Elías, Jorge
Manual de derecho laboral para trabajadores / Jorge Elías. - 3a ed. - Rosario : Cadena Informativa, 2019.140 p. ; 22 x 16 cm.
versión actualizada 2026
ISBN 978-987-45798-7-4

1. Derecho Laboral. I. Título.
CDD 344.01

Diseño y diagramación:
Florencia Garat y Germán Arese

Capítulo 1:

Los fundamentos del derecho del trabajo

Introducción: Los fundamentos del derecho del trabajo

El liberalismo presupone que todos los individuos son libres y gozan de igualdad para negociar y contratar con otros sujetos.

Todos somos iguales pero algunos son más iguales que otros

Pero cuando un trabajador "contrata" con un patrón las cosas no son parejas:

- *el trabajador necesita **urgentemente** trabajar, para mantener a su familia, mientras que el patrón no siempre necesita con urgencia los servicios del trabajador.*

- *además, siempre hay **más gente buscando trabajo** que patrones ofreciendo empleos.*

En estas condiciones de debilidad y necesidad, lógicamente el que impone sus condiciones es el patrón.

El sueldo y las condiciones de trabajo ***no son el resultado de una negociación*** libre e igualitaria, sino una ***imposición***.

El derecho del trabajo entra en acción para proteger al trabajador compensando esa situación de desigualdad.

La ley laboral se pone del lado del más débil y le impone al patrón determinadas obligaciones, referidas a las condiciones de trabajo.

Partiendo de la base de la debilidad del trabajador, la ley se mete a imponer condiciones de trabajo:

- *Obligatorias para el patrón*
- *Irrenunciables para el trabajador.*

El orden público laboral

La libertad de trabajador y empleador para decidir el contenido del contrato de trabajo está muy limitada:

- *Sólo pueden acordar condiciones de trabajo **por encima** de los derechos reconocidos*
- ***Nunca** menos.*

Ese conjunto de disposiciones, obligatorias e irrenunciables, es lo que se conoce como **orden público laboral**.

El convenio colectivo de trabajo

Además de la ley impuesta por el Estado, el Derecho del Trabajo también se vale de otra herramienta legal, pero fabricada por los propios interesados: El convenio colectivo de trabajo.

En el convenio colectivo, los trabajadores en lugar de negociar individualmente, lo hacen unidos a través del sindicato.

Una ley fabricada por sus propios interesados

Esa unión compensa la debilidad de los trabajadores

El convenio colectivo sirve para fijar:

- *Salarios*
- *Condiciones de trabajo*
- *Beneficios sociales*
- *Mecanismos de consulta con los trabajadores*
- *Participación de los representantes sindicales en la empresa*

Lo acordado en el convenio colectivo de trabajo y homologado por el Estado, tiene la misma fuerza que una ley.

El principio protectorio

La regla legal de proteger al trabajador está establecida en el texto de la propia Constitución Nacional.

El artículo 14 Bis de la Constitución empieza con esta frase:

"El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes…"

Esta fórmula contenida en la Constitución es una orden dirigida a los poderes del Estado para:

- *Dictar leyes destinadas a proteger al trabajador*
- *Hacer cumplir esas leyes*

La ley básica que da cumplimiento a esa disposición constitucional es la Ley de Contrato de Trabajo **(**LCT para los amigos).

Irrenunciabilidad de derechos

Una lógica aplicación del principio protectorio es la regla de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

Aunque el trabajador por ignorancia, compromiso con el empleador, o directamente por presiones de éste, hubiera renunciado a determinados derechos, tal renuncia ***será siempre nula*** (art. 7 LCT).

Resulta así que será nula:

- *Una renuncia anticipada a gozar de vacaciones.*
- *Un convenio por el cual en caso de despido el trabajador no cobrará indemnización.*
- *Un acuerdo para trabajar 10 horas al día en lugar de 8.*

No es necesario que el trabajador alegue que fue presionado, engañado u obligado. Sencillamente ese acuerdo, aunque haya sido firmado con toda la intención y voluntad por el trabajador, ***igual será nulo*** (art. 12 LCT).

Fraude laboral

Se llama fraude a la maniobra a la que recurre el empleador para "disfrazar" o encubrir la realidad de la relación laboral.
Ese *disfraz* puede consistir en:

- ***Hacer figurar como empleador a quien no lo es.***
  - *Muchas veces los empresarios para zafar frente a reclamos del trabajador ponen el establecimiento a nombre de otra*

persona que suele ser un familiar, un allegado, a veces hasta un empleado, que hacen de pantalla del patrón.

- ***Disimular el contrato de trabajo bajo la apariencia de otro tipo de relación***
  - *Haciendo figurar al trabajador como un prestador de servicios "independiente" (los llamados autónomos, monotributistas para la AFIP).*
  - *Inventando una falsa cooperativa de trabajo para presentar a los empleados no como dependientes, sino como socios de la cooperativa.*
  - *Presentando al trabajador como "alquilando" el establecimiento (es el caso de los taxistas que aparecen como alquilando el coche).*

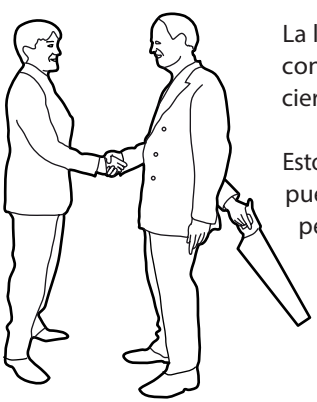
Todas estas ficciones son desmanteladas por la ley que las considera nulas.

La única verdad es la realidad

Es lo que se conoce como principio de *primacía de la realidad,* es decir que, por fuera de la apariencia, en materia laboral se busca la verdad (art. 14 LCT).

Acuerdos conciliatorios y renuncia de derechos.

Los derechos del trabajador no son irrenunciables de modo absoluto.



La ley prevé la posibilidad de que el trabajador puede negociar con el empleador y obtener beneficios a cambio de efectuar ciertas concesiones.

Esto es bastante común en situaciones litigiosas donde el trabajador puede pretender llegar a un arreglo con el patrón, en lugar de pelear hasta el final un juicio en el que puede tener o no razón.

También, en tiempos de crisis, es posible que los trabajadores de un establecimiento convengan con el patrón una reducción de jornada o una renuncia temporaria a determinados beneficios.

En esos supuestos, la ley autoriza que las dos partes puedan llegar a un acuerdo, pero, dada esa situación de inferioridad del trabajador, ese acuerdo queda sujeto a la aprobación de una autoridad judicial (Juez de Trabajo) o administrativa (el Ministerio de Trabajo), que deberá revisar el acuerdo para ver si el mismo es justo (art. 15 LCT), y aprobarlo para que sea válido.

Condiciones más favorables

¿Qué ley se aplica? ¿Cómo interpreto la ley?

Otra consecuencia del principio protectorio lo constituye la regla de que en caso de duda sobre la aplicación o interpretación de una ley, el juez deberá siempre inclinarse por la solución más ventajosa para el trabajador. (art. 9 LCT)

En la duda... a favor del trabajador

¿Quién tiene razón? ¿Cuál es la verdad?

A veces en un juicio al juez le surgen dudas sobre como fueron las cosas, porque las pruebas presentadas no son del todo concluyentes. Por ejemplo:

- *si es cierto (o no) que el trabajador incurrió en actos que son causa de despido*
- *si es cierto que se hacían pagos en negro*

En esos casos, si la prueba no es lo suficientemente convincente y el juez tiene dudas, debe inclinarse en beneficio del trabajador (art. 9 LCT).

Presunciones a favor del trabajador

La presunción legal es un punto de partida de la ley en determinada situación en la que se inclina en beneficio de una parte.

El supuesto más conocido es la presunción de inocencia que rige en materia penal:

> ***Toda persona se presume inocente hasta que se pruebe lo contrario***

En materia laboral también hay presunciones:

Presunción de la existencia del contrato de trabajo

- *La ley presume que si alguien trabaja para otro, hay un contrato de trabajo, y corresponderá al sujeto empleador demostrar que el empleado es un empresario o cuentapropistas (art. 23 LCT).*

Presunción de continuidad del contrato de trabajo

- *Del mismo modo, en caso de duda sobre si la relación laboral se extinguió o sigue vigente, debe presumirse que continúa (art. 10 LCT).*

Presunción en caso de silencio del empleador

- *Si el trabajador intima por algo a su empleador, y éste no contesta el telegrama en un plazo de más de dos días hábiles, la ley presume que es cierto lo que afirma el trabajador (art. 57 LCT).*

Presunción por no exhibir el libro obligatorio

- *Si el empleador no presenta en juicio libros y registros obligatorios que debe llevar, se presume que tiene razón el trabajador sobre todo lo que allí debió haberse registrado (art. 55 LCT).*

Prohibición de presunciones en contra del trabajador

Como una consecuencia de este mismo principio protectorio, la ley prohibe que pueda presumirse la renuncia de derechos por parte del empleado, y que ésta sólo funcionará en caso de que haya un acto inequívoco que exprese la voluntad de renunciar. (art. 58 LCT)

Garantía de gratuidad

La ley también garantiza al trabajador la gratuidad de los trámites administrativos (presentaciones en el Ministerio de Trabajo), como judiciales. (art. 20 LCT).

Trabajadores excluidos de la Ley de Contrato de Trabajo

La Ley de Contrato de Trabajo constituye la ley básica en todo lo referido a los derechos del trabajador. Se aplica a todos los

trabajadores con pocas excepciones:

- *Los empleados públicos*
- *Los trabajadores de la construcción, los de casas particulares (antes llamados "domésticos") y los trabajadores agrarios tienen un régimen laboral en virtud de una ley especial que limita algunos de los derechos establecidos en la LCT.*

Empleados públicos

A pesar de que quienes trabajan para el Estado y quienes trabajan para un empleador privado son trabajadores por igual, y gozan (o debieran gozar) de protección adecuada el régimen legal de unos y otros es muy distinto.

Una ventaja: La Estabilidad

Los trabajadores del sector público tienen una garantía de estabilidad en el empleo consagrada por el artículo 14 Bis ("*estabilidad del empleado público*") mientras que los demás trabajadores sólo tienen derecho a lo que la Constitución denomina "***protección contra el despido arbitrario***".

Empleo público estable...

Es decir que: mientras los empleados públicos no pueden ser despedidos si no media una justa causa y previo sumario administrativo, a los trabajadores privados se los puede despedir haya o no justa causa, y si no hay causa legítima, sólo tienen derecho a una indemnización por despido.

pero...

Una desventaja: la ley no presume la situación de abuso del empleador

Los trabajadores públicos gozan de derechos similares a los de los privados:

- *Vacaciones, sueldo anual complementario, protección contra accidentes, licencias por enfermedad.*

Sin embargo, los trabajadores del sector público tienen una enorme desventaja respecto de los trabajadores del sector privado: no gozan de los beneficios del principio protectorio con los alcances que hemos visto más arriba.

Es que si bien el Estado presume que la situación de desigualdad

entre patrón y empleado obliga a proteger al trabajador de los posibles abusos del empleador, no aplica el mismo criterio respecto de sí mismo.

Se supone que el Estado, cuando hace la ley, puede sospechar de los patrones privados, pero no puede pensar que el propio Estado se aproveche de su poder y ventaja frente al trabajador.

Por eso para los trabajadores públicos no se consideró necesario establecer las reglas de la irrenunciabilidad, las presunciones a favor del trabajador, y muy especialmente el principio de primacía de la realidad por el cual se considera nulo todo acto que tienda a frustrar los derechos del trabajador.

contratados desamparados

El drama de los trabajadores "contratados".

Las leyes sobre empleo público garantizan la estabilidad en el empleo pero establecen una excepción, permitiendo la contratación de trabajadores por tiempo determinado para cubrir necesidades extraordinarias o transitorias (un censo, una campaña sanitaria, un evento cultural o deportivo).

Sin embargo, las administraciones (nacional, provincial y municipal), recurren a esta forma de contratación para cubrir puestos de carácter permanente, iguales a los que realizan trabajadores que están nombrados y gozan del derecho a la estabilidad.

Estos "contratados" por tiempo determinado, hacen el mismo trabajo que los demás empleados, pero tienen menos derechos, frecuentemente ganan un sueldo menor, y, lo que es más grave, no tiene asegurada su estabilidad, con lo que se da la increíble situación de que pueden ser despedidos cuando a la administración se le ocurre, sin garantía alguna.

⚠ Hecha la Ley, hecha la trampa.

Aunque parezca mentira, hasta el día de hoy, para nuestros Tribunales, en la mayoría de los casos, se considera que, aunque se pueda probar que el trabajador hace tareas normales y que la contratación es ilegal, estos agentes no tienen derecho al empleo, ni a una indemnización.

Es una de las situaciones más groseramente injustas de nuestro régimen laboral.

Recientemente, la Corte Suprema de Justicia de la Nación declaró que estos trabajadores "contratados" tienen derecho a una indemnización en caso de despido. El antecedente abre el camino para que esta injusticia quede definitivamente reparada.

Capítulo 2:

Contrato de trabajo

Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es el acuerdo por el cual una persona: ***el trabajador*** se compromete a prestar servicios para otra: ***el empleador*** a cambio de una remuneración (art. 21 de la LCT).

Se llame como se llame es contrato de trabajo

Como ya se ha dicho antes, hay contrato de trabajo independientemente de que las partes no le hayan dado ese nombre. Cualquiera sea la apariencia o disfraz que se le ponga, siempre será un contrato de trabajo. El contrato existe por el acuerdo de voluntades, aunque no esté plasmado en un papel. Hay contrato aunque no exista un documento que fije los deberes y derechos de las partes.

Por eso es incorrecto decir "estoy por contrato", para los que están contratados por un tiempo determinado. Todos los trabajadores están ligados al patrón por un contrato (escrito o no). Por eso la ley laboral se denomina: ***"Ley de Contrato de Trabajo"***

La relación de dependencia.

El contrato de trabajo presupone una situación de dependencia del empleado respecto del patrón.

Esa relación de dependencia es un elemento fundamental en el contrato de trabajo.

Se dice que el trabajador depende del patrón desde el punto de vista

- *Económico*
- *Técnico*
- *Jurídico*

La ***dependencia económica*** se verifica por el hecho de que es el patrón el que aporta los recursos económicos para poner en marcha la empresa (inmueble, vehículos, máquinas, mercaderías, instalaciones).

La sartén por el mango y el mango también

El empleado ***depende*** de esos recursos que aporta el empleador. Además el que gana o pierde con la explotación es el empresario, el que corre los riesgos.

El dueño siempre tiene razón

La ***dependencia técnica*** está constituida por la autoridad que tiene el patrón para decidir cómo se ejecuta la tarea, como se organiza la producción, que técnicas emplear, etc. El trabajador queda obligado a someterse a esas decisiones, aunque no esté de acuerdo con ellas y aunque le parezca que esa forma de ejecutar la tarea no es la mejor.

Donde manda capitán no manda marinero

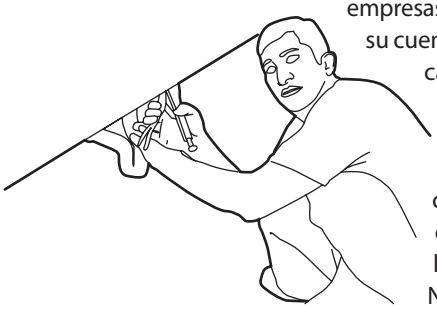
La ***dependencia jurídica*** es el poder que tiene el empleador para obligar al empleado a cumplir con determinadas directivas: el horario, los descansos para comer o merendar, el otorgamiento de vacaciones, el uniforme que debe llevar el empleado, la forma de dirigirse a un superior, la frase que debe decir cuando atiende el teléfono, la forma de tramitar los avisos de enfermedad, etc.

La máxima manifestación de este poder jurídico del empleador lo constituye la facultad que tiene el patrón para sancionar a sus empleados en caso de incumplimiento a sus obligaciones, imponiéndole suspensiones disciplinarias.

Cuando no hay relación de dependencia: los autónomos

De lo que acabamos de decir se desprende que no hay contrato de trabajo cuando no hay relación de dependencia.

El electricista o el plomero que tiene sus propias herramientas y hasta su propio vehículo y que atiende pedidos de trabajo de empresas o de particulares, no es dependiente, ya que trabaja por su cuenta. Tiene cierta autonomía económica, con su pequeño capital, su decisión de fijar el precio para sus servicios, y asumir la ganancia o pérdida de su emprendimiento.



Además no recibe órdenes de las empresas para las cuales trabaja: fija sus horarios (viene cuando quiere, como se suele decir), y decide él mismo como hacer la tarea.

No es empleado, porque no hay relación de dependencia.

Claro que los límites entre cuando hay o no relación de dependencia pueden ser borrosos.

Algunos trabajadores prestan servicios en situaciones donde la dependencia no queda claramente configurada: los fleteros, remiseros y motoqueros que trabajan con vehículos propios en forma habitual para una determinada empresa. Los profesionales, especialmente los de la salud que gozan de cierta autonomía en el trabajo. Estas situaciones también pueden ser consideradas como una relación laboral, aunque, como lo normal es que no sean reconocidas, el trabajador tendrá que hacer valer sus derechos en juicio.

El trabajador es siempre una persona humana

- *Un hombre o una mujer que presta sus servicios en forma personal, sin que pueda delegar en otro la prestación de sus tareas.*

En cambio el empleador puede ser:

- *Una persona humana*
- *Varias personas que utilizan los servicios de un mismo trabajador (por ejemplo, varios médicos que comparten una misma secretaria)*
- *Una sociedad comercial (SRL, SA, u otras)*
- *Una asociación o entidad civil (un club, una fundación, un sindicato)*

Y hay casos en que uno no sabe bien para quien trabaja

Porque

- *Un grupo de empresas actúa como un conjunto económico, con un control único a cargo del grupo dominante.*
- *Una empresa delega parte de su actividad en un contratista o subcontratista (proceso que se conoce también como tercerización).*

¿Quién es el patrón?

¿Qué pasa si la empresa que aparece como empleadora desaparece o no se hace cargo de sus obligaciones?

En ese caso la LCT hace responsables solidariamente a todas las empresas de grupo, (art. 31) y también a la empresa principal por las obligaciones de su contratista (art. 30). La solidaridad es el mismo sistema por el cual alguien sale de garante de otro en un crédito o en alquiler de una casa. Los dos quedan obligados a pagar.

Empresas que van mutando
Las empresas cambian de mano con facilidad, las más grandes suelen comprar a las más chicas, o se fusionan entre sí. También sucede que una empresa transfiere a otra parte de un establecimiento, o a veces el personal.

Acá también son ***solidariamente*** responsables las dos empresas (art. 228 LCT).

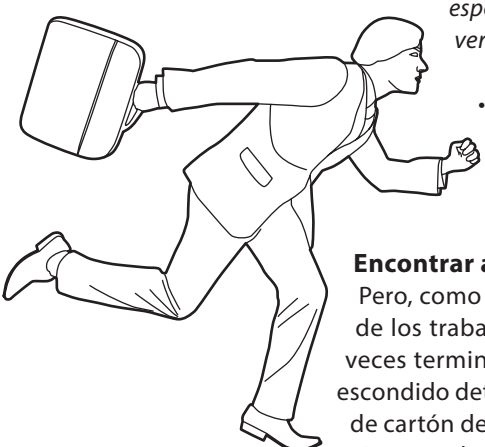
El empleador que juega a la escondida:
Para zafar de pagar deudas laborales, impuestos o contribuciones a la seguridad social, muchos empleadores:

- *Inventan sociedades de responsabilidad limitada (SRL) "truchas" con un capital mínimo ($5000 pesos alcanza) que no son dueñas de nada, integradas con algún socio inventado (un hijo, la esposa a veces hasta un empleado).*

- *Estas sociedades desaparecen como por arte de magia, y en el mismo establecimiento, con el mismo dueño verdadero, pasa a operar otra sociedad fantasma que cuando llegue el momento también va a desaparecer si es necesario.*

- *Otras veces el patrón desaparece y es reemplazado por un nuevo dueño o dueña (también trucho) que puede ser la esposa, la hija, la madre, la suegra o la novia del dueño verdadero.*

- *A estos "empresarios" no les importa tener deudas, porque cuando llegue el momento de pagarlas saben como desaparecer.*



Encontrar al patrón
Pero, como en el juego de la escondida, con gran esfuerzo de los trabajadores y de sus abogados, los jueces muchas veces terminan por hacer responsable al dueño verdadero escondido detrás de las polleras de una mujer, o de la fachada de cartón de una sociedad. Pero cuesta mucho trabajo, y no siempre el objetivo se consigue.

Duración del contrato de trabajo: tiempo indeterminado

El contrato de trabajo, está pensado como un vínculo duradero y estable, es decir, una relación ***destinada a durar***, no algo transitorio o accidental.

Por eso es que el contrato de trabajo, en su forma "normal", es de tiempo ***indeterminado***.

Durará hasta que se produzca alguna de las circunstancias previstas en la ley como motivo de extinción:

- *El despido dispuesto por el patrón, con o sin justa causa.*
- *El despido indirecto decidido por el trabajador por graves incumplimientos del empleador*
- *La renuncia*
- *El acuerdo entre empleador y trabajador*
- *La jubilación*
- *La incapacidad del trabajador*
- *La muerte del trabajador*

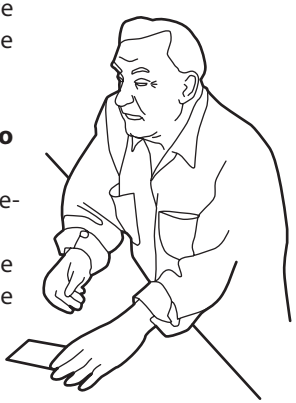
Al trabajador le interesa el empleo estable

Esta idea de permanencia es de interés para el trabajador, porque le garantiza un crecimiento personal y profesional dentro de la empresa.

Como todos sabemos de este modo el trabajador se realiza como persona y se asegura un ingreso, que presumiblemente irá mejorando a lo largo del tiempo, afianzando su proyecto de vida personal y familiar.

Al empresario también le tendría que interesar el empleo duradero

El empleo estable es también (o debería ser) un objetivo empresario.
La permanencia del trabajador en la empresa, su seguridad de que habrá de tener un empleo duradero y con condiciones de trabajo crecientemente más ventajosas, garantiza la lealtad del personal, su contracción al trabajo y la voluntad de capacitarse y superarse por parte del trabajador.



El objetivo de mantenimiento de empleos estables y duraderos está contenido en el artículo 14 Bis de la Constitución, que además de asegurar condiciones dignas y equitativas de labor, al garantizarle al trabajador ***"protección contra el despido arbitrario"***, está adhiriendo a la idea de preservar los contratos de trabajo.

Más adelante veremos como se hace efectiva (y hasta dónde es efectiva) esa protección contra el despido arbitrario.

¿Se acabó el empleo de por vida?

Hace décadas, las empresas y los empleos duraban para toda la vida. Los bancos, las grandes empresas comerciales o industriales las prestadoras de servicios de energía eléctrica, gas, teléfonos, ferrocarriles y correos estaban pensadas para durar "para siempre" y daban empleo de por vida

En el sector privado, los bancos y compañías de seguros, las grandes tiendas, diarios, frigoríficos, fábricas de alimentos, textiles y metalúrgicas, perduraban en el tiempo y sus empleados ingresaban siendo "pibes" y se jubilaban de viejo, muchas veces con una medalla recordatoria.

Con los cambios en la economía, las empresas públicas pasaron a manos privadas: los bancos quebraron o se fusionaron, las grandes tiendas cerraron, las fábricas argentinas cambiaron de mano varias veces. En todos los casos hubo expulsión de trabajadores.

Las nuevas exigencias empresariales privilegiaron el reemplazo de trabajadores por otros más jóvenes, supuestamente más capaces, más baratos y presumiblemente menos conflictivos.

El principio de indeterminación del plazo:
La voluntad política de que el contrato de trabajo dure hasta el momento de la jubilación está plasmada en el artículo 10 de la LCT cuando establece la figura del contrato por tiempo indeterminado como regla general para la duración del contrato de trabajo.

El artículo 10 define al contrato de tiempo determinado:

> *"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…"*

La relación laboral está pensada para durar hasta la jubilación, aunque en el camino pueden ocurrir otras cosas, como lo prevé la segunda parte de la frase:

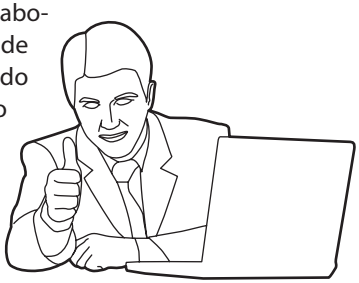
…salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley" (renuncia, despido, muerte, incapacidad).

Se llama contrato de trabajo por tiempo indeterminado porque no tiene un tiempo de duración previsto de antemano. Está pensado para durar hasta la jubilación, aunque en el camino algo puede pasar.

Así como la fórmula del amor matrimonial "hasta que la muerte nos separe" no siempre se cumple, y la gente se separa antes de morirse, en el contrato de trabajo también ocurre que se termine antes de que la jubilación "nos separe"

Hasta que la muerte (o el despido) nos separe

El período de prueba: "estoy a prueba"
La reforma de la ley de Contrato de Trabajo de 2024 estableció que durante los primeros seis meses de la relación laboral el contrato de trabajo se considera en período de prueba, y según el tamaño de la empresa ese período puede ampliarse a 8 meses y las de menos de cinco empleados, hasta un año. Esto significa que durante ese tiempo, el empleador puede, supuestamente, evaluar las condiciones y aptitudes de su empleado, pudiendo despedirlo sin pagarle indemnización con



un preaviso de apenas quince días. (art. 92 LCT)
Una disposición que seguramente será atacada por inconstitucional ante la justicia.

Las excepciones a la regla del plazo indeterminado:

Los que "están por contrato"
Hay casos en que una empresa puede necesitar trabajadores para cubrir situaciones excepcionales y transitorias:

- *para reemplazar personal que se encuentra de vacaciones, o de licencia por enfermedad o maternidad*
- *para cumplir tareas puntuales de duración ya prevista (promotoras para un evento o exposición)*
- *un pedido excepcional de un cliente que exige más personal para atender esa demanda puntual de trabajo*

En esos casos, la ley permite contratar personal por un tiempo determinado, de lo que debe dejarse constancia con un contrato escrito (art. 90 LCT)

También puede el empleador recurrir a agencias de servicios eventuales, que hacen de proveedoras de mano de obra.

Es por eso que a estos trabajadores se los llama incorrectamente ***"trabajadores por contrato"*** o "***que están por contrato"***, porque firman un contrato escrito. Pero todos los trabajadores en relación de dependencia tienen "un contrato" aunque no haya papel firmado, como dijimos en el capítulo anterior.

⚠ **Hecha la Ley, hecha la trampa.**
Es común que muchas empresas para no quedar comprometidas con una relación por tiempo indeterminado, opten por hacer figurar como "contratados" a trabajadores que en realidad hacen tareas normales en el establecimiento.

Estos trabajadores quedan en condiciones de precariedad laboral, y de gran desamparo, porque cada vez que se les vence el contrato temen que no les sea renovado.

El patrón se aprovecha de esta situación, sabe que puede abusar de este personal porque no se animará a reclamar nada por miedo a ser despedido.

La solución es un juicio.
Esta situación sólo tiene reparación mediante un juicio. El trabajador que fue "contratado" bajo esta modalidad de tiempo determinado, cuando es despedido (con la excusa de que el contrato terminó y no será renovado) puede reclamar a su empleador la indemnización por despido, explicando que la contratación por tiempo determinado no estaba justificada.

Las empresas de servicios eventuales

"Estoy por agencia"

En estos casos, la ley permite que los empresarios puedan recurrir a contratar trabajadores a través de empresas de servicios eventuales, también llamadas "agencias".
No cualquier trabajo puede hacerse por agencia. La ley sólo autoriza a incorporar trabajadores mediante este tipo de intermediarias en situaciones excepcionales como las que vimos antes (ausencias por enfermedad, maternidad o vacaciones, necesidades excepcionales de la explotación).

Hecha la Ley, hecha la trampa.
También en este caso hay un notorio abuso patronal. Las empresas recurren a trabajadores bajo esta modalidad, pero no se ajustan a las exigencias legales.
Es una situación parecida a la en que están "por contrato" es decir, por tiempo determinado.

No se puede hacer, pero igual se hace. Como siempre porque el empleador puede aprovecharse de la situación inestable y precaria de estos trabajadores (que ni siquiera figuran como empleados suyos, sino de la agencia) que normalmente trabajan más y ganan menos que los de la empresa principal.

Como siempre un juicio.
Los trabajadores afectados por esta situación tienen soluciones legales, pero no muy a mano.
Deberán reclamarle a la empresa principal que los reconozca como empleados suyos porque la tarea normal que realizan no autoriza la intervención de empresas de servicios eventuales. Todo se resolverá en un juicio, que también podrá hacer extensivo a la agencia, por su complicidad en el manejo al ser proveedora de personal (art. 29 LCT).

Las Pasantías: otra forma de fraude

Otro mecanismo muy frecuente empleado por los patrones para procurarse mano de obra barata, y librarse de obligaciones para con el personal, lo constituye el sistema de pasantías.

Supuestamente las pasantías están destinadas a brindar capacitación y entrenamiento a estudiantes de nivel secundario o universitario, para que éstos hagan una práctica de profesional.

Estos contratos están sujetos a una serie de controles y formalidades, ya que deben documentarse por escrito, con intervención de una entidad educativa, y control del Ministerio de Educación

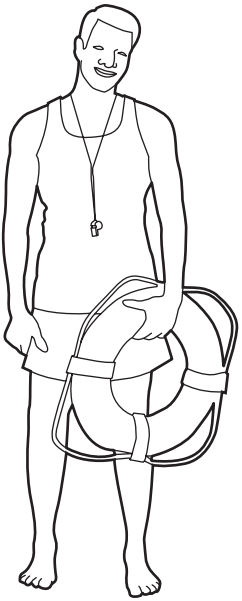
Hecha la Ley, hecha la trampa.
Estas relaciones no tienen carácter laboral. Lo que significa que los becarios no son considerados trabajadores, y por lo tanto carecen de todo derecho de carácter laboral, lo que los hace muy tentadores para las patronales.

Por eso, lamentablemente, en la práctica, termina siendo una de las formas más comunes de abuso, y es frecuente que las empresas contraten a un estudiante de antropología para lavar bandejas en un restaurant que vende hamburguesas, o una futura licenciada en pedagogía para ayudar a embolsar mercadería en un supermercado.

Otra vez el juicio.
Como en todos los demás casos de abuso y fraude que hemos visto, la única solución para este tipo de abusos es que el trabajador,

cuando se cansa de ser explotado, o cuando la empresa le notifica que terminó la pasantía, tendrá que encarar un juicio para que se declare que esa pasantía era falsa y que en realidad encubría un contrato de trabajo.

Contrato de trabajo de temporada



Así como la regla en cuanto a duración del contrato de trabajo es la de permanencia o continuidad, también la prestación de servicios por parte del trabajador es, como regla general, de carácter continuado.

Sin embargo, hay situaciones, en las que la naturaleza misma de la tarea autoriza una prestación de carácter discontinuo.

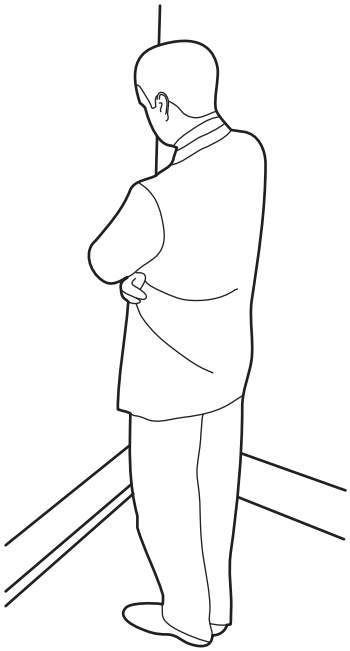
Es el caso de actividades que sólo trabajan en determinada época del año (los hoteles ubicados en lugares de veraneo, el personal que trabaja en la pileta de un club), o que reducen considerablemente su actividad en determinadas épocas del año (las fábricas de helados).

En estos casos llamados trabajo de temporada (art. 96 LCT) el trabajador es contratado por tiempo indeterminado pero su desempeño es discontinuo, ya que presta servicios sólo en determinada época del año, y permanece inactivo (y sin cobrar remuneración) en los períodos de receso.

El trabajador vuelve a reintegrarse al trabajo al comenzar la nueva temporada, y la situación se mantiene así a lo largo del tiempo, con duración indeterminada.

Capítulo 3:

Obligaciones del trabajador y del empleador



Obligaciones del trabajador y del empleador

Como en todo contrato, las partes tienen obligaciones que cumplir. Esas obligaciones, como ya hemos visto, en lugar de estar convenidas individualmente en un documento escrito (como suele ocurrir en los contratos) en este caso están establecidas en la ley.

Obligaciones comunes a trabajador y empleador

Los artículos 62 y 63 de la LCT establecen dos reglas generales:

- *La primera regla es la de que las partes están obligados no sólo a lo que surge expresamente de las obligaciones expresamente pactadas, sino todo lo que es consecuencia del contrato, en un marco de colaboración y solidaridad (art. 62 LCT).*

- *El artículo 63 impone a las partes conducirse de buena fe ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador .*

Aunque estas frases pueden parecer un poco vacías, muchas veces tienen consecuencias prácticas muy importantes.

Empecemos por los deberes del patrón.
Seguramente la obligación más importante del empleador es la de pagar el sueldo (llamado técnicamente *remuneración*), obligación a la que habremos de referirnos más adelante.

Pero, además, hay otras obligaciones:

- *Cumplir con todas las obligaciones que surgen de la ley y los convenios colectivos (art. 79 LCT).*

- *Dar ocupación. Es decir que el patrón no puede dejarlo al trabajador sin hacer nada (como a veces se usa para "poner en penitencia" a alguien supuestamente "indeseable" y forzarlo a renunciar) (art. 78 LCT).*

Trabajar no sólo es una obligación, también es un derecho

- *Garantizar la seguridad para el cumplimiento de las tareas (art. 75), es decir cumplir las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo, adoptar las medidas que brinden seguridad los trabajadores y respetar el régimen de horarios y descansos. Esta obligación conlleva también la obligación de reparar los daños físicos o psíquicos que sufra el trabajador.*

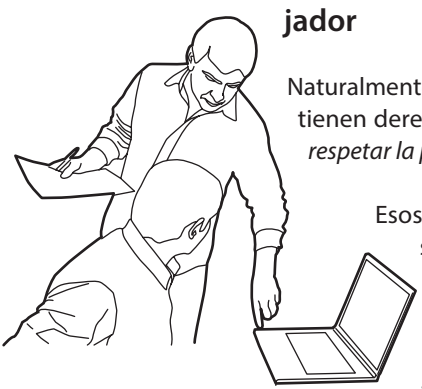
- *Reparar los daños que sufra en sus bienes el trabajador (pagarle la bicicleta que le robaron en la fábrica o el saco que le rompieron en la oficina) y reembolsar los gastos que hubiera hecho el trabajador en cumplimiento de su tarea (para llegar a tiempo al banco, tuvo que pagar un taxi, o hizo un viaje y pagó la nafta y los peajes)*

- *Brindar protección, alimentación y vivienda para el trabajador que vive en el establecimiento, especialmente cuando lo hace con su familia.*

- *Inscribir al trabajador en el sistema jubilatorio y de obras sociales, y cumplir todas las obligaciones con tales organismos (art. 80 LCT)*

- *El empleador también tiene que brindar a sus empleados un trato igualitario, sin discriminaciones (art. 81 LCT). (Esto, como sabemos no siempre se cumple, y del tema nos vamos a ocupar más adelante en detalle)*

Poderes del empleador y obligaciones del trabajador



Naturalmente, y como todos sabemos los patrones, también tienen derechos (*que a veces ejercen de modo abusivo, o sin respetar la persona del trabajador*).

Esos llamados poderes del empleador son una consecuencia de la llamada relación de dependencia que el trabajador tiene respecto de su patrón.

Las principales facultad del patrón es la de *Dirigir y organizar la empresa* (arts.64 y 65 LCT)

¿Hasta dónde se pueden hacer cambios en el contrato de trabajo?

Como consecuencia de ese poder de dirección y organización de que goza el patrón tiene derecho a disponer modificaciones en la *forma y modalidad de la prestación del trabajo*, es decir:

- *Cambiar las tareas asignadas al trabajador, o cambiarlo de sector.*
- *Modificar el horario de trabajo.*
- *Mudar el domicilio de la empresa o cambiar a un empleado de una sucursal a otra (art. 66 LCT).*

Pero esa facultad tiene límites

- *Los cambios no pueden ser irrazonables (por capricho, o por el gusto de mortificar al trabajador).*
- *No pueden imponer modificaciones esenciales del contrato (hacer trabajar de noche a quien siempre trabajó de día).*
- *O que le causen perjuicio al trabajador (mandarlo a una sucursal que le queda a dos horas de viaje de su domicilio, rebajarlo de categoría).*

El patrón tiene límites (y hay que ponérselos)

El poder disciplinario del empleador

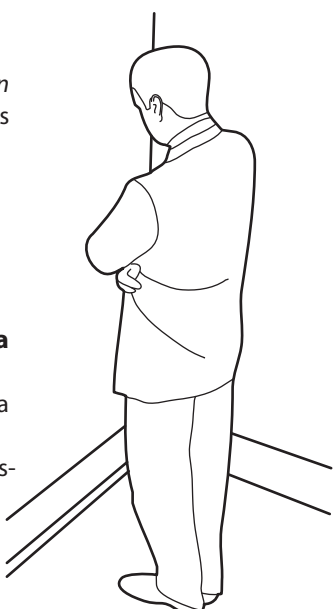
Una manifestación muy concreta del concepto de *subordinación* es la facultad del patrón para aplicar sanciones disciplinarias a sus dependientes (arts. 67, 68 y 69 de la LCT).

Esas sanciones son esencialmente dos:

- *el llamado de atención o apercibimiento*
- *y las suspensiones (con un máximo de treinta días)*

Acá también hay límites (pero menos de los que debería haber)

La ley dice que las sanciones deben ser proporcionales a la falta pero el patrón es el que fija la pena (es juez y parte).
El texto original de la LCT exigía que antes de sancionar era indispensable pedir un descargo al trabajador (para que de alguna manera se pudiera defender), pero el gobierno militar de 1976 eliminó ese requisito (*milicos al fin*…).



Lo que no se puede: modificar las condiciones de trabajo como forma de sanción.

La ley prohibe modificar las condiciones de trabajo como medio de sancionar una falta, como rebajar de categoría al empleado que cometió una falta, o trasladarlo "castigado" a otro sector o sucursal. (art. 69 LCT)

30 días para quejarse ¿y después?
El trabajador tiene 30 días para oponerse a las sanciones disciplinarias que le hubiera aplicado el patrón. Para eso deberá mandar un telegrama cuestionando la sanción aplicada.

Después, a juicio.
Después de haber mandado el telegrama, al trabajador le queda la opción de hacer juicio.

Por supuesto que hacer un juicio por cinco, diez o veinte días de suspensión no es negocio para el trabajador. Esa plata es mucha en el descuento del sueldo, pero poca para hacer juicio. Además (como se sabe) hacer juicio es ganarse un despido.

¿Para qué sirve entonces el telegrama de rechazo?
Para que si se van sumando suspensiones, y después todo termina en un despido, el patrón no pueda alegar esos antecedentes como aceptados por el trabajador para justificar el despido.

Los famosos controles a la salida de la fábrica.

La patronal tiene derecho a controlar a los trabajadores cuando salen del establecimiento para asegurarse que no se llevan mercaderías o herramientas.

Esos controles deben ser :

- *Respetuosos de la dignidad del trabajador.*
- *Hacerse con discreción.*

- *Las mujeres deben ser revisadas por personal femenino.*

- *Abarcar a la totalidad del personal (no vale ensañarse con un grupo y privilegiar a los "acomodados").*

- *Los sistemas de control deberán ser comunicados al Ministerio de Trabajo (lamentablemente ésto hoy día se aplica poco y nada) (arts. 70, 71 y 72 LCT).*

Deberes del trabajador

La Ley de Contrato de Trabajo también establece obligaciones para el trabajador.

Esas obligaciones son:

- *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 (art. 84 LCT).*

- *Obedecer las órdenes e instrucciones que le de el patrón o sus jefes (art. 86 LCT).*

- *Cuidar los elementos que se le entregan para realizar la tarea (herramientas, un vehículo) y asumir la responsabilidad por los daños que éstos sufran por culpa del trabajador. No responde por el desgaste natural de esos elementos (arts. 86 y 87 LCT).*

- *Además tiene un deber de fidelidad hacia el patrón y está obligado a guardar reserva o secreto de lo que sabe con motivo de su desempeño en la empresa (art. 85 LCT).*

- *No puede competir con el patrón dedicándose a la misma actividad (art. 86 LCT).*

- *También está obligado a prestar servicios extraordinarios en los casos de extrema necesidad, (una catástrofe por ejemplo) (art. 89 LCT).*

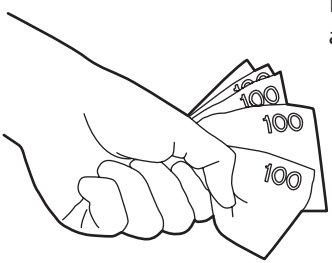
Remuneración

A cambio de la prestación de sus servicios, el trabajador recibe como principal contraprestación su remuneración (jornal, sueldo o comisiones) por su desempeño (al final de cuentas, para eso se trabaja).

El sueldo es una consecuencia lógica de la prestación de servicios, al punto que, para la ley, el trabajo no se presume gratuito (art.115 LCT).

Me tienen que pagar aunque no haya trabajo
El patrón está obligado a pagar el sueldo aunque el trabajador permanezca inactivo por falta de demanda (caso de un negocio durante el tiempo en que no entra nadie a comprar, una guardia médica o de mantenimiento en la que no hay llamados). El sueldo se debe por el hecho de que el trabajador está a disposición del empleador, haya o no trabajo para hacer.

¿Quién fija el sueldo?
El sueldo del trabajador es el que está fijado en el convenio colectivo de trabajo, o, el que hayan convenido las partes (siempre que sea más alto que el del convenio). Además, nunca puede ser inferior al Salario Mínimo Vital y Móvil.



Formas de determinar el sueldo

El sueldo puede calcularse de varias maneras (art. 104 LCT):

- *Por tiempo trabajado (hora, día o mes), que es la forma más común.*

- *También por rendimiento en el trabajo, cuando se calcula en función de :*
  - *las ventas en el caso de trabajadores a comisión.*
  - *por unidad de obra (por prenda confeccionada, por metro cuadrado de azulejo colocado, por cada entrega que hace un repartidor). En estos casos, el sueldo no puede ser inferior al*

que le hubiera correspondido cobrar al trabajador en función del pago por hora o por mes.
- *porcentaje de las ganancias de cada negocio que se concreta o de las utilidades de la empresa.*

- *Premios en cualquiera de sus formas o modalidades.*

- *Viáticos cuando se pagan sin obligación de rendir cuentas (tanto por día o por kilómetro), y no cuando hay que presentar facturas de nafta y restaurant o pasajes (art. 106 LCT).*

En casos excepcionales, cuando no exista un sueldo fijado por convenio colectivo y las partes no hubieran pactado nada al respecto, los jueces tienen facultades para determinar la remuneración (art. 114 LCT)

Cómo se paga el sueldo

El salario debe ser satisfecho en dinero, pero también puede completarse con otras prestaciones que vienen a formar parte de la remuneración:
- *Si al trabajador se le da una vivienda.*
- *Cuando se le entrega un vehículo para uso particular.*
- *En los casos que recibe otras prestaciones en beneficio suyo y de su familia.*
- *También cuando al trabajador se le brinda la oportunidad de hacer trabajos por su cuenta y obtener una ganancia.*

Lo que no integra la remuneración (art. 103 Bis LCT)

Hay ciertas prestaciones que no forman parte de la remuneración. Entre ellas se cuenta lo que el trabajador recibe como complemento de su trabajo o para mejorar su formación:
- *Los servicios de comedor de la empresa.*
- *La provisión de ropa de trabajo.*
- *Lo pagos que la empresa autorice para cursos de formación profesional o capacitación.*

En otros casos, son beneficios de asistencia social que la empresa quiere brindarle al empleado o sus familiares:
- *El pago de determinada cobertura médica.*
- *Los gastos de guardería de niños.*

- *La entrega de útiles escolares o guardapolvos.*
- *El pago de gastos de sepelio del trabajador o familiares.*

Entre los conceptos que no integran la remuneración se encontraban los llamados vales alimentarios o *tickets canasta*, que pasaron a ser una forma de dar aumentos sin aumentar el sueldo, o de pagar sueldos que no eran sueldos. Hoy esos vales son considerados remuneración.

Si me pagan plata por mi trabajo ¿es remuneración?

¿Y la remuneración no remunerativa?
Aunque parezca mentira, así como hay café sin cafeína, hay remuneración no remunerativa. Es decir algo que se paga por el trabajo prestado (y que es parte de la remuneración), pero que en algunos acuerdos o convenios se establece que *no son remunerativas*, es sueldo para gastarlo, pero no se considera sueldo para:

- *Hacer aportes a la seguridad social.*
- *Calcularlo para indemnizaciones por despido o accidente.*
- *Incorporarlo para determinar aguinaldo, vacaciones y adicionales.*

Si ladra, tiene pelo y cuatro patas: ¡es perro!

Es una situación híbrida e irregular que se viene tolerando en algunos convenios colectivos de trabajo para salir del paso y otorgar aumentos, aunque en general se exige que esos pagos no remunerativos tengan una duración limitada en el tiempo (por eso los convenios los fijan por unos meses, y después los pasan al sueldo).
Esa remuneración no remunerativa es, le pese a quien le pese, un sueldo, y como tal deber se tomando en cuenta a todos los efecjtos legales.
La Corte Suprema, aplicando lo que disponen los convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) que tienen vigencia para nuestro país, ha declarado que todos esos conceptos son parte del sueldo y así deben ser tomados

¿Cuándo se paga la remuneración?

- *A los trabajadores mensualizados hay que liquidarles a fin de mes.*
- *A los que cobra por jornal o por hora, se les debe liquidar quincena.*

- *El plazo para pagar es de cuatro días hábiles (arts. 127 y 128 LCT).*

¿Cómo se paga?

La ley obliga a pagar el sueldo en dinero, aunque por razones prácticas y de seguridad también se admite el pago mediante cheques. En la actualidad se va imponiendo la exigencia de abonar las remuneraciones mediante depósito en una caja de ahorrros a nombre del trabajador, lo que da transparencia al pago y seguridad en cuanto a monto y fecha.

Recibos de sueldo

El empleador debe confeccionar un recibo de sueldo donde consten los datos personales del trabajador como categoría y fecha de ingreso y los conceptos que integran el pago y entregar al trabajador un duplicado del mismo.

El aguinaldo

El aguinaldo (llamado en la ley Sueldo Anual Complementario, y abreviado SAC), es un sueldo más que se paga en el año.
Aunque existía en algunas pocas actividades, fue una de las tantas medidas que implementó el General Perón cuando era todavía Secretario de Trabajo y Previsión, allá por 1944. Al principio era un sueldo más que se abonaba a fin de año, para pagar los gastos de las fiestas, y para poder salir de vacaciones.

Con el tiempo, para no hacerlo tan pesado para las empresas, se lo dividió en dos mitades, que se pagan a fin de junio y a fin de diciembre de cada año.

Embargo de sueldos

¿Qué parte del sueldo me pueden embargar?
Casi todo el mundo piensa que sólo puede embargarse hasta el 20% de la remuneración del trabajador.

Sin embargo, no es exactamente así, ya que en los hechos se puede embargar bastante menos.

Sucede que lo que gana un trabajador hasta alcanzar el importe del valor de un salario mínimo vital y móvil, es inembargable. De lo que exceda el valor de un salario mínimo vital y móvil, sólo se puede embargar el 10%, y si supera dos veces el salario mínimo se puede embargar hasta un 20%.

Capítulo 4:

Empleo no registrado

Empleo no registrado

El trabajo en negro

Se conoce con el nombre de ***trabajo en negro*** la situación de trabajadores no registrados, es decir, en la clandestinidad.

El 33% de los trabajadores está en negro

Esa es una situación que desde hace varias décadas se ha instalado en nuestro país como un fenómeno destinado a eludir la aplicación de la ley por parte de los patrones.

Los trabajadores no registrados:

- *No están inscriptos en los registros de la empresa.*
- *No reciben copia de recibos de sueldo.*
- *No tienen aportes jubilatorios.*
- *No tienen cobertura de obra social.*
- *No tienen protección del sistema de ART.*
- *Normalmente ganan mucho menos que los trabajadores registrados.*
- *No perciben asignaciones familiares.*
- *Pocas veces cobran aguinaldo.*
- *No se respeta la jornada de trabajo ni se pagan horas extras.*
- *No tienen vacaciones pagas.*
- *Al ser despedidos no se les reconoce el derecho a cobrar indemnizaciones.*

Al patrón le conviene.

Para el empleador, estas situaciones suelen ser, en lo inmediato, muy ventajosas:

- *No paga cargas sociales.*
- *Se paga el sueldo que el patrón quiere.*
- *Tiene libertad para imponer las condiciones de trabajo.*
- *Especula con despedir al empleado sin tener que indemnizar.*

Trabajadores en negro y trabajadores en gris.

Así como hay trabajadores que no están anotados para nada, hay muchos que están registrados de modo deficiente, sea porque se los registra con un sueldo más bajo (muchas veces, anotándolos por cuatro horas en vez de las ocho que realmente trabajan), o porque se los ha registrado con una antigüedad inferior a la real.

¿Tienen derechos los trabajadores en negro?

Como hemos dicho en otro capítulo, el contrato de trabajo es un contrato realidad, que existe aunque las partes le hayan dado otro nombre o, como en este caso, en que el empleador pretenda que la relación laboral no existe.

Además, el contrato de trabajo puede probarse por cualquier medio de prueba (art. 50 LCT).

El trabajador no registrado o trabajador "en negro" tiene los mismos derechos que el que no está registrado.

Pero, a diferencia del trabajador "anotado", tiene que probar que es empleado o que la antigüedad o el sueldo no son los reales.

Para lograr esta protección, el trabajador tendrá que enviar un telegrama al patrón, reclamándole que lo anote, o que corrija la registración incorrecta.

Si el empleador se niega a este requerimiento del trabajador, (cosa que ocurre siempre) el trabajador tiene derecho a:

- *Darse por despedido con derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en la Ley de Contrato de Trabajo, y además.*

- *Una indemnización por los perjuicios que le ha causado el hecho de estar en negro o mal registrado y las demoras, y daños que resultan de haber tenido que iniciar un juicio para lograr ese resultado.*

Miren cómo tiemblo

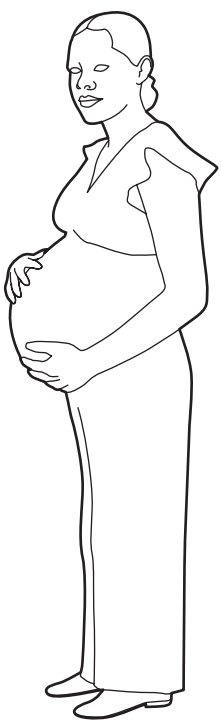
De todas maneras, y pese a que la consecuencias de tener un empleado en negro o mal registrado pueden ser muy gravosas para la patronal, se ve que el remedio no es muy eficaz porque sigue habiendo un 33% de trabajadores no anotados y muchísimos más en "gris"

¿Será porque los trabajadores no se animan a reclamar por miedo a perder ese trabajo, por malo que sea?

¿Será porque los patrones confían en que el juicio es largo, y que cuando llegue el momento de pagar ya habrán inventado una nueva razón social o habrán traspasado el establecimiento a nombre de la esposa, la hija, la tía o la abuela?

Capítulo 5:

Trabajo de mujeres. Protección del matrimonio y maternidad



Trabajo de mujeres. Protección del matrimonio y maternidad.

Una de las primeras reivindicaciones de los trabajadores fue la de brindar una protección especial a la mujer trabajadora.

Pero al mismo tiempo, también las mujeres reclaman una real igualdad de remuneraciones, de trato y de oportunidades respecto de los varones.

Igualdad salarial y de trato

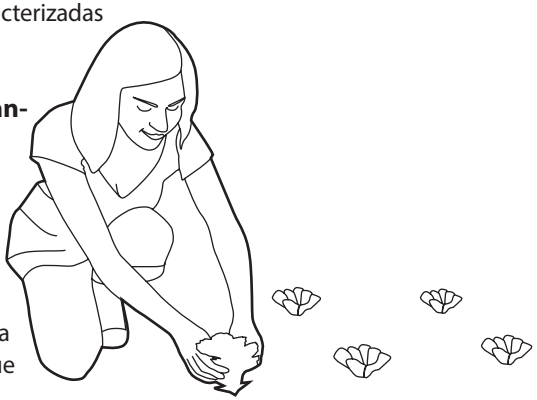
La primera regla en materia de trabajo de mujeres es la de asegurarles igualdad salarial respecto de los hombres (art. 172 LCT), prohibiendo también las discriminaciones por causa del estado civil de la mujer.

Pero…
Sin embargo, en la práctica en muchas empresas, por no decir en todas, las mujeres suelen ocupar cargos de menor jerarquía que los hombres, frecuentemente son postergadas en los ascensos, cuando no reciben un trato menos considerado que los varones.

Prohibición de determinadas tareas a las mujeres

La LCT prohibe ocupar a mujeres en tareas caracterizadas como penosas, peligrosas o insalubres.

Una disposición abandonada: el descanso al mediodía
Una norma caída en desuso prevé que las mujeres deben tener un descanso al mediodía si trabajan en horas de la mañana y en horas de la tarde.



En la actualidad esa disposición ha perdido toda vigencia, porque en los hechos es frecuente que

las mujeres presten servicios en jornada continua, incluso en su propio beneficio.

Protección de la maternidad

Sin duda el aspecto más relevante referido al trabajo de mujeres lo constituye la protección de la maternidad.

La licencia por maternidad

La LCT denomina "prohibición de trabajar" al período anterior y posterior al parto, en que se reconoce un descanso obligatorio que conocemos con el nombre de "licencia por maternidad".

Es un período de 45 días antes de la fecha prevista para el parto y otros 45 días posteriores al nacimiento. En total son 90 días, a contar desde que la trabajadora dejó de prestar servicios, aunque el nacimiento se haya anticipado a la fecha prevista.

Durante el tiempo de inasistencia, el empleador no abona la remuneración de la trabajadora, ya que el pago de esos salarios queda a cargo del sistema de asignaciones familiares.

Situaciones que pueden presentarse al concluir la licencia por maternidad

Al finalizar la licencia por maternidad, se le brindan a la trabajadora varias opciones:

- *Reintegrarse a trabajar normalmente.*
- *Retirarse del empleo, percibiendo una indemnización equivalente al 25% de la indemnización por despido.*
- *Solicitar licencia sin goce de sueldo por un lapso de entre tres y seis meses, conocido como estado de excedencia.*
  Esta opción, poco utilizada por las trabajadores tiene una

complicación: Si al tiempo de finalizada esa licencia el empleador no puede reintegrarla a su trabajo porque no tiene vacantes para ella, se opera la ruptura del contrato de trabajo, con el pago de una indemnización del 25% de la que corresponde a un despido.

Descansos por lactancia

La LCT establece una reducción de la jornada de trabajo consistente en dos períodos de media hora cada uno para permitirle amamantar a su hijo.

Indemnizaciones por despido agravado por causa de embarazo, maternidad o matrimonio.

La LCT procura proteger a la mujer en las contingencias de embarazo, maternidad y también en caso de matrimonio.

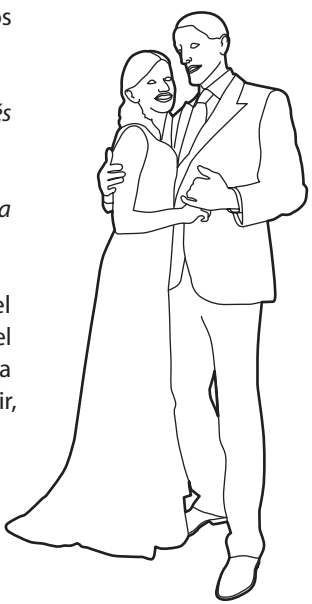
Sabiendo que los patrones intentan desprenderse de las empleadas embarazadas o que tienen hijos pequeños, y también de las que se casan (presumiendo que después de su casamiento habrán de buscar ser madres), se prevé una indemnización reforzada en los casos en que el despido se produzca:

- *Dentro de los 7 meses y medio antes o 7 meses y medio después de la fecha del parto.*

- *Dentro de los 3 meses anteriores o 6 meses posteriores a la fecha del matrimonio.*

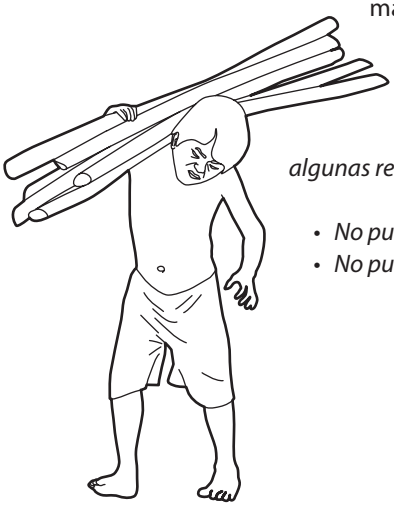
En estos casos, y siempre que la trabajadora haya notificado el embarazo, nacimiento o matrimonio al empleador, de producirse el despido, a las indemnizaciones ya previstas en la ley se le adiciona el equivalente a un año de remuneraciones (13 sueldos, es decir, los 12 meses más el aguinaldo)

La protección en caso de matrimonio también puede hacerse extensiva al trabajador varón si de las circunstancias del despido surge que la decisión fue adoptada como consecuencia del enlace.



Trabajo de menores

El trabajo infantil se encuentra prohibido en nuestro país, conforme los criterios sustentados por la OIT. Recientemente se ha fijado como edad mínima para el trabajo, la de 16 años (antes era 14) La única excepción la constituye el caso de menores que, con más de 14 años de edad, trabajan en empresas de sus padres. En estos casos no pueden trabajar más de 3 horas diarias o 15 semanales.

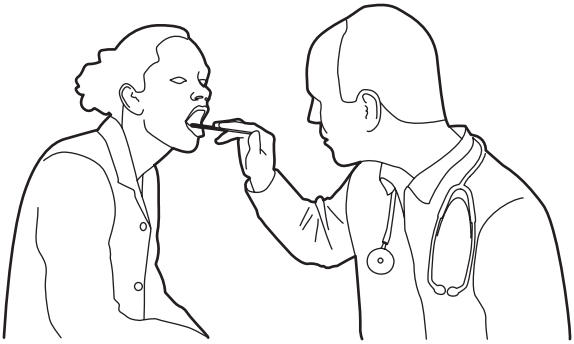


El trabajo de menores de entre 16 y 18 años está sujeto a algunas restricciones:

- *No pueden trabajar en tareas nocturnas.*
- *No pueden trabajar en tareas peligrosas, penosas o insalubres.*

Capítulo 6:

Enfermedades y accidentes inculpables



Enfermedades y accidentes inculpables

Como una consecuencia de la condición de subordinación del trabajador respecto del empleador, la ley establece que el patrón tiene que hacerse cargo de pagarle salarios y conservar el empleo al trabajador en caso de no poder concurrir a trabajar por causa de enfermedad o accidente y por un tiempo limitado.

Se trata de enfermedades o accidentes que no guardan ninguna relación con el trabajo, ya que las provocadas por el trabajo caen bajo la responsabilidad del empleador, y tienen un régimen legal especial.

El plazo de licencia paga por enfermedad varía según la antigüedad y cargas de familia del trabajador.

- *Con menos de 5 años de antigüedad en el empleo, el máximo de licencia es de 3 meses que se duplica a 6 meses si el trabajador tiene cargas de familia.*

- *Con más de 5 años de antigüedad el máximo pasa a ser de 6 meses, y de un año para el que tiene cargas de familia.*

Estos plazos se cuentan por cada enfermedad que padezca el trabajador. Una enfermedad distinta dará derecho a otra licencia por los mismos plazos.

En caso de recaída en una enfermedad crónica para que el trabajador tenga derecho nuevamente a estos plazos de licencia paga deben haber transcurrido dos años.

Aviso y control de la enfermedad

La ley prevé que el trabajador tiene la obligación de avisar a su patrón la imposibilidad de concurrir a trabajar.

Que si avisó, que si no avisó...

Este aviso debe darse lo más pronto posible. La ley no prevé la forma de dar aviso de la enfermedad. Es una situación que depende de las costumbres de la empresa. La forma más usual es por teléfono, aunque en situaciones de conflicto o en las que se presume mala fe es aconsejable enviar un telegrama para que quede constancia del aviso.

También puede cursarse una comunicación por e-mail, que es gratis, funciona a toda hora y queda registrada.

El control médico

"Te mando el médico"

La ley le da derecho al empleador a controlar la enfermedad que padece el trabajador, a través de un médico de su confianza.

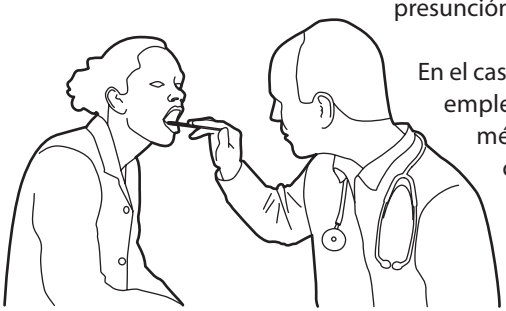
Cuando los médicos no se ponen de acuerdo…

Suele pasar que el médico de control de la patronal no justifique las inasistencias que avala el médico del trabajador.

Lo que se puede hacer

En estos casos, el trabajador (también el empleador), pueden solicitar la intervención de una oficina de reconocimientos médicos que funciona en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Provincia, a fin de obtener una opinión de un tercero.

Si bien ninguna de las dos partes está obligada a concurrir a ese control médico, la negativa a concurrir puede configurar una presunción en contra del que resistió la citación.



En el caso del trabajador, es aconsejable que intime a su empleador a concurrir a través de un representante médico, dejando constancia que la negativa será considerada una presunción en su contra.

Reserva del puesto (o año de espera)

¿y si no se cura en el plazo de licencia paga?

Si vencidos los plazos legales de 3, 6 o 12 meses, según el caso, el trabajador no está en condiciones de reintegrarse, la ley contempla que se le conserve el empleo al trabajador por un lapso de un año, conocido como "año de espera", a la espera justamente de que se cure.

Claro que en este año de espera no se abonan salarios…

¿Y si se cura?, ¿O si no se cura?
En ese tiempo de espera pueden pasar varias cosas:

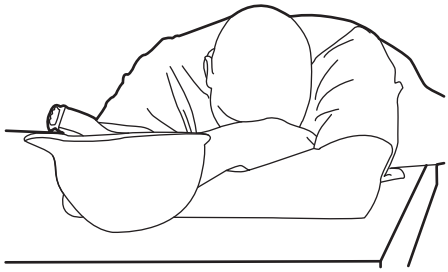
- *Que el trabajador se cure por completo y pueda volver a trabajar. Y si no lo reincorporan, se considerará despedido.*

- *Que se le dé el alta, pero sin que pueda volver al trabajo que hacía antes. En ese caso, el trabajador podría reincorporarse a tareas adecuadas a su capacidad.*
  - *Si en el establecimiento hay tareas adecuadas, el empleador tiene la obligación de reincorporarlo. Y si no lo reincorpora, el trabajador se considerará despedido.*
  - *Si no hay tareas adecuadas, se opera la ruptura del contrato de trabajo, y el empleador debe pagar el equivalente a la mitad de una indemnización por despido.*

- *Que el trabajador quede incapacitado en forma total para el trabajo, en cuyo caso, se produce la ruptura del contrato de trabajo con pago de una indemnización equivalente a la de un despido.*

Capítulo 7:

Jornada de trabajo, descansos y vacaciones



Jornada de trabajo

La jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador tiene que estar a disposición del empleador, y que no puede utilizar en beneficio propio (art. 196 LCT).

Así, los empleados de un negocio, los mozos de un bar, o los que atienen al público en una oficina, mientras esperan que vengan clientes, aunque no hagan nada se considera que están trabajando. No se pueden ir de paseo o a dormir la siesta, se tienen que quedar ahí.

Cuando no existían normas protectorias del trabajo, la jornada de trabajo la imponía el empleador con la lógica de máximo rendimiento con el mínimo costo. Así es como se imponían jornadas de 14 y más horas, y de ahí que la reducción de la jornada de trabajo fue una de las primeras reivindicaciones obreras.

¡14 horas de trabajo!

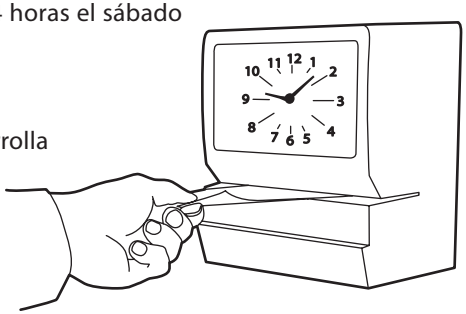
La jornada normal de 8 horas
La jornada de trabajo en la Argentina, en situaciones normales, está fijada en 8 horas diarias y 48 horas semanales. (Ley de Contrato de Trabajo y ley 11.544).

sean eternas las 8 hs que supimos conseguir

Las jornadas reducidas por convenio colectivo de trabajo.

Muchos convenios colectivos de trabajo fijan jornadas más cortas que las 8 horas diarias y 48 semanales. Así, hay actividades que tienen un límite de 44 horas semanales, usualmente distribuidas a razón de 8 horas de lunes a viernes, y 4 horas el sábado por la mañana.

La jornada nocturna de 7 horas
Se llama trabajo nocturno al que se desarrolla entre las 9 de la noche y las 6 de la mañana. Como trabajar de noche es más cansador que trabajar de día, la ley limita la jornada nocturna a 7 horas en lugar de 8.



La jornada insalubre de 6 horas.
Hay trabajos que son nocivos para la salud, o que implican riesgos especiales (trabajo en una mina, con sustancias tóxicas, tareas que generan mucha tensión). En esos casos la ley fija una jornada reducida de 6 horas diarias y 36 semanales.

Trabajo en turnos rotativos

En ciertas actividades en que el trabajo no puede interrumpirse nunca (guardias de salud, de servicios públicos, fábricas de producción continua), el trabajo se realiza "por equipos" o grupos de trabajadores que van rotando. De modo que uno trabaja por la mañana, otro por la tarde, otro por la noche, y otro descansa. Luego de una semana, el ciclo vuelve a reiniciarse, rotando los de la mañana con los de la tarde y así, sucesivamente.

El patrón fija los horarios de trabajo.

Como una facultad propia del poder de dirección del patrón y de la dependencia jurídica del trabajador, el que fija el horario de trabajo es el empleador.

Los que no tiene horario: gerentes y personal superior.

La ley de jornada reconoce excepciones. Directores y gerentes, es decir los jerárquicos de la empresa, están a disposición de la patronal con mayor amplitud. Tienen más libertad horaria, y no pueden alegar que se van a su casa porque terminó su jornada.

En caso de urgencia hay que quedarse en el trabajo.

Como una lógica consecuencia del deber de colaboración impuesto al trabajador, la ley establece que en situaciones de accidentes, o en casos de urgencia, los trabajadores tienen la obligación de continuar prestando servicios, y no pueden alegar que se retiran a su casa porque "es la hora".

Trabajo a tiempo parcial

Hay situaciones en las que los trabajadores prestan servicios en jornada reducida. Es lo que se conoce como "trabajo a tiempo parcial": personas que trabajan, por ejemplo, cuatro o cinco horas diarias en lugar de las ocho horas normales.

En estos casos, la ley dispone que si el trabajador se desempeña con una carga horaria inferior en 2/3 a la jornada normas (seis horas en el caso de jornada de ocho horas), su remuneración deberá ser proporcional a la fijada para jornada completa. En cambio, si el desempeño en superior a esos 2/3, el sueldo deberá ser el mismo que el que trabaja jornada completa.

⚠ La jornada de cuatro horas, el arma favorita de patrones tramposos

Últimamente se ha puesto de moda, entre los empresarios poco escrupulosos, inscribir a su personal como prestando servicios en jornada reducida (normalmente, cuatro horas diarias). De este modo se evaden aportes a la seguridad social, y en caso de despido, se pretenderá abonar una indemnización inferior a la que corresponde. No hablemos de accidentes de trabajo: las indemnizaciones se calcularán en base a ese valor reducido.

En estos casos, el trabajador puede proceder a formalizar su reclamo tal como se explica en el capítulo 4 "Empleo no registrado".

Horas extras

Puede ocurrir que la jornada de trabajo se extienda más allá del límite legal de ocho horas.

En ese caso, esas horas trabajadas de más (conocidas como horas extras), se deben pagar con un recargo del 50% del valor normal si son prestadas en días comunes, o del 100% si se trata de días destinados al descanso (sábados y domingos, o días francos para los trabajadores que descansan otro día de la semana).

Límite de las horas extras

En la actualidad existe una limitación respecto de la cantidad de horas extras que pueden realizar los trabajadores. Ese límite es de 3 horas diarias, 30 horas al mes y 200 en el año. En realidad, el límite se cumple poco y nada. Los empresarios, cuando lo necesitan, exceden ese límite en función de sus intereses.
Muchos trabajadores aceptan porque necesitan aumentar sus ingresos, y los que no quieren trabajar horas extras no se animan a enfrentar al empleador diciéndole que no por temor a las represalias.

Carácter voluntario de las horas extras

Horas extras: el rebusque de los trabajadores

El trabajador no está obligado a hacer horas extras salvo situaciones excepcionales como accidentes, situaciones de emergencia, o necesidades imperiosas de la empresa.

Sin embargo, en las actuales circunstancias, todos los trabajadores quieren hacer horas extras porque así redondean unos pesos más a fin de mes.

El abuso patronal con las horas extras

La cuestión de las horas extras se prestan también a abusos por parte de la patronal.

En muchas empresas, las horas extras se hacen ***"en negro"***, esto es fuera del recibo de sueldo. Eso permite muchas veces pagar el trabajo sin los correspondientes recargos legales.

En muchas otras, directamente las horas extras no se pagan. El empleador abusa de esta situación sabiendo que los trabajadores se van a someter a sus imposiciones y que suele ser difícil probar las horas extras trabajadas.

La prueba de las horas extras en juicio

La justicia no ha mostrado, a lo largo de muchos años, buena disposición para tener por probadas las horas extras en los casos en que la patronal no las abona.
Este criterio ha comenzado a revertirse últimamente. La ley de jornada de trabajo 11.544 obliga a llevar un registro de las horas extras que cumplió cada trabajador, y la falta de exhibición de ese registro constituye una presunción en contra del patrón.

Además, se ha considerado que la jornada normal es la de 8 horas y si el empleador pretende que por razones especiales se trabaja menos, le corresponde a él probar esa circunstancia excepcional.

¿Se acabó la conquista social de las 8 horas de trabajo?

En la actualidad, dada la incertidumbre de los trabajadores respecto de su futuro, y sueldos que no siempre alcanzan, todos tratan de mejorar sus ingresos con horas extras.
En otros casos, los patrones obligan a los empleados a hacer horas extras, que se pagan a veces sí o otras más o menos y otras no. Conclusión que, por una cosa o por otra, al final la conquista de las ocho horas está medio perdida.

El "Banco de horas" que trajo la Ley de Modernización (?) Laboral.
La ley 27.802, que el gobierno tituló como de "modernización laboral" (ver el informe obrante en esta misma página), estableció que el empleador y el trabajador podrán acordar "voluntariamente" un sistema para trabajar horas extras cuyo único límite es el de deben transcurrir 12 horas entre el momento en que el trabajador cesa en sus tareas y el comiendo al día siguiente

Descanso semanal

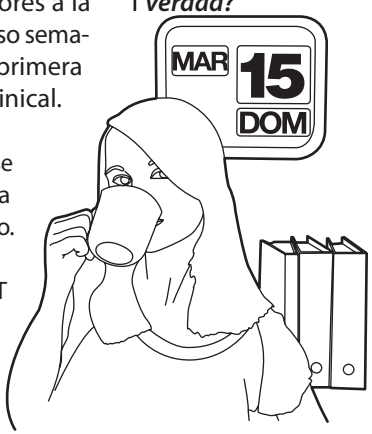
Como parte de las reivindicaciones de los trabajadores a la reducción de jornada se instala el concepto de descanso semanal. Fue así como en nuestro país, precisamente, la primera ley laboral que se sancionó fue la de descanso dominical.

Posteriormente se amplió el descanso semanal a instituirse el llamado "sábado inglés" (por el país de origen de la conquista), es decir el descanso en la tarde del día sábado.

De ahí que en la actualidad el artículo 204 de la LCT dispone la ***prohibición*** de trabajar desde las 13 del sábado a las 24 horas del día domingo.

Sin embargo, en la práctica, cada día son más las

Prohibición de trabajar sábados y domingos? ¿de verdad?



excepciones a esa regla. Si bien en muchos casos hay actividades que no pueden dejar de operar en días sábados y domingos (emergencias, servicios públicos, procesos industriales continuos, espectáculos o esparcimiento), también hay cada vez más actividades comerciales y de servicios que se han aceptando como excepción a esta prohibición (los supermercados, shoppings y centros comerciales son un buen ejemplo de esto).

Los trabajadores han terminado por aceptar este régimen de trabajo por necesidad, y por falta de fuerza para oponerse a esta imposición patronal.

Tantos años luchando para descansar los domingos y miren dónde fuimos a parar.

Descansos compensatorios

En todos los casos en que el trabajador, por cualquier causa, trabaje en días sábados y domingos, el patrón tiene la obligación de otorgarle un descanso compensatorio en la semana (algo así como correr el sábado y domingo en el almanaque y en lugar de descansar el fin de semana, descansar el lunes, el martes o el jueves).

Vacaciones

La ley prevé un descanso anual pago para el trabajador proporcional al tiempo de antigüedad en el empleo:

- *14 días si la antigüedad es menor de 5 años.*
- *21 días si tiene más de 5 años pero menos de 10 de antigüedad.*
- *28 días si la antigüedad es de más de 10 años, y menos de 20.*
- *35 días corridos cuando la antigüedad supera los 20 años.*

Algunas aclaraciones sobre cómo se otorgan esas vacaciones:

- *Se cuentan días corridos, no días hábiles, salvo algunos convenios que así lo disponen.*
- *La antigüedad se computa al 31 de diciembre del año al que corresponden las vacaciones.*

- *Para tener derecho a gozar la vacación completa el trabajador debe haber prestado servicios al menos la mitad de los días del año. En caso de que no sea así, se otorgan en forma proporcional, a razón de 1 día de vacaciones por cada 20 trabajados.*
- *Las vacaciones deben empezar un día lunes o el siguiente hábil si el lunes resultase feriado.*
- *Las vacaciones se deben otorgar entre el 1 de octubre y el 30 de abril de cada año y hay que comunicarlas con no menos de 45 días de anticipación.*
- *El pago de las vacaciones se debe efectuar al comienzo de las mismas, y se calcula dividiendo el importe del sueldo mensual por 25 y multiplicándolo por la cantidad de días que debe gozar el trabajador. Si se trata de trabajadores jornalizados se pagan la misma cantidad de jornales que días de vacaciones.*

En la actualidad hay un fuerte movimiento para ampliar los días de licencia por paternidad, por sobre los miserables dos días que fija la ley. Algunos convenios colectivos ya lo han establecido, falta que se establezca por ley (a fin de cuentas los padres también tienen derechos y obligaciones).

Licencias especiales

Además de la licencia anual, más conocida como vacaciones, la ley también prevé algunas otras licencias por determinadas situaciones personales del trabajador.

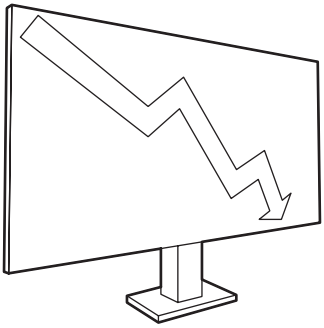
Son las llamadas licencias especiales:

- *2 días por nacimiento de hijo.*
- *10 días por matrimonio.*
- *3 días por fallecimiento de cónyuge o pareja conviviente, hijos, o padres.*
- *1 día por fallecimiento de hermano.*
- *2 días de licencia para rendir examen secundario o universitario, con un máximo de 10 días al año.*

Los convenios colectivos muchas veces amplían estas licencias, a veces consignando otras causas, o ampliando los días que fija la ley.

Capítulo 8:

La crisis económica en la empresa y sus efectos respecto del contrato de trabajo



La crisis económica en la empresa y sus efectos respecto del contrato de trabajo

Socios en las pérdidas pero no en las ganancias

Si las empresas atraviesan por dificultades económicas por causas ajenas al manejo de las mismas, la ley autoriza al empleador a disponer ciertas medidas que afectan a los trabajadores, con la intención de superar la emergencia.

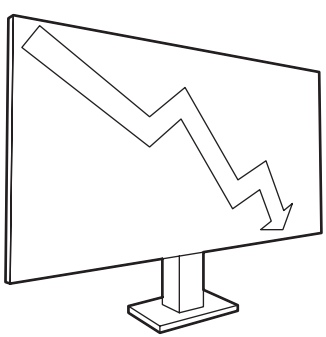
Se parte de la premisa de que los trabajadores soporten determinado nivel de sacrificio para salvar su propio empleo o el de sus compañeros.

La LCT habilita estas medidas en los siguientes casos:

- *Falta o disminución de trabajo no imputable a la empresa.*
- *Fuerza mayor (catástrofes, incendios, epidemias).*

Esta facultad patronal es muy criticada. Se cuestiona el hecho de que los trabajadores tengan que ser solidarios con la patronal en tiempos de crisis y que, sin embargo, cuando las cosas van bien las patronales se acuerdan poco y nada de compartir ganancias con los trabajadores.

Además, muchas veces los motivos invocados para justificar estas medidas, suelen ser fabricados por las empresas cuando piensan cerrar o mudar el establecimiento, bajar costos, o simplemente achicar personal, por pura conveniencia, aunque no haya crisis.



Las medidas que se pueden adoptar: Suspensiones y despidos

La ley habilita a las empresas en esta situación a disponer suspensiones sin goce de sueldo, de hasta 30 días en casos de falta de trabajo no imputable a la empresa, o 75 días por fuerza mayor.

También puede despedir trabajadores abonando la mitad de la indemnización.

Las condiciones para suspender o despedir

Por suerte hay algunas trabas

Estas medidas no pueden disponerse sin cumplir con determinados requisitos legales a través de lo que se conoce como procedimiento preventivo de crisis, y que consiste en :

- ***Antes*** *de disponer suspensiones o despidos por causas económicas la empresa tiene que presentar un trámite ante el Ministerio de Trabajo explicando la situación, justificando sus razones, y anunciando cuáles son las medidas que piensa adoptar.*

- *El Ministerio de Trabajo convoca a audiencias a la empresa y a la o las organizaciones sindicales correspondientes a fin de debatir sobre el tema, y examinar la posibilidad de adoptar otras medidas. (A veces se pacta una reducción de sueldos transitoria para evitar suspensiones o despidos. Otras veces se habilitan registros para los que se quieren retirar. Hay ocasiones en que hacen tratativas para destrabar créditos, conseguir subsidios o aumentar ventas)*

- *Si fracasan las tratativas, la empresa queda habilitada para suspender o despedir, aunque los afectados pueden discutir la medida ante la justicia.*

No siempre se logran soluciones, pero el procedimiento funciona como un obstáculo que dificulta los planes patronales.

Orden de antigüedad para despedir

La ley fija condiciones para "elegir" a los trabajadores que habrán de ser suspendidos o despedidos:

Tiene que empezar por los más nuevos en cada especialidad o categoría, preservando a los de más antigüedad.

Respecto de los trabajadores ingresados con menos de seis meses de diferencia, los que tienen con cargas de familia deben ser mantenidos en el trabajo frente otros que, aunque tengan más antigüedad, no tienen bocas que alimentar.

Capítulo 9:

Extinción del contrato de trabajo

Extinción del contrato de trabajo

Como ya hemos visto, el contrato de trabajo está pensado como un vínculo duradero de tiempo indeterminado.

Aunque la ley tiene la intención de que el contrato de trabajo dure hasta la jubilación del trabajador, también se prevén distintas causas por las cuales la relación puede extinguirse antes de que el trabajador esté en condiciones de jubilarse.

El contrato de trabajo puede concluir, entonces, por varias razones:

- ***Renuncia*** *por decisión del trabajador.*
- ***Incapacidad del trabajador para continuar prestando servicios*** *(habitualmente cuando se jubila por invalidez)*
- ***Fallecimiento*** *del trabajador*
- ***Jubilación ordinaria*** *del trabajador en condiciones de edad y años de servicio para retirarse*

También por despido dispuesto por el patrón
Puede suceder que el contrato de trabajo termine por decisión del patrón, esto es cuando éste dispone el despido del trabajador. Esta decisión puede ser sin que medie una razón que lo justifique (despido sin causa), o cuando el empleador considera que hay un incumplimiento del trabajador que lo habilita a despedir invocando una causa válida.

O despido indirecto dispuesto por el trabajador
A veces ese despido en lugar de ser decidido por el empleador, es el resultado de una decisión del trabajador que pone fin al contrato culpando al patrón de esta situación. Es lo que se conoce como despido indirecto.

Protección contra el despido arbitrario.

La Constitución Nacional en el artículo 14 Bis establece la garantía de ***"protección contra el despido arbitrario"***, es decir contra la decisión del patrón de despedir a su empleado sin una causa justificada.

¿Cómo protege la ley contra el despido?

La Ley de Contrato de Trabajo ha reglamentado esa protección estableciendo que en caso de despido sin justa causa, el patrón deberá abonar una indemnización.

Despido sin causa con pago de indemnización.

El régimen legal argentino permite al patrón despedir a su empleado sin dar razones o motivos, y con la obligación de pagar una indemnización. Nada más.

Este despido se conoce con el nombre de despido sin causa, no porque no tenga causa (siempre hay un motivo), sino porque el patrón no tiene que explicar esa causa.

- ***Preavisar*** *(es decir avisarle con anticipación que lo va a despedir), con una anticipación de:*
  - *Un mes como mínimo si el trabajador tiene una antigüedad de menos de cinco años*
  - *Dos meses si tiene una antigüedad de más cinco años. (art. 231 LCT)*

  El patrón puede optar por no otorgar el preaviso, y abonar lo que corresponda por ese mes o dos meses directamente con la indemnización por despido. Hoy día la inmensa mayoría de los despidos se implementan de ese modo.

- ***Pagar una indemnización por antigüedad*** *de un mes de sueldo por año trabajado o fracción mayor de tres meses (es decir que si el trabajador tiene cinco años y cuatro meses de antigüedad se calcula en seis meses de sueldo).*

  Más adelante veremos cómo se calcula esta indemnización

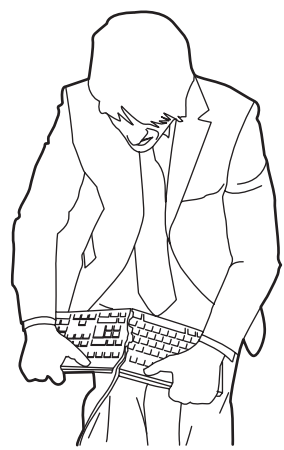
⚠ **Si no me pagan ... ¡a juicio!**

Aunque parezca mentira, hay patrones que despiden sin causa, y después no quieren pagar la indemnización. O le ofrecen menos

plata de la que le corresponde, o quieren pagarle en cómodas cuotas. Otras veces calculan mal la indemnización para pagar menos. En todos esos casos el trabajador no tendrá más remedio que iniciar un juicio, situación muy difícil, porque se encontrará sin trabajo y sin plata, lo que muchas veces lo obliga a ceder a las presiones del empleador y aceptar cobrar en cuotas o hacer rebajas.

Para tratar de frenar esta situación se dictó una ley (complementaria de la Ley de Contrato de Trabajo), que impone un recargo del 50% para los empleadores que obligan al trabajador a iniciar juicio para cobrar la indemnización que les corresponde, o la diferencia, si se les hubiera pagado de menos (art. 2 ley 25323).
En la provincia de Santa Fe se ha implementado un procedimiento abreviado, una especie de "juicio express" para este tipo de situaciones.

Despido con causa



La ley autoriza al empleador a despedir a un trabajador si considera que hay una situación de incumplimiento de su parte de tal gravedad que impide continuar la relación laboral (art. 242 LCT).

No hay un listado de los casos que justifican el despido de un trabajador, porque sería una enumeración interminable y siempre incompleta. Pero podemos dar algunos de los ejemplos más comunes:

Inconducta grave del trabajador:

- *Un empleado que agrede al capataz o a otro compañero.*
- *Un dependiente que destruye intencionalmente máquinas o instalaciones de la empresa.*
- *El robo de mercaderías o herramientas.*
- *Trabajador que agrede a un cliente del establecimiento.*
- *Un jefe que acosa sexualmente a la secretaria.*
- *Trabajador que se instala por su cuenta en una actividad que compite con la de la empresa en la cual presta servicios.*

En otros casos, ciertas conductas del trabajador que no son por si solas causas de despido pueden constituir un buen motivo si

se repiten:

- *Incumplimiento de obligaciones por parte del trabajador.*
- *Provocar daño en las máquinas o instalaciones por descuido.*
- *No acatar órdenes de sus superiores.*
- *Faltar seguido .*
- *Llegar tarde en forma reiterada.*
- *Tener una conducta indisciplinada que se repite pese a las sanciones o advertencias anteriores.*

Estos incumplimientos normalmente no son tan graves como para que un solo hecho de lugar al despido con causa. Tienen que ser conductas que se van repitiendo (caso del trabajador que falta a cada rato sin motivo) y requieren que el empleador, con anterioridad haya ejercido hacia el trabajador su poder disciplinario, esto es que haya habido advertencias, llamados de atención y suspensiones anteriores por la misma causa, para que su reiteración adquiera la suficiente gravedad como para despedir.

Abandono de trabajo

Si el trabajador abandona el trabajo, es decir desaparece y deja de concurrir a trabajar, sin duda incurre en causal de despido.

No hay abandono sin intimación previa

Para que se configure la causal de abandono, la ley exige que el trabajador haya sido intimado a reintegrarse a trabajar por medio de un telegrama (u otra forma de notificación), con la advertencia de que si no vuelve será despedido.

"Tomate unos días, no hay problema"

Esta disposición tiende a evitar que el patrón se aproveche del trabajador y le autorice a faltar, para después acusarlo de abandono de trabajo.

¿Me puedo quedar tranquilo?

Muchas veces el trabajador al que por alguna razón no se le permite ingresar a trabajar (por ejemplo porque lo han suspendido y no le llegó la notificación), opta por quedarse parado en la puerta de la empresa, o se resiste a retirarse por temor a que le imputen abandono de trabajo.

El trabajador puede en estos casos retirarse (y hacer lo que legalmente corresponda) sin tener que quedarse en el lugar de trabajo.

Nada de ir a la comisaría.
Es común que el trabajador para cubrirse de esa situación de abandono se presente a la comisaría mas próxima para dejar una constancia de que fue a trabajar y no le permitieron entrar.

Ese trámite es inútil ya que, como hemos dicho, para que haya abandono lo tienen que intimar primero.

Además porque esa constancia no prueba nada, sólo lo que dijo el trabajador, pero no certifica ni que trabaja en ese lugar, ni que ese día se haya presentado a trabajar ni que no lo hayan dejado entrar.

⚠ El despido con causa ...¡a juicio!
Como ya dijimos el patrón puede despedir sin pedirle permiso ni consultar a nadie, si cree que hay una justa causa de despido.

Pero puede ocurrir que el trabajador considere (y tenga buenas razones para ello) que no hay tal justa causa de despido, sea porque:

- *El hecho no existió (no es raro que se inventen causas de despido).*
- *No fue él sino otro el autor del hecho que se le imputa.*
- *Tuvo razones o hay alguna justificación para que no cumpliera sus obligaciones o para obrar como lo hizo.*
- *El hecho no es tan grave como para justificar el despido (esto es muy común, hay muchos patrones que despiden por cualquier cosa).*

Despido indirecto

No sólo el patrón puede decidir no continuar la relación por culpa del trabajador: también puede pasar al revés, es decir que el que se porte mal o no cumpla sea el patrón.
Las situaciones también son infinitas y tienen que revestir gravedad,

igual que para el despido.

Para dar algunos ejemplos:

- *Agresión del patrón al empleado.*
- *Falta de pago de remuneraciones.*
- *Rebaja de categoría o traslado que cause perjuicio al trabajador.*
- *No permitirle el ingreso al establecimiento.*

Salvo el caso de agresión al trabajador, en todos los casos en que el empleador no cumple con sus obligaciones es necesario que el trabajador previamente intime al empleador a cumplir con esa obligación (dejarlo entrar a trabajar, pagarle el sueldo, dejar sin efecto el cambio de tareas), advirtiéndole que si no cumple se considerará despedido.

Las indemnizaciones en este caso serán las mismas que en el caso de despido sin causa (art. 242 LCT)

⚠ El despido indirecto ...¡a juicio!

Naturalmente que casi ningún empleador aceptará haber incurrido en una causal que habilite al trabajador a declarar el despido indirecto.

Entonces, al trabajador no le quedará otro remedio que ir a juicio para cobrar su indemnización siempre que pruebe la inconducta o incumplimiento del patrón.

Mientras tanto habrá que rebuscárselas para dar de comer a la familia.

De ahí que muchos trabajadores aguanten cualquier cosa sin ejercer el derecho a darse por despedidos porque muchas veces es peor el remedio que la enfermedad.

Eso si: como compensación, de prosperar el reclamo, pueden cobrar el recargo del 50% que fija la ley para los casos en que se no se paga la indemnización.

Otras causas de extinción del contrato de trabajo

Renuncia

Menos dramático que el despido es el supuesto de extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador.

La ley pone condiciones a la renuncia para evitar que el patrón se aproveche del trabajador. Por eso la renuncia no es válida si no se efectúa por telegrama o ante una autoridad del Ministerio de Trabajo.

Al tener que concurrir a una oficina de correos o ante la autoridad del trabajo se evita que al empleado le exijan firmar la renuncia sin fecha al momento de ingresar para luego usarla, cuando a la patronal le venga bien, o que le hagan firmar la renuncia bajo presión o engaño.

Incapacidad absoluta del trabajador

Ya hemos visto al hablar de enfermedades inculpables que el trabajador que, después de haber gozado de la licencia por enfermedad, no logra curarse y queda incapacitado para el trabajo tiene derecho al cobro de una indemnización (art. 212 4to. párrafo LCT).

Esa indemnización es equivalente a la indemnización por antigüedad. Esto es un mes por cada año trabajado o fracción mayor de tres meses y se acumula con la que pudiera corresponderle al trabajador por enfermedad o accidente causados por el trabajo si correspondiera.

Muerte del trabajador

En caso de producirse la muerte del trabajador vigente el contrato de trabajo, el empleador deberá abonar a sus familiares con derecho a pensión una indemnización equivalente a la mitad de la que corresponde por antigüedad.

Esta indemnización se acumula con el seguro de vida obligatorio que debe contratar el empleador, con otros seguros de carácter colectivo que hubiera podido contratar en vida el trabajador, y a las indemnizaciones derivadas de enfermedad o accidente de trabajo si correspondiere. (art. 248 LCT)

Muerte del empleador
En circunstancias excepcionales, la muerte del empleador también puede significar la finalización del contrato de trabajo. Por ejemplo, la secretaria de un médico, la asistente de un artista. Estas situaciones dan lugar al pago de una indemnización reducida a la mitad.

Jubilación del trabajador
En estos casos la ley contempla que, cuando el trabajador haya alcanzado la edad de 70 años (sea hombre o mujer, ese es hoy la edad en que puede ser obligado a jubilarse) el empleador puede remitirle un telegrama mediante el cual le intima para que inicie los trámites jubilatorios.
Este límite de 70 años es en realidad un derecho que tiene el trabajador o trabajadora para continuar en el empleo más allá de haber alcanzado la edad jubilatoria, que para tareas normales sigue siendo en nuestro país de 60 años para las mujeres y 65 para los varones. Es optativo seguir hasta los 70.

Al momento de efectuarle la intimación el patrón deberá entregarle la correspondiente certificación de servicios para que pueda iniciar la gestión de su beneficio.

A partir del momento en que el trabajador habiendo sido intimado, recibe la certificación de servicios, tiene un año de plazo para iniciar el trámite.

Vencido el año el contrato se extinguirá sin derecho a indemnización alguna (art. 252 LCT).

Indemnizaciones y recargos indemnizatorios

La indemnizaciones básicas:

Hay dos obligaciones básicas del empleador en caso de despido:

- *Preavisar (o pagar la indemnización sustitutiva).*
- *Pagar la indemnización por antigüedad.*

Estas obligaciones se devengan en los siguientes casos:

- *Despido sin causa.*
- *Despido con invocación de causa que no resulta acreditada en juicio.*
- *Despido indirecto dispuesto por el trabajador, luego de justificar su causal en un juicio.*

Además de lo que ya hemos visto en cuanto a la obligación de preavisar (o pagar la indemnización sustitutiva) y pagar la indemnización por antigüedad, hay otras indemnizaciones o recargos en las indemnizaciones que se acumulan sobre estas.

Indemnización por antigüedad o despido
El sistema de protección contra despidos está basado en una indemnización ***"tarifada"***, es decir, una tarifa fija que se presume que repara todos los daños que provoca la decisión de despedir sin que pueda reclamarse más (alegando el trabajador que ha sufrido un daño superior), ni que se quiera pagar menos o nada (en el caso que el patrón alegue que en realidad el trabajador salió ganando porque consiguió un trabajo mejor que aquél del que fue despedido).

Cómo se calcula la indemnización por antigüedad
Esta indemnización se calcula en función del tiempo acumulado por el trabajador en la empresa, a razón de un mes de sueldo por cada año trabajado o fracción mayor de tres meses. En caso

de trabajadores que tienen remuneraciones variables (porque están retribuidos a comisión, o porque hacen regularmente horas extras), se toma el sueldo más alto de los últimos doce meses. No se computa ni el aguinaldo ni tampoco los pagos de carácter excepcional, como premios o gratificaciones.

Se toma como base el sueldo "bruto" es decir el monto nominal abonado, sin computar las deducciones o retenciones con destino a la seguridad social.

Pero hay un tope…

Desde 1991, el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo estableció un límite al salario que habrá de servir de base para el cálculo de la indemnización. Aunque mantuvo el sistema de un mes por cada año trabajado, tomando como base la mejor remuneración normal y habitual del trabajador, fijó un límite a esa base de cálculo.

Ese límite es el equivalente a tres veces el promedio de sueldos del convenio colectivo aplicable a la relación. El promedio se determina en función de sumar cada una de las remuneraciones fijadas en cada categoría del convenio, y dividir ese importe por la cantidad de categorías.

Ese promedio de remuneraciones multiplicado por tres, determina el tope máximo a computar por cada año de antigüedad.

Es así que si un trabajador tiene un sueldo de $90.000, y el triple del promedio arroja un total de $80.000 la indemnización se calcula multiplicando esos $80.000 por los años trabajados.

La cuestión ahora reviste menos gravedad porque últimamente los sueldos de convenio han ido aumentando, y no es tan frecuente, que alguien gane más de tres veces ese promedio.

Pero en ciertos casos (trabajadores remunerados a comisión, viajantes, jerárquicos) la situación puede presentarse.

¿Y los que están fuera de convenio?

Para el caso de trabajadores que no están comprendidos en

ningún convenio colectivo de trabajo, la ley prevé que igual se les aplique el tope correspondiente al convenio que se aplica en esa empresa, y en caso de que hubiera varios convenios aplicables en el establecimiento, se aplica el convenio más favorable.

El Ministerio de Trabajo es el encargado de fijar los topes que corresponden a cada convenio.

Declaración de inconstitucionalidad del tope

La Corte ¡al ataque!!!

Este sistema de topes fue declarado inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia en un fallo de 2004, ya con la nueva integración del Tribunal.

En un fallo que llegó a esa máxima instancia judicial, se estableció que el tope no podía ser menor al 67% del sueldo que percibe el trabajador.

En un sueldo de $100.000, entonces, e l tope no puede ser inferior a $67.000.

Cómo se calcula la indemnización por falta de preaviso

En los tres casos de despido que hemos visto, además, el empleador tiene que otorgar uno o dos meses de preaviso. El preaviso, cuando no ha sido otorgado genera la obligación de pagar una indemnización que compense el o los sueldos dejados de ganar.

El preaviso se cuenta a partir del primer día del mes siguiente al de su notificación. De ahí que si, por ejemplo, la comunicación llega el día 5, el empleador queda obligado a pagar los 25 días que faltan hasta terminar el mes, a título de "integración del mes de despido".

La indemnización debe ser equivalente al sueldo que hubiera cobrado el trabajador si le hubieran otorgado el preaviso. Si cobra remuneraciones variables se calcula en función del promedio de sueldo de los últimos seis meses o tres meses, según cuál sea más ventajoso para el trabajador.

Otras indemnizaciones que se calculan de la misma forma

Este cómputo de antigüedad también se utiliza para abonar otras prestaciones que se devengan por otros motivos de extinción del contrato:

- *Es el caso en que el trabajador se retira por incapacidad absoluta.*

En otros casos la indemnización se calcula igual, pero se paga la mitad:

- *Fallecimiento del trabajador.*
- *Incapacidad parcial del trabajador cuando en la empresa no hay tareas adecuadas a sus posibilidades.*
- *Despidos por causas económicas.*

Hay casos en que no se paga ninguna indemnización
Recordemos que hay situaciones en las que el trabajador cesa su desempeño en la empresa, sin cobrar indemnización:

- *En caso de renuncia.*
- *En los casos de despido con justa causa que el trabajador no logró revertir a través del juicio.*
- *También en los casos en que se consideró despedido, y en el juicio se le rechazaron los motivos para adoptar esa decisión.*
- *En los casos en que el trabajador se retira por jubilación ordinaria.*

Recargos en la indemnización por despido

Indemnización y la yapa

Recientemente, como una reacción frente a abusos de las patronales, y reconociendo la insuficiencia de la indemnización por despido en las actuales circunstancias, las leyes han ido estableciendo adicionales y recargos, no sólo respecto de las tarifas del despido, sino también para otros casos en que aún, no habiendo despido, se verifican incumplimientos de parte del empleador.

Otras indemnizaciones no previstas en la ley: daño moral
En principio, la Ley de Contrato de Trabajo presupone que la tarifa

del despido cubre todos los daños derivados de la pérdida del trabajo, tanto materiales como morales.

Sin embargo, en ciertos casos en que se ha invocado como causa una imputación ofensiva para el trabajador, la jurisprudencia ha admitido que además de la tarifa del despido, el empleador deba pagar una indemnización adicional.

Es el caso en que, por ejemplo, se despide a un trabajador acusándolo de haber cometido un delito, que luego se prueba que en realidad nunca ocurrió, o que no fue su responsabilidad. Allí, se fija una reparación por daño moral destinada a compensar el malestar, angustia, conflictos familiares y vergüenza que el trabajador experimenta con motivo de esa injusta imputación.

Ésta es una de las excepciones a la regla de que la indemnización tarifada repara todo daño causado por el despido. No está contemplada en la ley, pero los tribunales la vienen aplicando hace años.

Una novedad trascendente: el despido discriminatorio

Desde hace casi dos décadas se vienen registrando fallos judiciales que han considerado determinadas situaciones de despido como discriminatorio.

Esas sentencias han hecho aplicación de lo dispuesto en el artículo 1 de la ley 23.592 que establece que todo acto que lesione o afecte derechos constitucionales dará lugar a una condena a dejar si efecto el mismo, o a fijar una indemnización por el daño sufrido.

Con el aval de fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que han convalidado este criterio, se registran ya numerosos casos en los que el despido no termina con el pago de la indemnización prevista en la ley, sino que los trabajadores –previo juicio, claro está- logran que al ser considerado nulo su despido, puedan ser reintegrados al trabajo, con el pago de todos los sueldos devengados desde el despido y hasta la reincorporación, o el pago de una indemnización para reparar el daño causado.

Ya hay numerosas situaciones que han dado lugar a este tipo de sentencias, en particular:

- ***Por activismo sindical:***
- *El despido de un activista sindical que no reviste la condición de delegados de personal;*
- *El trabajador que fue despedido para que no pueda presentarse a elección como delegado;*
- *El hecho de participar en una huelga; o afiliarse al sindicato.*

- ***Por represalia:***
- *Despido de un trabajador porque intima al cumplimiento de obligaciones al empleador o que hace juicio por esa causa;*
- *Despido del trabajador que declara como testigo en una causa contra su empleador.*

- ***Por causa de salud:***
- *Trabajador despedido por padecer una enfermedad grave o crónica (Hiv, cáncer, diabetes);*
- *Trabajador que es despedido al reintegrarse a sus tareas luego de haber sufrido un accidente de trabajo o luego de una prolongada enfermedad.*

- ***Por razones de edad:***
- *Trabajadores despedidos o "invitados" a un retiro voluntario por razones de edad.*
- *Por orientación sexual (homosexualidad, travestismo).*
- *Por causa de índole racial, religioso o de nacionalidad*

Otras obligaciones que se adicionan a la indemnización por despido

Las indemnizaciones, que se adicionan o incrementan la indemnización por despido son las siguientes:

- *Duplicación de las indemnizaciones por antigüedad y preaviso en los casos en que el despido del trabajador se produce luego de haber intimado a la registración del contrato total o*

parcialmente no registrado (esto ya se ha visto en el capítulo referido a empleo no registrado (art. 15 ley 24.013)

- *Duplicación de la indemnización por antigüedad en los casos de en que la relación estuviera mal registrada. Esta indemnización no se acumula con la prevista en el párrafo anterior, pero es más amplia porque se aplica:*
  - *A trabajadores no registrados que no han intimado a la regularización de los contratos.*
  - *A trabajadores registrados con un régimen legal o convencional distinto del que realmente corresponda.*

Recargo por falta de pago de la indemnización en caso de despido

Es bastante común que las empresas despidan y se niegan a pagar las indemnizaciones, o que incumplan con sus obligaciones provocando que el trabajador se considere despedido.

En todos esos casos el trabajador debe iniciar juicio y los empleadores, especulando con la necesidad del trabajador, muchas veces buscan pagar menos o pagar en largas cuotas.

Para intentar prevenir esta situación se ha establecido un recargo del 50% en la indemnización por despido en todos los casos en que el trabajador deba accionar judicialmente para cobrar dicha indemnización.

Este recargo se aplica no sólo al caso de despido sin causa en el que la patronal se niega a pagar la respectiva indemnización, sino también en la hipótesis de despido indirecto dispuesto por el trabajador o cuando se invoca una causa de despido que no resulta acreditada.
También en los casos en que la indemnización por despido resulta abonada de modo insuficiente respecto de la parte por la que hay que hacer juicio.

Indemnizaciones que se adeudan en cualquier caso de extinción del contrato.

La tentación de los patrones por incumplir las obligaciones con el sistema de seguridad social dio lugar a la implementación de nuevas indemnizaciones que buscan castigar este tipo de conductas y fomentar el cumplimiento de esas obligaciones.

Es interesante destacar que estas indemnizaciones se devengan no sólo en los casos de ruptura del contrato de trabajo por despido, sino también en cualquier otro supuesto de desvinculación:

- *renuncia*
- *jubilación del trabajador*
- *extinción del contrato por invalidez*

Sanción por falta de entrega del certificado de trabajo.
El artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo instituyó una indemnización de 3 meses de sueldo en los casos en que el empleador no entregue la correspondiente certificación de servicios dentro del plazo de treinta días y luego de haber sido intimado por el trabajador.

Sanción por no depositar importes retenidos al trabajador
Los patrones están obligados a actuar como agentes de retención de importes que se descuentan del sueldo del trabajador.

Además de los descuentos obligatorios (jubilación, obra social, cuota sindical, contribuciones establecidas en el convenio colectivo de trabajo), también hay otros descuentos que se efectúan a pedido del trabajador y con su conformidad (mutuales, cooperativas, farmacias o proveedurías sindicales)

Si el empleador no efectuó los correspondientes depósitos de las sumas descontadas por estos conceptos, luego de ser despedido, el trabajador puede intimar a su empleador para que en el plazo de 30 días demuestre haber depositado esos importes, y si no cumple, la ley prevé una indemnización mensual equivalente al último sueldo cobrado, que se devenga hasta el momento en que el patrón deposite ese dinero.

Es como si el despido no se hubiera producido, mes a mes se sigue acumulando el sueldo.

Las fallas del sistema de despido con pago de indemnización.

Antes era otra cosa…
Durante muchos años este sistema de protección contra el despido funcionó eficazmente. Eran tiempos en que había trabajo, y trabajo en blanco y seguro. No como ahora. Entonces un trabajador que resultaba despedido, cobraba la indemnización y al poco tiempo encontraba otro empleo más o menos igual que el que tenía.

Muchas veces conseguía el nuevo trabajo antes de gastarse toda la indemnización, que le quedaba como un ahorro.

Ahora en cambio…
Ahora las cosas han cambiado. El trabajo escasea sobre todo el trabajo en blanco y estable. Entonces un trabajador que es despedido, muy difícilmente consigue otro empleo más o menos igual al que perdió.

La indemnización no alcanza a cubrir el daño (inmenso e irreparable en muchos casos) el trabajador se la irá gastando y terminará haciendo changas, o viviendo de la solidaridad de sus allegados.

Esto ha dado lugar a un debate sobre la posibilidad de modificar el sistema.

Otras formas de protección contra despidos

Estabilidad
En algunos países, o para determinados casos, la ley contempla que el trabajador despedido sin motivo tiene derecho a volver al empleo.

En nuestro país, sólo tienen ese régimen legal

- *Los empleados públicos ("estabilidad del empleado público" dice la Constitución).*
- *Los dirigentes y delegados sindicales.*

Como ya se ha dicho, con carácter excepcional y para determinados casos así reconocidos por la justicia el derecho a volver al empleo también se le reconoce a trabajadores que han sido víctimas de un despido considerado discriminatorio (ver *"Una novedad trascendente: el despido discriminatorio")*

En otros tiempos tenían este régimen de estabilidad los trabajadores bancarios y de empresas de seguros, aunque hace muchos años que fue suprimido.

Propuesta de despido

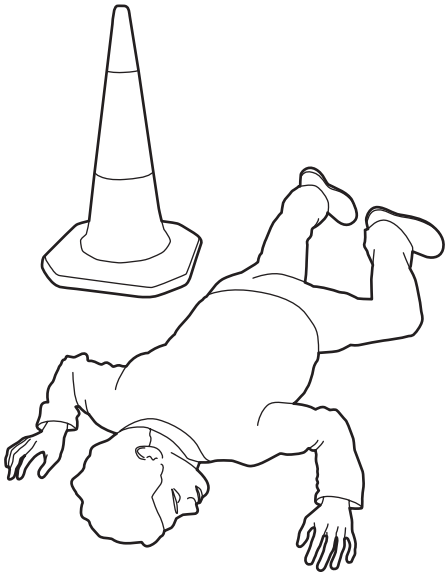
En otros países rige un sistema que se conoce como de "propuesta de despido", en el cual, el patrón no puede despedir por su propia voluntad sino que tiene que dirigirse a una autoridad (Ministerio de Trabajo, juez, o un tribunal paritario) para plantear su decisión de despedir a un trabajador.

Tiene que explicar los motivos que pueden ser desde faltas graves que hacen imposible continuar la relación laboral u otras relacionadas con su poco cumplimiento capacidad o adaptación al trabajo, supresión del cargo o el sector donde presta servicios, o necesidad de reducir personal.

En este sistema el patrón tiene que explicar los motivos para despedir. No puede despedir por su propia decisión.

Capítulo 10:

Enfermedades y accidentes del trabajo



Enfermedades y accidentes del trabajo

Los accidentes de trabajo y sus consecuencias fueron una de las principales preocupaciones de los trabajadores desde el comienzo de la era industrial.

En las condiciones precarias en las que se desenvolvía el trabajo en aquella época, donde además prácticamente no había medidas de protección o prevención de accidentes, la situación de los trabajadores accidentados era particularmente dramática porque quedaban incapacitados para trabajar, sin auxilio alguno de la seguridad social que por entonces no existía.

Una de las primeras reivindicaciones obreras fue la referida a los accidentes de trabajo

De ahí que una de las primeras reivindicaciones obreras fuera justamente la referida a la reparación de las consecuencias de los accidentes de trabajo.

En esa época se le daba preferencia a la reparación (asistencia médica e indemnizaciones por incapacidad o muerte), más que a la prevención de los accidentes.

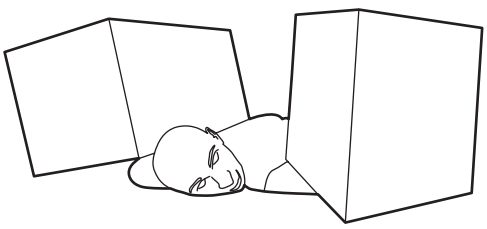
En nuestro país justamente una de las primeras leyes laborales fue la ley de accidentes de trabajo 9688, de 1915.

Las bases del sistema de reparación de accidentes de trabajo

La ley 9688 de accidentes de trabajo se basa en dos fundamentos principales:

- *Responsabilidad presumida, es decir que cualquier accidente ocurrido en relación con el trabajo está protegido y comprendido por la ley.*

- *Indemnización tarifada, a través de una suma predeterminada calculada sobre la base del*



sueldo, edad, y gravedad del daño. Sin embargo, el trabajador tenía la opción por reclamar una indemnización más amplia con fundamento en la legislación común que protege a toda persona que sufre un accidente.

Evolución de la Ley 9688

La primitiva ley 9688 comprendía sólo a los trabajadores de la industria (excluyendo a los del comercio y a los del campo que en esa época eran muy numerosos y expuestos a accidentes).

Al principio, estaba referida sólo a accidentes de trabajo y a enfermedades profesionales, es decir aquellas que son consecuencia directa de las tareas que cumple el dependiente.

Posteriormente, el sistema fue evolucionando:

- *Se hizo extensiva a todos los trabajadores, incluidos los empleados del sector público.*

- *Se ampliaron las situaciones protegidas, incorporándose el accidente ocurrido en el trayecto de ida y vuelta al trabajo así como toda enfermedad que tenga relación con el trabajo.*

Dadas las insuficientes medidas de protección y prevención de la seguridad y salud de los trabajadores, los accidentes y enfermedades laborales se fueron incrementando. Ello determinó un aumento también de los juicios donde los trabajadores (o sus familiares en el caso de fallecimiento) buscaban una reparación por los daños sufridos. En muchos casos estas acciones legales se basaban en las normas del derecho civil (más protectorio y más generoso en la reparación), que en la tutela de la ley laboral.

La Ley de Riesgos del Trabajo 24.557.

Una ley para abaratar costos a costa de los trabajadores

Como parte de las propuestas para bajar los costos laborales que se conocieron como *"flexibilidad laboral",* en el año 1995 se dictó una nueva ley llamada Ley de Riesgos del Trabajo (LRT).

El texto original de la ley 24.557 de la LRT tenía indemnizaciones muy bajas, excluía la mayor parte de las enfermedades y prohibía al trabajador hacer juicio para mejorar su reparación.

Luego de un proceso de varias etapas la lucha de los trabajadores y sus abogados en los Tribunales fueron dando lugar a fallos que desarticularon buena parte de la ley, y luego a nuevas leyes que mejoraron la situación de los trabajadores.

A continuación expondremos el panorama actual del régimen de la LRT.

Las ART: el seguro obligatorio

La LRT estableció la obligación para todos los empleadores (con excepción de los que por su capacidad económica pudieran elegir ser ***autoasegurados***) de contratar la cobertura de los infortunios de trabajo con una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART).

Una ley con retoques y muchas mejoras

El propósito original de la ley es el de trasladar toda la responsabilidad a la ART, liberando por completo al empleador. En caso de accidente, todo corre por cuenta de la ART.

Las ART tiene la misión de:

- *Controlar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad de sus asegurados .*
- *Pagar los salarios de incapacidad del trabajador durante las ausencias por accidentes o enfermedades reconocidas por la ley.*
- *Brindar la asistencia médica a los trabajadores.*
- *Abonar las indemnizaciones por incapacidad definitiva o por muerte del trabajador .*

Panorama actual de la ley después de todas las reformas.

En este complicado panorama, vamos ahora a desarrollar cómo funciona en la práctica el sistema de cobertura por accidentes o enfermedades del trabajo.

Infortunios cubiertos
La ley cubre distintas contingencias que pueden afectar al trabajador:

El accidente de trabajo

La ART es responsable por cualquier accidente que el trabajador sufra por el hecho o en ocasión del trabajo.

Quedan comprendidos accidentes causados por desperfectos o fallas en máquinas o instalaciones.

También los que son consecuencia de errores del propio trabajador o de un compañero de trabajo.

Incluye también situaciones de agresión provocadas por terceros.

Ni una hora ni dos horas, el tiempo necesario

El accidente de trabajo *in itinere*

La ley protege el supuesto de accidentes que se producen en el recorrido que debe efectuar el trabajador desde su casa al trabajo y viceversa.

Este supuesto se conoce con el nombre de accidente "***in itinere"*** que esa una expresión latina que significa "***en el itinerario***".

¡¡Atención!! Contra lo que se suele decir, no hay un tiempo límite para que el accidente in itinere sea considerado como tal. Simplemente es el trayecto de ida y vuelta, no importa cuanto tiempo se tarde en llegar (pueden ser cinco minutos para los que viven muy cerca, o varias horas en el caso del que vive lejos).

Enfermedad profesional

Las enfermedades provocadas por el trabajo también se encuentran protegidas, aunque la LRT intentó limitar la protección solamente a enfermedades que guarden una estrecha relación entre la dolencia y las tareas.

Es lo que se conoce como enfermedad profesional, y se encuentran en un listado que indica cuáles enfermedades son consideradas profesionales para cada trabajo.

De esta manera, al dictarse la LRT, se trató de dejar afuera la mayor cantidad de las enfermedades causadas por el trabajo y que en el régimen legal anterior estaban comprendidas.

Enfermedades del trabajo que no están en el listado

Aunque la ley no reconoce como enfermedades a las que no están en el listado fijado por la ley, igualmente los trabajadores pueden reclamar ante la justicia, y si se prueba que el trabajo ha sido la causa de la incapacidad, la indemnización procede.

Otra vez la justicia en acción

Prestaciones

El sistema de reparación de infortunios de trabajo establece determinados derechos en caso de accidente.

Ocurrido el infortunio, el trabajador tiene derecho a:

- *Percibir los salarios de incapacidad transitoria durante el tiempo que le lleve recuperarse para volver al trabajo.*
- *Recibir asistencia médica sin cargo.*

Una vez que se ha agotado el tratamiento del trabajador y se le ha otorgado el alta médica (o si de resultas del accidente o enfermedad el trabajador hubiera fallecido) le corresponde una indemnización en dinero para compensar el daño sufrido por el trabajador o su familia.

Forma de calcular la indemnización. La última reforma.

La indemnización por infortunios del trabajo se fija tomando como base la remuneración mensual del trabajador (calculada a razón del promedio de sueldos cobrado durante todo el año).

Ese importe se multiplica por 53, y esos 53 meses de sueldo pasan a ser la base, o punto de partida para calcular la indemnización.
x
El importe se ajusta en función de la edad del trabajador al momento del hecho, aplicando un coeficiente que resulta de dividir 65 por la edad de la víctima.

Es decir que si el trabajador tiene 30 años, el coeficiente resulta de 65÷30= 2,17 Y si tiene 50 es de 1,30 (65÷50).

La base mínima para cualquier indemnización.

La ley contempla o "piso" destinado garantizar un valor mínimo para las indemnizaciones, cualquiera sea el sueldo del trabajador.

Esa es una garantía para los tantos casos de personas que están registrados por un sueldo menor del que reamente cobran, y con eso se asegura una reparación relativamente aceptable.

Las prestaciones adicionales.

En los casos de grave incapacidad o muerte, la ley establece el pago de una suma adicional igual para todos, cualquiera sea el sueldo o la edad:

Esos montos fijos, así como el piso mínimo se ajustan semestralmente de acuerdo a los aumentos de salarios y cuyo detalle se encuentra en la novedades del Instragram del estudio.

El valor total que resulta de la indemnización, sumada o no la

indemnización adicional, tiene a su vez un incremento del 20% por daño extrapatrimonial o daño moral.

Así llegamos al total.

La situación actual

Hoy día las indemnizaciones son razonablemente buenas y en muchos casos superiores a las que corresponden a cualquier persona que sufra un daño por otra causa, tal, un accidente de tránsito.

Igual hay cosas que no se han solucionado. Las ART siguen retaceando o desconociendo su responsabilidad, en situaciones como éstas:

- *Los casos de enfermedades no reconocidas como causadas por el trabajo que requieren de un fallo judicial que declare el carácter laboral de la lesión.*
- *Las situaciones en las que la ART rechaza un determinado siniestro, que son bastante comunes, y obligan a hacer juicio.*
- *Las discusiones sobre el porcentaje de incapacidad.*

Capítulo 11:

Derecho colectivo del trabajo

Derecho colectivo del trabajo

El derecho del trabajo se encuentra dividido en dos ramas:

El llamado ***Derecho individual del trabajo***, esto es las normas que regulan las relaciones entre un sujeto individual (el trabajador) con su empleador

El ***Derecho Colectivo del Trabajo***, donde el protagonista no es el trabajador considerado individualmente, sino un sujeto colectivo,:es decir los trabajadores agrupados y organizados.

El derecho colectivo del trabajo se ocupa fundamentalmente de tres aspectos:

- *Lo referido a las organizaciones sindicales y su funcionamiento.*
- *Lo referido al derecho de huelga y otras medidas de acción sindical, es decir los trabajadores actuando y luchando colectivamente.*
- *Las regulaciones sobre convenios colectivos de trabajo, es decir la negociación con el empleador ejercida colectivamente.*

Sindicatos

Ya desde los inicios de las luchas obreras, los trabajadores advirtieron que el único camino para imponerse al empleador era el de reclamar en forma conjunta.

El sindicato considerado como una organización delictiva
En muchos países las organizaciones sindicales, en la medida en que intentaban imponer por la fuerza de la huelga su voluntad a la patronal, fueron considerados como organizaciones de carácter criminal que lesionaban la libertad de las partes. Algo así como la mafia.

Poco a poco fueron aceptadas, dejaron de ser consideradas organizaciones ilegales pero no gozaron de ningún apoyo estatal. Podría decirse que se las aceptaba como un mal necesario.

Finalmente terminaron siendo protegidas por el Estado cuando fueron reconocidos los derechos del trabajador.

Los derechos de la libertad sindical

Se considera como parte de la libertad sindical el derecho a:

- *Organizar sindicatos sin intervención ni control del Estado.*
- *La prohibición para los empresarios de inmiscuirse en la acción sindical .*
- *El derecho de los trabajadores a afiliarse a las entidades sindicales, a no afiliarse o a desafiarse.*
- *El derecho a participar de la vida interna de los sindicatos.*

Los sindicatos en la Argentina

En la Argentina, los sindicatos nunca fueron formalmente prohibidos por la ley.

Sin embargo, en los orígenes del movimiento obrero, la actividad sindical fue duramente combatida.

Las movilizaciones eran reprimidas a balazos, y no era raro que hubiera heridos y muertos.

Los activistas extranjeros (mayoritarios en la época de gran inmigración) eran expulsados del país.

Matones y patotas atacaban las reuniones y locales sindicales.

El reconocimiento llegó en 1945

Esta política persecutoria fue modificándose con el tiempo, y las organizaciones sindicales pasaron a ser toleradas como cualquier otra asociación. Su participación en las acciones reivindicativas le fueron dando un lugar en la sociedad.

No obstante, fue con el surgimiento del peronismo a partir de 1945, que los sindicatos pasaron a tener un rol decisivo en la sociedad, y un reconocimiento legal y constitucional.

La constitución de 1949 primero, y posteriormente la hoy vigente de 1957, dotaron de reconocimiento y protección constitucional a los sindicatos:

El Art. 14 Bis de la Constitución consagra entre los derechos del trabajador el de:

> *"organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial."*

También define los derechos de los gremios:

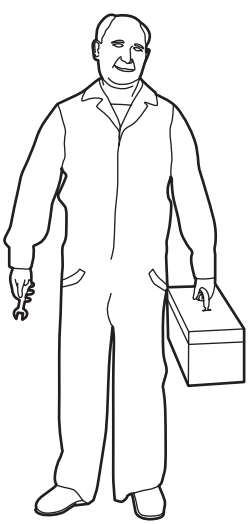
> *"Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo."*

Esta fórmula constitucional define los elementos básicos de los derechos sindicales:

- *Firmar convenios colectivos.*
- *Recurrir a la conciliación y al arbitraje.*
- *Ejercer el derecho de huelga.*
- *Protección de los representantes sindicales.*

Estructura

Los trabajadores pueden agruparse siguiendo distintos criterios en cuanto a su afinidad de intereses:



- ***Oficio*** *(linotipistas, confiteros, electricistas),* ***categoría*** *(supervisores o personal jerárquico) o* ***profesión*** *(viajantes, locutores, conductores de trenes, pilotos de avión)*
  En este caso, los trabajadores se agrupan en función de su tarea.

- ***Actividad*** *(industria de la alimentación o la metalurgia, trabajadores de entidades bancarias o de comercio), o de una* ***rama de actividad*** *(aceiteros, molineros, que son una rama de la industria alimenticia, fabricación de automotores, que es una rama de la industria metalúrgica),*
  En este tipo de sindicatos se nuclean trabajadores que realizan

distintas tareas, tienen categorías variadas, pero tienen en común que trabajan para un mismo sector de la producción.

- ***Empresa*** *(empleados de una única empresa, establecimiento o dependencia pública). También este caso se agrupan trabajadores de distintas categorías y actividades, pero que tienen como denominador común que trabajan para un mismo (y único) empleador.*

Del sindicato de oficio al sindicato de rama

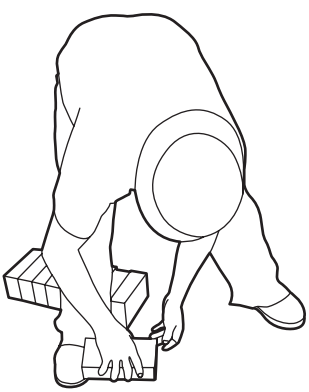
En sus orígenes los trabajadores fueron agrupándose por oficio o profesión, pero luego se fue operando una transformación y las organizaciones pasaron a constituirse bajo la forma de sindicatos de actividad o rama.

Se consideró que lo que une a los trabajadores no es tanto que tengan un mismo oficio (aunque sin duda eso genera lazos de solidaridad), sino el tener que medir fuerzas con un mismo patrón o grupo de patrones.

De ahí que la organización por actividad o rama sea la forma dominante hoy día entre las organizaciones sindicales, tanto en la Argentina como en casi todo el mundo.

Formas de organización según el ámbito de actuación territorial

Las organizaciones sindicales también gozan de libertad en cuanto al territorio que desean abarcar en su accionar:



- *Así hay sindicatos que se constituyen para actuar en todo el territorio del país, y que van creando seccionales o delegaciones (dependientes de la central), en distintos puntos del país, según sus necesidades.*

  A estos sindicatos se los conoce como ***uniones****, porque surgieron de la unión de distintos gremios o zonas que decidieron fusionarse en una única entidad nacional, (Unión Obrera Metalúrgica, Unión Tranviarios Automotor, Unión del Personal Civil de la Nación), aunque no todas las entidades así constituidas llevan la palabra unión en su nombre (Sindicato del Seguro de la República*

Argentina, Asociación Bancaria, Asociación Trabajadores del Estado).

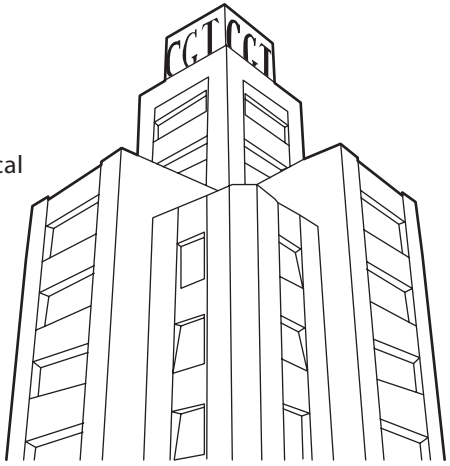
- *Otros gremios, en cambio, se constituyen para actuar solamente en una determinada ciudad, en una provincia o en una región o zona de una provincia. (Sindicato de Empleados de Comercio de Córdoba, Trabajadores Municipales de Bahía Blanca, Trabajadores docentes de la Provincia de Santa Fe). A estos sindicatos se los conoce como sindicatos de primer grado o sindicatos de base.*

  Estos sindicatos de primer grado suelen organizarse en entidades de segundo grado, las llamadas Federaciones o Confederaciones, que son algo así como sindicatos de sindicatos.

Las centrales sindicales: CGT

Finalmente, en la cima de la pirámide sindical hay otra organización, destinada a agrupar a la totalidad de las organizaciones sindicales. En la Argentina la Confederación General del Trabajo (CGT), agrupa a entidades sindicales de primer grado constituidas bajo la forma de ***unión***, a Federaciones (es decir sindicatos de segundo grado); y a asociaciones de primer grado que no pertenecen a ninguna federación.

Recientemente ha surgido otra Confederación organizada como central sindical, la Confederación de Trabajadores Argentinos (CTA).



La personería gremial

En teoría el concepto de libertad sindical permite la constitución de sindicatos sin límite alguno.

En la Argentina, la ley, si bien permite constituir cuantos sindicatos se les ocurra formar a los trabajadores, ha instituido un sistema original conocido como de ***personería gremial*** a través del cual por cada ámbito de representación (es decir

en determinada empresa, oficio o rama de actividad y en una misma región), el sindicato con mayor cantidad de afiliados es el que tiene la representación legal de ese conjunto de trabajadores.

Los demás sindicatos que no tienen personería gremial se denominan asociaciones sindicales ***simplemente inscriptas***.

Existen, entonces, en el régimen legal argentino dos categorías de sindicatos.

- ***Los que tienen personería gremial***
  Estos sindicatos ejercen en forma exclusiva los derechos de la negociación colectiva. Sus representantes gozan de la garantía de estabilidad en el empleo.
  Son, según la ley, los únicos que pueden convocar a elección de delegados en lugares de trabajo.

- ***Los simplemente inscriptos*** *que sólo poseen derechos muy limitados.*
  Estos sindicatos pueden aspirar a desplazar al que tiene la personería gremial, si es que acreditan mayor cantidad de afiliados que la entidad que detenta la personería.

¿Unidad o pluralidad sindical?
Si bien desde el punto de vista teórico en la Argentina rige la regla de la pluralidad sindical, permitiéndose la creación de sindicatos sin límite alguno, en los hechos el régimen legal de nuestro país jerarquiza con mucha fuerza la idea de sindicatos únicos.

¿Cómo se pierde la personería gremial?
Un sindicato simplemente inscripto puede aspirar a quitarle la personería a otro sindicato que representa al mismo conjunto de trabajadores.

Para ello tendrá que demostrar que tiene más cantidad de afiliados que el sindicato con personería gremial, con lo que ahora el simplemente inscripto pasa a ser el más representativo.
El trámite se lleva adelante ante el Ministerio de Trabajo, que deberá verificar la cantidad de afiliados de cada uno y decidir si se produce ese traspaso de personería.

Es un trámite poco frecuente ya que es difícil que el sindicato simplemente inscripto logre contar con más afiliados que el que tiene personería gremial.

Acción sindical en la empresa: los delegados

La acción sindical dentro de la empresa, es impulsada por los delegados de personal y constituye la forma más eficaz de lucha y movilización de los trabajadores, porque se desarrolla en la base misma de la organización, y actúa en forma directa sobre el empleador.

El delegado ejerce la representación de los trabajadores de la empresa ante el empleador y el sindicato.

Y del Sindicato ante el empleador y los trabajadores.

¿Cuántos delegados se pueden elegir?
Para que se puede elegir un delegado, la empresa debe contar con al menos 10 trabajadores.

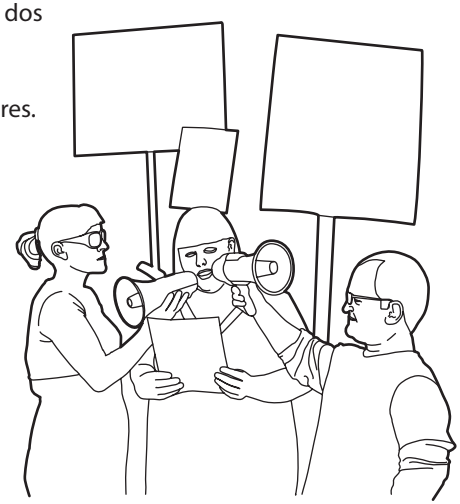
A partir de ese mínimo de 10 trabajadores y hasta 50 empleados, se elige un delegado.

Pasando los 50 trabajadores, ya se pueden elegir dos delegados.

Y de ahí en adelante uno por cada 100 trabajadores.

En la elección votan todos
Como el delegado representa a la totalidad del personal de la empresa, en la elección participan todos los trabajadores del establecimiento, sean afiliados o no al sindicato con personería gremial que efectuó la convocatoria.

¿Cuánto dura el mandato del delegado? ¿se lo puede sacar antes?
El mandato de los delegados dura dos años.



A veces pasa que el delegado no se ocupa de sus compañeros, o peor aún, simpatiza demasiado con la patronal.

En ese caso, una asamblea de trabajadores de todo el establecimiento (también ahora votan tanto los afiliados como los no afiliados a la entidad sindical), puede revocar el mandato del delegado.

Protección de los representantes sindicales

La Ley de Asociaciones Sindicales 23.551 confiere a los representantes sindicales una protección especial para evitar represalias de la patronal.

Los miembros del órgano directivo del sindicato, de la comisión revisora de cuentas, los delegados congresales, y también los delegados de personal, no pueden ser :

- *Despedidos.*
- *Sancionados.*
- *Ni modificadas sus condiciones de trabajo*

Esta protección comienza desde el momento mismo en que se oficializa la candidatura del trabajador y dura todo el tiempo del mandato del representante, y hasta un año después de que finalice sus funciones. En el caso de candidatos que no resultaron electos, la protección dura hasta seis meses después del momento de la elección.

Para que esta protección se haga efectiva es necesario que el trabajador haya sido electo en la forma prevista en los estatutos, y que la patronal haya sido notificada de la candidatura o de la elección.

Amparo sindical

La ley también contempla una acción judicial de amparo (conocida como amparo sindical), para que los trabajadores o las organizaciones sindicales puedan presentarse ante un juez en caso que sus derechos sindicales resulten vulnerados.

Los cambios en el modelo sindical. Fallos de la Corte Suprema de Justicia.

Esta estructura sindical que hemos descripto ha experimentado en fecha reciente algunas modificaciones, como consecuencia de fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que han limitado las facultades exclusivas de los sindicatos con personería gremial en beneficio de los llamados simplemente inscriptos.

Estos fallos han declarado inconstitucionales las disposiciones que limitan a las entidades con personería gremial elegir delegados en las empresas, como así también las que solo le reconocen protección en caso de despido a los representantes de las mismas protección contra despidos.

Si bien la ley no se ha modificado, y estos cambios todavía no son numéricamente muy relevantes, marcan una tendencia a revisar los caracteres del sistema de organización sindical.

Capítulo 12:

Convenio colectivo de trabajo

Convenio colectivo de trabajo

El convenio colectivo de trabajo es la herramienta principal que poseen los trabajadores para mejoras sus condiciones de trabajo y adquirir derechos.

Como ya hemos dicho, el convenio colectivo tiene, para los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación, verdadera fuerza de ley.

Claro que es una ley muy especial, porque no es una norma dictada por el Estado, sino el resultado de una negociación entre el sindicato de la actividad y un conjunto de empresas, una cámara empresaria o una única empresa.

Un acuerdo con fuerza de ley

Ese acuerdo, firmado por ambas partes en lo que se denomina ***"paritaria"*** y luego presentado ante la autoridad del Ministerio de Trabajo para ser homologado, pasa a tener fuerza de ley, no sólo para los trabajadores afiliados al sindicato que lo firmó o para las empresas representadas en la negociación, sino para todos los patrones y empleados de la actividad, incluidos los que comienzan a trabajar o a operar después de haberse aprobado el convenio.

Lo mismo que una ley.

La Huelga y el convenio colectivo de trabajo: las dos herramientas para el progreso de los trabajadores.

Las organizaciones sindicales han ido obteniendo mejoras para los trabajadores a través de su principal herramienta de lucha, que es la huelga.

Pero esas conquistas luego se plasman en el convenio colectivo de trabajo, para que queden reconocidas y sean obligatorias. Usando una metáfora bélica, se suele decir que la huelga sería algo así como la guerra, es decir la lucha, y el convenio colectivo de trabajo, el tratado de paz que pone fin a esa guerra.

Tan bueno es el convenio colectivo de trabajo que los gobiernos militares prohibieron las paritarias

La mejor prueba de la eficacia de los convenios colectivos, la constituye el hecho de que los gobiernos militares no solo prohibieron las huelgas sino que también paralizaron la negociación colectiva, para evitar que los trabajadores logren mejorar su situación a través del conflicto o de la negociación.

Contenido del convenio colectivo de trabajo

Estamos acostumbrados a pensar el convenio colectivo como una herramienta para obtener aumentos salariales. Si bien esa es una de las funciones más importantes de la negociación colectiva, es bueno recordar que cualquier cuestión referida a los derechos de los trabajadores y a la regulación del contrato de trabajo puede ser tratada en un convenio colectivo.

El convenio colectivo fija las categorías profesionales de la actividad, definiendo las tareas que debe cumplir cada puesto de trabajo. En muchos casos también se prevé la forma de cubrir vacantes, transitorias o definitivas.

Los adicionales que se suman al sueldo básico también son materia habitual en la negociación colectiva:

- *El presentismo.*
- *Adicionales por determinado tipo de tareas.*
- *Bonificaciones por título que acredite los estudios cursados por el trabajador.*
- *Suplementos por trabajar en guardias o turnos rotativos.*
- *Compensaciones por gastos, comidas o estadías.*

El convenio puede mejorar la ley

La Ley de Contrato de Trabajo y leyes complementarias constituyen un piso o mínimo de derechos para los trabajadores, que el convenio lógicamente no puede desconocer.

Pero si bien por convenio no se pueden establecer derechos por debajo de los reconocidos por la ley, está perfectamente permitido mejorarlos por encima de ella, e incluso establecer nuevos derechos no reconocidos en la ley:

- *Modificaciones al régimen de jornada de trabajo (reducción de la cantidad de horas fijadas en la ley o regulación del sistema de turnos en tareas rotativas).*

- *Plazos de vacaciones más largos que los fijados en la ley.*

- *Licencias especiales no contempladas en la ley (por mudanza, cuidado de familiar enfermo, donación de sangre).*

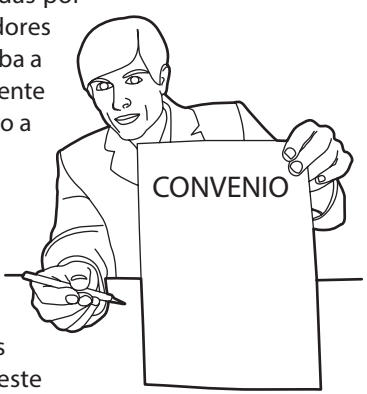
- *Garantías de defensa para el trabajador en la aplicación de sanciones (descargo o sumario previo).*

- *Creación de guarderías o salas maternales.*

Lo que los convenios colectivos inventaron a favor de los trabajadores.

Como una muestra de la capacidad creativa de los convenios colectivos de trabajo, recordemos que algunas instituciones que ahora están reconocidas por ley y con alcance para todos los trabajadores tuvieron su origen en convenios colectivos de determinadas actividades.

Las asignaciones familiares
Fue en los convenios colectivos que se implementó un adicional por cargas de familia, inicialmente a cargo del empleador. Después se fueron creando cajas compensadoras (administradas por patrones y trabajadores), para que todos los empleadores cotizaran una suma equivalente, y la Caja después pagaba a cada uno según sus cargas de familia. El sistema finalmente pasó a ser administrado por el Estado y se hizo extensivo a todos los trabajadores.



Las obras sociales
El sistema de obras sociales también fue una creación de los convenios colectivos. Algunas actividades establecieron aportes obligatorios de empleadores y empleados destinada a brindar cobertura médica a los trabajadores de la actividad y su familia. También en este

caso, con el transcurrir del tiempo, una ley hizo obligatorio para todas las actividades lo que algunos gremios ya había conseguido.

La renovación de los convenios. Ultraactividad.

Los convenios colectivos de trabajo tienen un plazo de vigencia (normalmente un año). Vencido el mismo, las partes deben reunirse en una nueva paritaria para discutir el nuevo texto.

Mientras no se acuerde un nuevo convenio, el anterior, aunque se encuentre vencido, sigue vigente. Es lo que se conoce con el nombre de ***ultraactividad***.

Este mecanismo de la ***ultraactividad*** de los convenios tuvo, como veremos seguidamente, consecuencias políticas y legales muy importantes en los años recientes.

La paralización de la negociación colectiva y sus problemas
La última dictadura militar además de congelar la actividad sindical, encarcelar dirigentes y delegados y prohibir las huelgas, también prohibió la negociación colectiva.

Los convenios colectivos que se habían firmado por última vez en 1975 quedaron prorrogados por años y años.

Pero cuando en 1983 se recuperó la democracia, este congelamiento se mantuvo. Así recién en 1989 se habilitó nuevamente la negociación colectiva.

Negociación a la suba y a la baja.
En 1989, nada menos, cuando se habilitaron nuevamente las paritarias, se dio un fenómeno muy particular.

Los convenios colectivos de trabajo hasta ese momento habían sido una herramienta para el progreso de los trabajadores (hasta el extremo que los gobiernos de facto prohibieron la negociación).

Pero con los cambios propios de la llamada ***flexibilidad laboral***, el gobierno y los grupos empresarios empeñados en llevar adelante

ese plan para rebajar la protección legal de los trabajadores, pensaron que el convenio colectivo era una arma útil para obligar a los trabajadores a hacer concesiones:

- *Para pactar rebajas de salarios más o menos disimuladas (rebaja de adicionales, achicar categorías).*

- *Para habilitar las llamadas "modalidades promovidas de contratación´ (los conocidos "contratos basura")*

- *Para perder otros beneficios y mejoras.*

El poder político, económico y social del gobierno y las grandes corporaciones se aprovecharon de la debilidad del movimiento obrero para utilizar el convenio colectivo como medio de obtener ventajas para el sector empresario forzando una negociación a la baja, y hacerle perder derechos y recortar beneficios.

En esta nueva etapa el convenio colectivo de trabajo pasó de ser una herramienta para el progreso de los trabajadores a constituirse en un medio para la desprotección de los trabajadores.

En muchos casos, los dirigentes sindicales resistieron el intento y así fue como sus convenios colectivos de trabajo se mantuvieron en estado de ***ultraactividad*** durante más de veinte años.

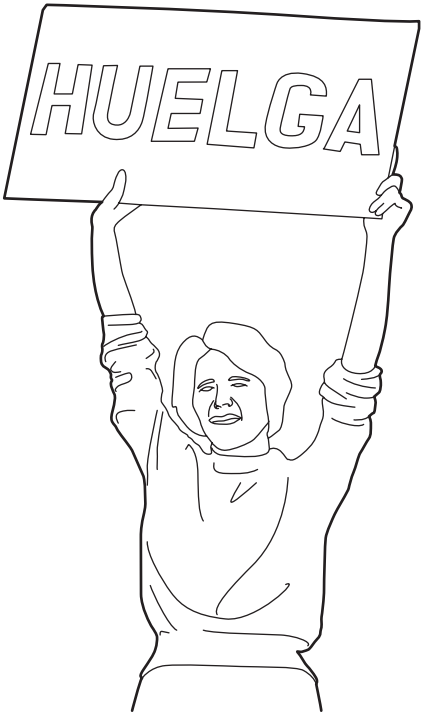
Esa es una de las razones por las que muchos de los viejos convenios de 1975 no fueron renovados y hoy siguen (patológicamente) ***ultraactivos***.

El futuro de la negociación colectiva.

La intención de usar los convenios colectivos no como una herramienta para el progreso de los trabajadores sino para legitimar la pérdida de derechos, sigue siendo una amenaza.
Las propuestas de "modernización", esto es de flexibilización que se presentaron en los últimos tiempos, apuntan claramente en esa dirección al igual que lo que ocurriera décadas atrás.
Depende de los trabajadores y sus organizaciones el evitar esta distorsión del convenio colectivo, y la recuperación de los mismos como un medio para asegurar un empleo de mejor calidad.

Capítulo 13:

La huelga y el conflicto



La huelga y el conflicto

Ya hemos dicho que los tres aspectos más relevantes del Derecho Colectivo del Trabajo, son:

- *El sindicato.*
- *El convenio colectivo.*
- *La huelga.*

La huelga es la principal manifestación de lucha de los trabajadores. Fue, en sus orígenes, un hecho de fuerza sin ningún reconocimiento legal. La única forma de hacer entrar en razón a la patronal.

¿Qué se entiende por huelga?

Tradicionalmente se entendía por huelga:

- *El abandono colectivo y concertado del trabajo.*
- *Por un grupo importante de trabajadores.*
- *Destinado a cesar una vez que se hayan hecho efectivas sus reivindicaciones.*
- *Con fines de defensa de intereses laborales.*
- *Con abandono de los lugares de trabajo.*
- *Por tiempo indeterminado.*

Como se ve, este concepto clásico huelga no se ajusta del todo a la realidad de hoy.

Si bien las huelgas siguen siendo un hecho colectivo y más o menos masivo (no se acepta una huelga de un solo trabajador), otros de los elementos que hemos visto ya no se verifican como antes:

- *Ahora las estrategias sindicales frecuentemente no plantean la huelga por tiempo indeterminado hasta que se logre la reivindicación buscada. Lo más común son los paros (por plazos de días o de horas) que se van incrementando a medida que no se obtiene la reivindicación.*

- *Muchas veces el paro (sobre todos el de corta duración) ya no es con abandono de los lugares de trabajo.*

Las formas atípicas de huelga
Además hay otras formas de protesta sindical que no son exactamente una huelga:

- *El quite de colaboración.*
- *El trabajo a desgano, también llamada huelga de brazos caídos.*
- *El trabajo a reglamento.*
- *El paro a la japonesa (trabajar de más para perturbar las líneas de producción).*

Todas estas manifestaciones de protesta son aceptadas como una manera de ejercer lo que para la Constitución es el derecho de huelga.

En el derecho argentino, hoy se usa además de la palabra huelga, otros conceptos como ***medidas de acción directa*** (como las llama la ley de conciliación obligatoria) o ***medidas legítimas de acción sindical*** (como las denomina la ley sindical 23.551)

¿Y la huelga con ocupación del establecimiento?
Como todos sabemos, en la actualidad, las huelgas suelen ser acompañadas por otras medidas complementarias destinadas a reforzar la medida de fuerza (corte de calles o rutas, prohibición de salir del establecimiento para personal o directivos de la empresa, daños materiales en el establecimiento, injurias).

Muchas de estas medidas son actos que pueden ser contrarios a la ley, y no siempre es fácil distinguir hasta dónde la protesta es legítima y cuándo empieza a haber una violación legal.

Todo esto depende de las circunstancias, de la tolerancia con que los afectados tomen la protesta y de la interpretación que hagan los jueces de la conducta de los trabajadores.

En materia de ocupación de establecimiento, que no pocas veces dio lugar a denuncias por el delito de usurpación, los jueces se van inclinando a aceptarlo como una forma de protesta, sin considerar la medida como delito de usurpación, por considerar que la usurpación

es el acto de ocupar una propiedad con intención de apropiársela. Y, en este caso, está claro que los trabajadores buscan protestar pero no adueñarse de la planta.

Motivación de la huelga

En principio las huelgas tienen como objetivo lograr determinada reivindicación para los trabajadores. Sin embargo, suele haber huelgas (o mejor dicho paros de corta duración) con propósitos políticos, por ejemplo para protestar contra la política social o económica de un gobierno o reclamar por determinadas medidas.

También existen lo que se llaman las huelgas de solidaridad, es decir las que no están dirigidas directamente al empleador de los huelguistas, sino para expresar apoyo a otros trabajadores en conflicto.

En la actualidad este tipo de medidas son aceptadas como el legítimo ejercicio del derecho de huelga.

¿Y las huelgas no huelgas?

En muchos casos los trabajadores deciden dejar de prestar servicios como reacción frente al incumplimiento de determinadas obligaciones por parte del patrón.

Es el caso, muy común, de empresas que se atrasan en el pago de sueldos, o se niegan a pagar determinado aumento. También situaciones de grave incumplimiento de normas sobre higiene y seguridad en el trabajo.

En este caso, aunque la decisión en la práctica tiene toda la apariencia de una huelga, no es exactamente una huelga, sino el ejercicio del derecho que, según la legislación común, tiene cualquier sujeto de interrumpir la prestación de su servicio si la otra parte no cumple.

¿Quién tiene derecho a declarar una huelga?

Una vieja discusión se viene dando sobre si el titular del derecho de huelga son los trabajadores o la organización sindical.

El tema reviste importancia, porque de ello depende que para que la huelga sea considerada legítima, necesita de la decisión de los órganos sindicales.

Tradicionalmente se sostuvo en nuestro país que la huelga es un derecho de los trabajadores que éstos pueden ejercer colectivamente, sin que necesariamente la decisión tenga que adoptarla la organización gremial.

Sin embargo un fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación del año 2016, declaró que las únicas huelgas legalmente válidas son las que se declaran por una organización sindical con personería gremial.

Esta decisión puede traer graves consecuencias para los casos de huelgas declaradas al margen del sindicato (cuerpos de delegados o seccionales que no simpatizan con la conducción gremial, los llamados "autoconvocados") en los que –como ocurrió en el caso fallado por la Corte- pueden ser despedidos sin indemnización.

En los hechos, la fuerza de la huelga sigue poniendo límites a estos tecnicismos legales, y muchas veces se respetan huelgas no declaradas por los sindicatos, y a veces hasta se ganan, aunque sean "ilegales".

Reglamentación legal de la huelga

La conciliación obligatoria

El Estado puede intervenir en los conflictos mediante lo que se conoce como "conciliación obligatoria" (ley 14.786). Se trata de una especie de tregua forzosa entre las partes, para sentarlas a negociar.

La ley establece que en esos casos, las partes deben retrotraer la situación al momento anterior al conflicto:

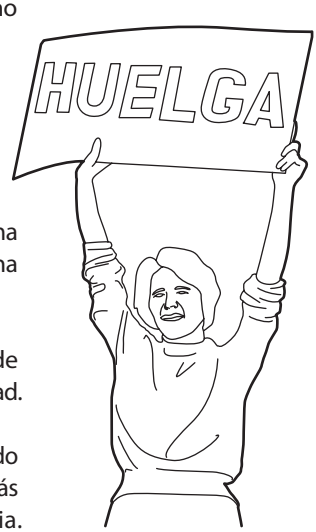
- *Los trabajadores levantando las medidas de fuerza.*
- *La patronal suspendiendo los despidos u otras medidas que hubieran adoptado.*

La conciliación ¿una ayuda o un freno?
Normalmente los trabajadores sienten a la conciliación obligatoria como una especie de freno para el ejercicio del derecho de huelga, una intromisión del Estado para obligar a levantar la medida, que parece favorecer a los patrones.

Si bien en muchos casos la situación queda planteada de esa forma, también es cierto que otras veces la conciliación es la oportunidad para poder sentarse a negociar sin dar el brazo a torcer, sobre todo si la patronal se niega al diálogo mientras se mantenga la medida de fuerza. A veces, también, cuando el conflicto se viene dilatando sin solución puede ser una manera de darle un respiro a los trabajadores evitando el desgaste de una huelga sin salida.

¿Se puede desacatar la conciliación obligatoria?
Últimamente se han presentado situaciones en las que los trabajadores se han negado a acatar la conciliación obligatoria, y no aceptan levantar la huelga.

En estos casos, la situación es potencialmente peligrosa, porque esa huelga resultaría claramente ilegal, y daría derecho a la empresa de despedir a los trabajadores, con justa causa, en la medida en que hayan intimado previamente al reintegro. Eso no quita, que, según la fuerza que tengan los trabajadores, igual la huelga se gane y no haya represalias.



¿Quién decide si una huelga es ilegal?
Durante muchos años, los gobiernos se reservaban el derecho a calificar las huelgas declarando si la misma era legal o ilegal. Este proceder era en sí mismo contrario a la ley, ya que no existe norma alguna que autorice al gobierno a ser juez de la legitimidad de una huelga.

Actualmente, esa práctica se ha abandonado, y el Ministerio de Trabajo ha dejado de calificar las huelgas por su legalidad o ilegalidad.

En todo caso, corresponderá a los jueces declarar si una huelga ha sido ilegal. Esta situación puede presentarse en el caso mencionado más arriba de que los trabajadores no acaten la conciliación obligatoria.

Límites a la huelga

El derecho de huelga, corresponde decirlo, no es absoluto. Determinadas actividades no pueden quedar paralizadas por completo. De ahí que en todos los casos de huelgas, ciertos servicios esenciales siguen funcionando tal el caso de luz, gas, agua, teléfonos, y hospitales.

Esto siempre se ha respetado en nuestro país a través de una autorregulación del ejercicio del derecho de huelga, basada en la responsabilidad de los propios trabajadores.

La ley 25.877 modificó un decreto por el cual se pretendió, alguna vez (con poca suerte, porque pocas veces se aplicó), regular y limitar la huelga en los servicios esenciales.

La nueva ley solamente considera como servicios esenciales los de salud, luz, agua y gas, y el control del tráfico aéreo.

Sin embargo, admite que se aplique a otras actividades cuando la magnitud, duración y consecuencias de la medida de fuerza puedan causar daños irreversibles.

Esa misma ley, para evitar la injerencia política en estos temas, creó una comisión independiente integrada por representantes de Universidades, Colegios de Abogados y entidades patronales y sindicales para resolver en qué casos un servicio puede ser considerado esencial y cuáles son en esos casos los servicios mínimos que deben preservarse.

Esa comisión hasta el momento no se ha constituído.

Huelga, despido y pago de días no trabajados.
La Constitución Nacional garantiza el derecho de los trabajadores a ejercer el derecho de huelga, lo cual significa que, salvo los supuestos de ilegalidad de la medida (caso de huelgas en período de conciliación obligatoria), el participar de una medida de fuerza no puede ser considerado como justa causa de despido.

Pero, la Constitución no garantiza el derecho a cobrar los días de huelga. En todo el mundo se acepta que no hay obligación patronal de pagar los días de huelga (en algunos países los sindicatos tienen un fondo especial para cubrir los días de paro). En la Argentina, sin embargo, es común que la cuestión sobre el pago de los días de huelga forme parte de la negociación del acuerdo que pone fin al conflicto, y muchas veces se consigue.

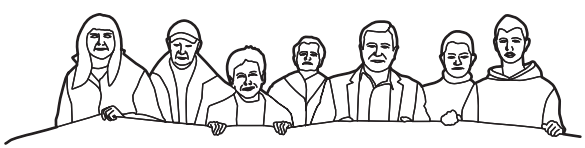
La huelga es el origen de todo

Para terminar con este tema, y también concluir con este manual digamos que la huelga es el origen y la causa de todo el progreso de los trabajadores.

Detrás de toda reivindicación, conquista o beneficio siempre se puede rastrear una huelga. Todos los derechos obtenidos por los sindicatos y trabajadores fueron obtenidos alguna vez mediante una huelga.

Por eso no nos parece mal haber empezado este modesto manual hablando de la razón de ser del Derecho del Trabajo, fundada en la situación de desigualdad de los trabajadores respecto de los patrones, y de la necesidad de amortiguar esas desigualdades.

Y nos parece muy oportuno terminar el trabajo rindiendo homenaje a la huelga como herramienta del avance de los trabajadores, y a quienes con compromiso, esfuerzo, arriesgando sus empleos, su libertad, y a veces hasta su vida, fueron construyendo este edificio legal que tenemos el deber de preservar y mejorar.



DEFENDAMOS NUESTROS DERECHOS

Índice

Capítulo 1:
Los fundamentos del derecho del trabajo 3
Capítulo 2:
Contrato de trabajo 15
Capítulo 3:
Obligaciones del trabajador y del empleador 29
Capítulo 4:
Empleo no registrado 41
Capítulo 5:
Trabajo de mujeres. Protección del matrimonio y maternidad 47
Capítulo 6:
Enfermedades y accidentes inculpables 53
Capítulo 7:
Jornada de trabajo, descanso y vacaciones 59
Capítulo 8:
La crisis económica en la empresa y sus efectos respecto del contrato de trabajo 69
Capítulo 9:
Extinción del contrato de trabajo 75
Capítulo 10:
Enfermedades y accidentes del trabajo 95
Capítulo 11:
Derecho colectivo del trabajo 105
Capítulo 12:
Convenio colectivo de trabajo 117
Capítulo 13:
La huelga y el conflicto 125