

### Principio de primacía de la realidad

Se manifiesta en la observación concluyente de la conducta de las partes en la ejecución del contrato sin importar lo que se pacta o se registra por escrito. Por ejemplo, si en el recibo figura la categoría de peón y en realidad el obrero cumple tareas de oficial tornero se tendrá en cuenta la función que efectivamente cumple.

### Principio de razonabilidad

Este principio orientado hacia el bien común y producto de la razón de las personas aparece en todo ordenamiento jurídico, en especial en el Derecho del Trabajo, que tiene una función tutelar esencial. A través de él se pone límite a posibles arbitrariedades en que puedan recaer las partes. Ponemos algunos ejemplos: el derecho de dirección que posee el patrón "deberá ejercitarse con carácter funcional [...] sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador" (artículo 65 de la Ley de Contrato de Trabajo o LCT); es decir, razonablemente. Por ejemplo, un empleador que cambia el lugar de trabajo de un obrero y lo destina a 280 kilómetros del actual, con lo cual le provoca gastos que, por supuesto, no estaban previstos al inicio del contrato, como son los viáticos excesivos, el hospedaje, el abandono de otras actividades que realizaba. Otro supuesto sería el de los controles personales a la salida del trabajo empleando medios que menoscaben la dignidad del trabajador, como puede ser el palpado corporal por personal de vigilancia de un sexo a trabajadores del otro.



### Principio de buena fe

Es un principio general y esencial en toda relación negocial que lleva implícita la confianza entre partes contratantes y la convicción de que no se engañarán, perjudicarán ni dañarán. En otras palabras, las partes entienden que cumplirán honestamente aquello que acordaron o convinieron.

El principio de buena fe debe ser observado tanto por el patrón como por el obrero. En relación con el empleado, este principio se entiende como derivado del que señala el deber de cooperación y fidelidad con la empleadora.

## CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO

El artículo 21 de la LCT dice:

"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 a favor de la otra y bajo la dependencia de esta, 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 estudios, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres".

## Requisitos para firmar un contrato de trabajo



- Tener 18 años.
- Los mayores de 14 años y menores de 18 que vivan independientemente de sus padres y estos sepan que van a trabajar.
- Mayores de 14 años y menores de 18 que realicen actividades en relación de dependencia, se presume que se encuentran autorizados.
- Menores emancipados por matrimonio.

Se presume que los contratos de trabajo tienen un plazo indeterminado salvo que exista una legislación específica que establezca lo contrario.

Se estipula según la ley un período de prueba por un lapso de 3 meses, que se puede ampliar a 6 meses si se estableció en el convenio colectivo de trabajo. En caso de despido en período de prueba no hay indemnización por antigüedad, pero corresponde la mitad de sueldo como indemnización sustitutiva de preaviso.

También se le debe pagar al trabajador vacaciones y aguinaldos proporcionales.

## Vocabulario



**Dolo:** voluntad maliciosa de engañar a alguien, de incumplir una obligación contraída, o cometer un delito a sabiendas de su ilegalidad.

## OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LAS PARTES

### Obligaciones del trabajador

La principal consecuencia de la relación laboral para el empleado es la de trabajar, que implica poner su fuerza y creatividad al servicio de su empleador. En cumplimiento de tan esencial obligación, en el ejercicio de su actividad, el trabajador deberá: acatar las instrucciones y órdenes que le imparta su superior en cuanto al modo y tiempo de la ejecución del trabajo que se le encomendó.

Conservar los elementos y útiles de trabajo, haciéndose cargo de los daños que ocasione a su empleador para el caso que los destruyera por **dolo** o culpa.

### Obligaciones del empleador

La principal obligación del empleador es la de mantener indemne al trabajador y evitar por todos los medios a su alcance que este sufra detrimento en su salud o en su patrimonio. Podemos entonces enunciar como obligaciones del empleador:

➤ **Deber de seguridad:** este consiste en la obligación del empleador de observar todas las disposiciones reglamentarias que regulan la actividad que explota y adoptar todas las medidas que sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores. Es obligación del empleador observar todas las normas sobre higiene y seguridad del trabajo. La salud y la vida de los trabajadores son bienes jurídicos de mucho valor en el orden social y económico de un país por lo que su protección exige a los patrones que se abstengan de toda actitud que importe su vulneración.

➤ **Reintegro de gastos y resarcimiento de daños:** la obligación se refiere a aquellos gastos que debe

adquisición de un par de guantes para manipular elementos cortantes. No estarían cubiertos los gastos de traslado para llegar al lugar de trabajo, la ropa común para vestirse, etc.

- *Deber de protección, alimentación y vivienda:* este supuesto se refiere a casos especiales tales como son el trabajo agrario, el encargado de casa de renta, supuestos en donde el empleador debe entregar la vivienda y a veces el alimento como parte integrante de la contraprestación por el servicio prestado.
- *Deber de ocupación:* una vez celebrado el contrato de trabajo el empleador debe dar a su empleado la tarea para la cual lo contrató, y los elementos necesarios para que la ejecute. La ocupación debe ser aquella que corresponda a la categoría laboral para la que fue contratado, sería injurioso para el empleado que la tarea que se le asigne corresponda a una categoría inferior a la que tenía o asumió. El deber de dar trabajo es la contrapartida del deber de trabajar por parte del empleado. El patrono solo se libera de esta obligación en casos excepcionales por fuerza mayor o caso fortuito.
- *Deber de cumplir con las obligaciones a favor de los organismos previsionales y /o seguridad social y/o sindicales. Entrega de certificado de trabajo:* corresponde al empleador obrar como agente de retención de los aportes previsionales que posibilitaran al obrero en el futuro gozar de su jubilación, pensión o retiro. También obra como agente de retención en lo que concierne a los pagos sobre las obras sociales y aportes sindicales cuando el obrero se encuentra afiliado a alguna organización sindical. Su incumplimiento genera severas multas y responsabilidades frente a los organismos defraudados y frente al empleado. Asimismo, al finalizar la relación laboral el empleador deberá extender un certificado de trabajo y aportes debidamente firmado y certificada la firma, comprobante necesario para poder tramitar el seguro de desempleo en el caso que corresponda.
- *Deber de trato igualitario y no discriminatorio:* el empleador tiene la obligación de no hacer distinciones por razones de sexo, religión o etnia.
- *Deber de reconocer la propiedad al trabajador de los inventos y descubrimientos que realice con motivo de la ejecución de su trabajo aun cuando para lograrlos se haya valido de los elementos, máquinas e instrumentos de la empresa.*



### Actividades

- 1 Buscar distintos artículos periodísticos que traten sobre el cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones de los empleadores para con los empleados.
- 2 Subrayar las ideas principales.
- 3 Compartir entre todos la información obtenida.

## EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO

La Ley N° 26.390 sobre Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente elevó, a partir del 25 de mayo del año 2010, la edad mínima de admisión al empleo a 16 años. La norma introduce cambios en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, que no incluía ningún artículo referente a la prohibición del trabajo infantil.

La modificación se basa en los principios de la Protección Integral de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes que sostiene la Convención sobre los Derechos del Niño. La Ley introdujo un nuevo artículo (189 bis) referido a la empresa de familia: los mayores de 14 y menores de 15 años podrán ser ocupados en empresas cuyo titular sea su padre, madre o tutor: pero por no más de 3 horas diarias y 15 semanales, siempre que no se trate de tareas penosas, peligrosas o insalubres y que cumpla con la asistencia escolar. Pero la empresa de familia deberá gestionar para ello un permiso otorgado por la autoridad administrativa laboral. Dicha autorización no será otorgada si la empresa está subordinada económicamente, es contratista o proveedora de otra empresa.



### Jornada laboral

La duración del trabajo no podrá exceder las 8 horas diarias o las 48 horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en entidades públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.

La limitación establecida por la ley es máxima y no impide una duración menor.

### EL DESCANSO Y LAS LICENCIAS

El Derecho del Trabajo tiene un contenido altamente humanitario y social, en cuanto es su preocupación, entre otras cosas, la salud psicofísica del trabajador y el cuidado de este como sostén de su grupo familiar. El descanso cumple en las personas de trabajo una función de recuperación frente a la fatiga que implica la jornada laboral. También, a veces, es necesario reparar las consecuencias del deterioro físico o psíquico que las tareas laborales provocan en ellas, como la angustia, el estrés, la monotonía, el aburrimiento, acostumbramiento, el agotamiento intelectual. El descanso es, en todos estos casos, necesario para la recuperación del estado de bienestar del trabajador. La legislación, por lo tanto, ha vislumbrado la necesidad que las personas repongan fuerzas, recuperen su tranquilidad perdida, se restablezcan moral y psíquicamente, por lo que prevé tres tipos de descanso:

- Entre jornadas.
- Semanal.
- Licencias: ordinarias y especiales.



También existen días feriados en los que el trabajador no concurre al empleo. Si un trabajador debe asistir el día feriado, la ley contempla formas de pago especiales.

### Licencias ordinarias o vacaciones

Es la interrupción reparadora de la fatiga que la ley establece en un período más prolongado que los breves recesos entre jornadas y el descanso semanal, dándole al trabajador la oportunidad de poder disponer de un período de tiempo más o menos largo que podrá disfrutar con su familia para desconectarse de la labor diaria.

La ley establece los períodos mínimos de descanso anual en función de la antigüedad en el empleo:

- 14 días corridos cuando la antigüedad es menor de 5 años.
- 21 días corridos cuando la antigüedad es mayor de 5 años y menor de 10 años.
- 28 días corridos cuando la antigüedad es mayor de 10 años pero menor de 20 años.
- 35 días corridos cuando la antigüedad es mayor de 20 años.

El descanso anual es un período de inactividad que debe ser retribuido. La retribución debe ser abonada antes de comenzar el período de inactividad con el objeto de que el trabajador pueda disfrutar de un feliz esparcimiento.

Como el objetivo de las vacaciones es el descanso anual, nadie puede ser privado de ellas, como así tampoco pueden ser sustituidas por el pago en dinero. La finalidad primordial es el descanso y la misma normativa se preocupa de garantizarlo, por ello las vacaciones no pueden ser interrumpidas. Si el trabajador enferma, las vacaciones se interrumpen y se reanuda el descanso a partir del alta.

En las empresas de muchos empleados se procurará que cada uno de ellos, por lo menos una vez cada tres años, tenga sus vacaciones en temporada de verano.

Muchas veces ocurre que en un establecimiento trabajan matrimonios, en cuyo caso el empleador deberá otorgar las vacaciones a los cónyuges en forma conjunta y simultánea.

### Licencias especiales

Además de los descansos enunciados, la LCT establece licencias especiales que contemplan contingencias que pueden ocurrir en la vida del dependiente durante las cuales es necesario que este goce de la posibilidad de no laborar pero seguir cobrando su salario normalmente. Estas licencias generalmente tienen su origen en convenciones colectivas de trabajo que la normativa general ha recogido. Estas son:

- a) Para el hombre, por nacimiento de hijo, dos días corridos (las mujeres gozan de la licencia por maternidad).
- b) Por matrimonio, diez días corridos.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, de hijos, o de padres, tres días corridos.

- d) Por fallecimiento de hermano, un día.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario.

## AGUINALDO

Todos los trabajadores deben recibir un sueldo anual complementario (aguinaldo), equivalente al mejor salario percibido en el último semestre y su modo de cálculo varía de acuerdo con cada convenio colectivo de trabajo. Este pago se efectúa en dos cuotas que se abonan junto con los sueldos de junio y de diciembre de cada año, respectivamente.



## EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Se ha definido la extinción del contrato de trabajo como “la pérdida de vigencia de las normas constitutivas de la relación de trabajo”<sup>6</sup>, si el contrato de trabajo es un negocio que constituye y da vida a la relación laboral la extinción es justamente la no vida de dicho contrato.

Esta pérdida de vigencia puede resultar:

- a) De un negocio bilateral derogatorio o mutuo acuerdo extintivo que la LCT llama extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes;
- b) De un negocio unilateral llamado denuncia, que puede provenir:
  - 1) Del empleador, en cuyo caso el acto se denomina despido.  
El despido, a su vez, puede ser:
    - con causa;
    - sin causa o arbitrario.
  - 2) Del empleado, llamado renuncia.  
La renuncia, a su vez, puede ser:
    - con causa, o despido indirecto;
    - sin causa, o renuncia propiamente dicha.
- c) De un hecho ajeno a la voluntad de las partes. Este supuesto tiene varias alternativas:
  - por fuerza mayor y falta o disminución de trabajo;
  - por muerte del trabajador;
  - por muerte del empleador (en algunos casos);
  - jubilación del trabajador.
- d) Quiebra o concurso del empleador.

<sup>6</sup> Ley de Contrato de Trabajo comentada por López, Justo; Centeno, Norberto O. y Fernández, J. C. (1978). Madrid, Contabilidad Moderna, pág. 1103.

## La creación de ANSES



En el año 1990, la ley 23.769 crea el Instituto Nacional de Previsión Social, cuya finalidad básica consistía en unificar la administración del Sistema Nacional de Previsión Social. Este organismo es disuelto por el Decreto 2284/91, y sustituido por la Administración Nacional de la Seguridad Social -ANSES-, de acuerdo al Decreto 2741/91.

ANSES, se crea como organismo descentralizado, en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Está facultada para administrar los fondos correspondientes a los regímenes nacionales de jubilaciones y pensiones, en relación de dependencia y autónomos, de subsidios y asignaciones familiares.

Desde la implementación de la Contribución Única de la Seguridad Social, en febrero de 1992, ANSES también administra los ingresos del Fondo Nacional de Empleo. Dicho Fondo financia los Programas de Empleo, administrados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y las prestaciones del Seguro de Desempleo otorgadas por ANSES.

Hoy se reconoce a la Seguridad Social como "un derecho inalienable del ser humano", concebido como "garantía para la obtención del bienestar de la población, y como factor de integración permanente, estabilidad y desarrollo armónico de la sociedad".<sup>(1)</sup>

También se considera que es "una responsabilidad indeclinable" de los Estados "garantizar a toda la población su derecho a la Seguridad Social, cualquiera sea el modelo de organización institucional, los modelos de gestión y el régimen financiero de los respectivos sistemas protectores que, dependiendo de sus propias circunstancias históricas, políticas, económicas y sociales, hayan sido elegidos".<sup>(2)</sup>

<sup>(1)</sup> "Código Iberoamericano de la Seguridad Social", aprobado por la V Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, Bariloche, Argentina, 1995; artículo 1.

<sup>(2)</sup> *Ibidem*; artículo 2.

Fuente: <http://www.anses.gob.ar/general/institucional/historia-anses-220>

## Seguridad Social

En el artículo 14 bis se garantiza que el Estado debe brindar un sistema de seguridad social. En la actualidad, la Seguridad Social es reconocida como "un derecho inalienable del ser humano", concebido como "garantía para la obtención del bienestar de la población, y como factor de integración permanente, estabilidad y desarrollo armónico de la sociedad" (artículo N° 1 del Código Iberoamericano de la Seguridad Social, aprobado por la V Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, Bariloche, Argentina, 1995).

Las cargas sociales se definen como la cantidad de dinero que la empresa debe aportar para cubrir la seguridad social del empleado.

La subsidiariedad es un postulado fundamental del Sistema de Seguridad Social. Un ejemplo de este principio es el régimen jubilatorio, que está subsidiado por la población activa para que sean cubiertas las necesidades de la vejez, invalidez o muerte.

La seguridad social en Argentina prevé un seguro de desempleo para los trabajadores desocupados que trabajaban en relación de dependencia. Sin embargo, aquellos que pierden su trabajo y tenían condiciones informales de contratación, no cuentan con la protección de dicho seguro.

En 2009 se eliminó el régimen de capitalización a través del cual los trabajadores podían optar por acumular sus aportes jubilatorios en una Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones. Así, se creó el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), que unificó el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones en un único régimen previsional público, financiado a través de un sistema solidario de reparto.

En 2009 también se implementó la Asignación Universal por Hijo, que prevé transferencias de ingresos orientadas a parte de la población que se encuentra en la informalidad o la precariedad laboral, y que no tiene la capacidad económica para aportar a los diferentes sistemas de la seguridad social.

Dentro de la Seguridad Social también encontramos a las obras sociales, que brindan una cobertura de salud a los trabajadores. Si el trabajador está en relación de dependencia una parte del aporte lo realiza él y otro el empleador.

Si el trabajador no se encuentra en relación de dependencia y es monotributista, con el pago de dicho impuesto, realiza un aporte para contar con obra social y otro para efectuar aportes jubilatorios.