia en la empresa.
- Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.

Protección de la maternidad

La legislación prohíbe el trabajo del personal femenino durante **45 días anteriores al parto y 45 días después del mismo**. Pero la interesada podrá optar por reducir la licencia anterior al parto, hasta 30 días. Los días sobrantes del total de licencia se acumularán al período posterior al parto.

Si el nacimiento se adelanta, los días no usados de la licencia pre-parto, se acumulará al descanso posterior al mismo, **de modo de completar los 90 días**.

La trabajadora deberá comunicar el embarazo al empleador presentándole un **certificado médico** en el cual conste la fecha presunta del parto. Se garantiza a toda mujer durante la gestación el **derecho a la estabilidad en el empleo**. Tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación de su estado de embarazo al empleador.

La **trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados** y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de Seguridad Social. Por lo tanto se le garantiza la percepción de una suma igual a la que corresponda en este período de licencia legal.

Lactancia

Toda trabajadora con hijo lactante, dispondrá de 2 descansos de 1/2 hora para amamantar a su hijo, durante la jornada de trabajo y por un período de hasta 1 año desde el nacimiento. Si hay razones médicas que aconsejen continuar con la lactancia, este período podrá prolongarse.

Estado de excedencia

Nacido el bebé y culminados los días de licencia por maternidad, la trabajadora puede decidir no ir a trabajar por un período de 3 hasta 6 meses, con el objeto de cuidar a su hijo/a. Cabe aclarar, que en el estado de excedencia la trabajadora no goza de la percepción de haberes.

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

- a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por esto.
- c) Quedar en situación de **excedencia** por un período no inferior a 3 meses ni superior a 6 meses.

El reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara. El empleador podrá ubicarla:

- En el cargo de la misma categoría que tenía al momento del nacimiento del hijo.
- En el cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora.

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio. Para optar por la excedencia la trabajadora deberá tener como mínimo 1 año de antigüedad.

13) ¿Cuáles son las principales disposiciones en relación con la prohibición del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente?

Según lo establece la Ley 26.390 - Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente:

➤ **Personas menores de 16 años**

Se eleva la edad mínima de admisión al empleo a 16 años. **Queda prohibido a los empleadores ocupar personas menores de 16 años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro.**

➤ **Excepción para personas mayores de 14 años y menores de 16 años**

Las **personas mayores de 14 y menores de 16 años podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor, en jornadas que no podrán superar las 3 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. La empresa de la familia del trabajador menor que pretenda acogerse a esta excepción a la edad mínima de admisión al empleo, deberá obtener autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción.

➤ **Personas desde los 16 años y menores de 18 años**

Las **personas desde los 16 años y menores de 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.

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.

No podrá ocuparse a personas de 16 a 18 años en ningún tipo de tareas durante más de 6 horas diarias o 36 semanales. La distribución desigual de las horas laborables no podrá superar las 7 horas diarias.

La jornada de las personas menores de más de 16 años, previa autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción, podrá extenderse a 8 horas diarias o 48 semanales.

La jornada de labor de los menores deberá realizarse exclusivamente en horario matutino o vespertino. 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.

Las personas menores de 18 años gozarán de un período mínimo de licencia anual por vacaciones, no inferior a 15 días.

14) En relación con el trabajo de los jóvenes: ¿En qué consiste el Contrato de trabajo de aprendizaje?

El contrato de aprendizaje tendrá finalidad formativa teórico-práctica, la que será descripta con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato. Se celebrará por escrito entre un empleador y un joven sin empleo, de entre 16 y 28 años.

Este contrato de trabajo tendrá una duración mínima de 3 meses y una máxima de 1 año.

A la finalización del contrato el empleador deberá entregar al aprendiz un certificado suscripto por el responsable legal de la empresa, que acredite la experiencia o especialidad adquirida.

La jornada de trabajo de los aprendices no podrá superar las 40 horas semanales, incluidas las correspondientes a la formación teórica. Respecto de las personas entre 16 y 18 años de edad se aplicarán las disposiciones relativas a la jornada de trabajo de los mismos.

15) ¿Cuáles son las formas posibles de ruptura de la relación laboral?

La extinción (o finalización) del Contrato de Trabajo puede deberse a distintos motivos:

- a) Renuncia del trabajador.
- b) Jubilación del trabajador.
- c) Despido con justa causa (el trabajador produce perjuicio o injuria al empleador).
- d) Despido sin causa (por razones económicas o productivas se reduce personal).
- e) Fallecimiento del trabajador.
- f) Fallecimiento del empleador.