



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2022

Segunda edición 2022

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual, en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Plan de formación integral para una inspección del trabajo moderna y eficiente en Argentina.

Inspección de las condiciones de trabajo.

Buenos Aires; Oficina de país de la OIT para la Argentina, 2022.

ISBN: 9789220367865 (pdf web)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las avale.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información visite www.ilo.org/buenosaires o escríbanos a biblioteca_bue@ilo.org.

Edición: Damián Grimozzi

Diseño y diagramación: Ingrid Recchia

Impreso en Argentina

¿De qué trata este módulo?

El presente módulo estudia los aspectos normativos vinculados con las condiciones de trabajo. En particular, se ocupa de todo lo relativo al contrato de trabajo, los salarios, el tiempo de trabajo, la organización del trabajo y la protección de la maternidad y la familia.

Los temas se abordarán de manera sistemáticamente comparativa, yendo siempre del Derecho internacional a los marcos legislativos del Derecho local argentino.

Se utilizarán además, como recursos pedagógicos, experiencias internacionales y referencias jurisprudenciales respecto de los tópicos estudiados.

Objetivos

Al finalizar este módulo, los participantes podrán:

- Conocer la normativa internacional y nacional relativa a las condiciones de trabajo más importantes; en particular, el contrato de trabajo, los salarios, el tiempo de trabajo, la organización del trabajo y la protección de la maternidad y la familia.
- Identificar cuál es el papel de los inspectores del trabajo en la tarea de promover el cumplimiento de la legislación nacional correspondiente y cuáles son las buenas prácticas relativas al trabajo decente.
- Señalar qué medidas pueden adoptarse para mejorar las condiciones de trabajo.

ÍNDICE

1. CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE: PANORAMA GENERAL	6
1.1. El fundamento de la OIT	7
1.2. Tendencias recientes: de la flexibilidad a la flexiguridad	8
1.3. La inspección del trabajo y el trabajo decente	9
2. EL CONTRATO DE TRABAJO	10
2.1. Concepto y naturaleza jurídica	10
2.2. Forma y características del contrato de trabajo	11
2.3. Duración del contrato de trabajo	11
2.4. Objeto del contrato de trabajo	12
2.5. Período de prueba	13
2.6. Sujetos del contrato de trabajo	15
2.7. Derechos y deberes de las partes	15
2.8. Derechos del empleador	16
2.9. Deberes del empleador	21
2.10. Derechos del trabajador	23
2.11. Deberes del trabajador	24
3. MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO	26
3.1. Principio general: contrato por tiempo indeterminado	27
3.2. Contrato a plazo fijo	27
3.3. Contrato eventual	28
3.4. Contrato de temporada	29
3.5. Contrato a tiempo parcial	30
3.6. Modalidades no laborales: la pasantía educativa y el voluntariado social	31
3.7. Régimen de infracciones y sanciones por incumplimientos en materia de modalidades contractuales	33
4. SALARIOS	34
4.1. Un asunto global	34
4.2. Algunas tendencias	35

4.3.	Concepto, características y principios	36
4.4.	Clasificación de los salarios	37
4.5.	Condiciones de los salarios	40
4.6.	Notificación de las condiciones salariales	41
4.7.	Salario en especie	43
4.8.	Medios de pago	44
4.9.	Período y lugar de pago	44
4.10.	Salario mínimo	46
4.11.	Adelantos	47
4.12.	Descuentos	47
4.13.	Igualdad salarial	49
4.14.	Control del cumplimiento de las obligaciones en materia salarial	50
4.15.	Régimen de infracciones y sanciones por incumplimientos en materia salarial	51
4.16.	Reposición de derechos vulnerados	52
5.	TIEMPO DE TRABAJO	53
5.1.	Un asunto global	53
5.2.	Tendencia a aumentar la flexibilidad numérica	55
5.3.	Aumento de la intensidad del trabajo	56
5.4.	Jornada de trabajo	57
5.5.	Tipos de jornada de trabajo y sus limitaciones	59
5.6.	Horas extraordinarias	62
5.7.	Descansos	63
5.8.	Vacaciones anuales o licencia anual ordinaria (LAO)	65
5.9.	Otras licencias	70
5.10.	Régimen de infracciones y sanciones por incumplimientos en materia de tiempo de trabajo	71
6.	CONDICIONES DE TRABAJO RELACIONADAS CON LA MATERNIDAD Y LA FAMILIA	72
6.1.	Protección de los derechos relativos a la maternidad	72
6.2.	Licencia por maternidad y protección contra despido	73
6.3.	Prueba de embarazo	75

6.4. Excedencia	75
6.5. Pausas por lactancia	76
6.6. Licencias especiales por cuestiones familiares.....	78
6.7. Disposiciones especiales a favor de las mujeres que trabajan	79
6.8. Protección del matrimonio	82
6.9. Infracciones y sanciones por incumplimientos salariales en materia de maternidad y familia	82
7. RESUMEN	83
8. BIBLIOGRAFÍA Y LECTURAS RECOMENDADAS	84
EJERCICIO 1	88
EJERCICIO 2	90
EJERCICIO 3	92
EJERCICIO 4	93

1. CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE: PANORAMA GENERAL

El concepto de trabajo decente está íntimamente ligado con el fenómeno de la globalización, y busca definir qué debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno.

Desde la OIT, se impulsa el concepto de **trabajo decente** como aquel trabajo que reúne todos los elementos a los que las personas durante su vida laboral pueden aspirar: la oportunidad de acceder a un empleo productivo, que genere un ingreso justo, en condiciones de seguridad en el trabajo, bajo un régimen de protección social para el trabajador y su familia, en términos de libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y con una efectiva igualdad de oportunidades y de trato para todos: mujeres y varones. De este modo, el concepto de trabajo decente involucra también generar suficientes puestos de trabajo como para responder a las demandas de la población; pero no es solo una cuestión cuantitativa sino también cualitativa: es un requisito indispensable que esos empleos sean productivos y de calidad, y que los trabajadores los ocupen en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

El trabajo decente se ha convertido en un objetivo universal, de lo cual tenemos importantes expresiones positivas en el orden internacional y en el local. En el internacional, ha sido integrado a las más importantes declaraciones de derechos humanos, comenzando por la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), las Resoluciones de la ONU y los documentos finales de las principales conferencias, incluyendo la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) y, más recientemente, la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas (2015).¹ Específicamente, el Objetivo 8 de la Agenda 2030 insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente. Así, la búsqueda de este objetivo se convertirá en un espacio fundamental para la actuación de la OIT y sus mandantes. Igualmente, otros aspectos clave del trabajo decente están ampliamente considerados en las metas de muchos de los otros 16 objetivos de la nueva visión de desarrollo que impulsa Naciones Unidas, lo cual profundiza aún más las posibilidades de conseguir mejoras sustantivas en esta problemática. A su vez, en el orden local, el concepto de trabajo decente fue receptado por la Ley Nacional N° 25.877 de Ordenamiento del Régimen Laboral, sancionada en 2004, que establece textualmente en su Artículo 7: “el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) promoverá la inclusión del concepto de trabajo decente en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales”.

1. Disponible en: <https://argentina.un.org/es/sdgs> [Consultado: 27-feb-2021].

1.1. El fundamento de la OIT

Las condiciones de trabajo decente, tales como un salario digno y una jornada limitada de trabajo, han sido siempre un elemento fundamental y fundacional de las actividades de la OIT. El Preámbulo de su Constitución de 1919 ya establecía: “[...] que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; [...] es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, [...] garantía de un salario vital adecuado, [...] reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas”.²

Tal es así que la primera norma internacional del trabajo que se adoptó trataba sobre las horas de trabajo,³ la tercera sobre la protección de la maternidad,⁴ y apenas diez años más tarde ya se estableció una norma específica sobre los salarios.⁵ Los Convenios sobre seguridad y salud⁶ también se adoptaron rápidamente, al igual que las Recomendaciones sobre la inspección del trabajo,⁷ que eran esenciales para que el organismo pudiera ir hallando las formas de velar con eficacia por el cumplimiento de esas primeras normas laborales y de las demás que les siguieron.

En el lapso que nos trae desde la fundación de la OIT en 1919 y la adopción de estas primeras medidas hasta la actualidad, la mayoría de los países ha adoptado políticas y legislaciones nacionales sobre las condiciones de trabajo; muchos han ratificado los principales instrumentos de la OIT y otras normas internacionales, y han ofrecido un régimen de protección legal para gran parte de los trabajadores. Asimismo, la competencia de los servicios de inspección abarca tanto a estos trabajadores como a los sectores que los emplean. Sin embargo, en muchos países el campo de aplicación de la legislación nacional no ha sido lo suficientemente amplio: siguen existiendo muchos trabajadores a quienes la ley no protege con respecto a sus salarios, su tiempo de trabajo,

2. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO [Consultado: 27-feb-2022].

3. Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm.1). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312146:NO Ratificado por Argentina. [Consultado: 27-feb-2022].

4. Convenio sobre la protección a la maternidad, 1919 (núm.3). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312148:NO Ratificado por Argentina. [Consultado: 27-feb-2022].

5. Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm.26). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312171:NO Ratificado por Argentina. [Consultado: 27-feb-2022].

6. Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919 (núm.3). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312341:NO y Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm.13). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312158:NO Ratificado por Argentina. [Consultados: 27-feb-2022].

7. Recomendación sobre la inspección del trabajo (servicios de higiene), 1919 (núm. 5). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312343:NO y Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 (núm.20). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312358:NO [Consultados: 27-feb-2022].

sus condiciones de seguridad y salud, etc. Esto afecta de manera especial a quienes trabajan en la economía informal, a los trabajadores ocasionales y temporales (por ejemplo, en agricultura), a trabajadores de micro y pequeñas empresas, a los trabajadores domésticos, a los trabajadores migrantes y a los trabajadores a domicilio. Frente a estas situaciones hay dos problemas distintos, pero vinculados: (i) si la ley no ha cubierto estos casos, tanto las empresas como los trabajadores quedan fuera de la competencia de los servicios de inspección; (ii) tenemos situaciones en que la cobertura de la ley es amplia y contempla esas situaciones, pero las inspecciones del trabajo carecen de los recursos necesarios para visitar los establecimientos o lugares de trabajo de modo regular o casi no lo hacen, y los trabajadores rara vez llegan a ver a un inspector.

No podemos olvidar que las condiciones de trabajo y la seguridad y salud están estrechamente relacionadas, y el efecto acumulativo puede ser muy peligroso. Así, un exceso de horas de trabajo ante una máquina que carece de protecciones o de mantenimiento adecuado aumenta el riesgo de lesiones o accidentes. Cada elemento de las condiciones de trabajo es importante y forma parte integral del medio ambiente de trabajo. Pero algunos de estos elementos, más que otros, tienen una enorme influencia en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, por ejemplo, los salarios y las horas de trabajo.

1.2. Tendencias recientes: de la flexibilidad a la flexiguridad

En las décadas de 1980 y 1990, se introdujeron a un ritmo acelerado fuertes cambios en el ámbito del trabajo que recibieron el nombre general de *flexibilidad*. Se buscaba mejorar la capacidad de las empresas para competir en un mundo globalizado. Estos cambios, que se concentraron en áreas clave de las condiciones de trabajo, se proponían ayudar a las empresas a:

- adaptar el nivel y los tiempos de trabajo de la mano de obra a los cambios en la demanda;
- variar el nivel de los salarios de acuerdo con la productividad y la capacidad de pago; y
- movilizar a los trabajadores entre distintas tareas para hacer frente a los cambios en la demanda.

Para esto, en varios países se modificó la legislación y se permitió a las empresas introducir cambios en los contratos de trabajo (*flexibilidad numérica externa*), en las horas de trabajo (*flexibilidad numérica interna*), en los sistemas de pago (*flexibilidad salarial*) y en la organización del trabajo (*flexibilidad funcional*).

Frente a esta transformación, a principios del siglo XXI fue emergiendo la necesidad de equilibrar la flexibilidad con la *seguridad*. Y, tal como venimos desarrollando en este curso y acabamos de indicarlo más arriba, la seguridad no es solo utilizar equipos de protección o pasamanos en las alturas, etc., sino que es parte del concepto profundo de trabajo decente, e involucra: remuneraciones decentes, aprendizaje permanente, condiciones de trabajo equitativas, protección contra la discriminación y el despido injusto, apoyo en caso de pérdida del puesto de trabajo y derecho a transferir los derechos sociales adquiridos cuando se cambia de trabajo. La necesidad de congeniar flexibilidad con seguridad dio lugar al concepto de *flexiguridad*.

En el caso de Argentina cabe citar la Ley N° 24.013, de 1991, que se caracterizó, entre otros aspectos, por legislar respecto de las situaciones de crisis por las que eventualmente pudieran atravesar las empresas como consecuencia de caídas en sus procesos productivos, y establecer así un procedimiento que pudiera anticiparse a los despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, económicas o tecnológicas. Se denomina procedimiento preventivo de crisis de empresas y lo analizaremos en el Módulo 18 “Introducción al Derecho colectivo del trabajo”.

Más recientemente, en junio de 2008, se adoptó un nuevo e importante instrumento internacional: la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*,⁸ la cual reafirma los principios de la OIT y ofrece un enfoque para que los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores promuevan políticas económicas y sociales equilibradas. Entre otras cuestiones, la *Declaración* apoya la necesidad de adoptar “medidas en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esa clase de protección”.

1.3. La inspección del trabajo y el trabajo decente

Como ya sabemos, el servicio de inspección tiene un objetivo fundamental: lograr el cumplimiento adecuado de las normas laborales, tanto en base a imponer sanciones cuando se detectan incumplimientos como brindando asesoramiento e información a trabajadores y empresas. Estas normas son las que posibilitan las condiciones de trabajo decente. Y sabemos ya que los funcionarios al servicio de las inspecciones laborales cuentan con atribuciones y prerrogativas –desarrolladas en el Módulo 2– para garantizar el cumplimiento de condiciones decentes de trabajo. Particularmente, es de suma importancia controlar la documentación que obligatoriamente deben llevar los empleadores –como es el caso del libro de sueldos, los recibos de pago de salarios o los registros sobre los horarios de entrada y salida– y contrastarla con los datos de la realidad, a fin de verificar un adecuado cumplimiento sobre estas materias.

8. Disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang-es/index.htm [Consultado: 27-feb-2022].

2. EL CONTRATO DE TRABAJO

Jurídicamente, “hay contrato de obra o de servicios cuando una persona [...], actuando independientemente, se obliga a favor de otra [...] a realizar una obra material o intelectual o a proveer un servicio mediante una retribución”.⁹ Sin embargo, como vimos en el Módulo 3, el contrato de trabajo involucra más que esto. En el contrato de trabajo el trabajador siempre está en una situación de dependencia personal a disposición del empleador y bajo sus órdenes. Dicho de otro modo, no se limita a una relación contractual que genera obligaciones recíprocas para las dos partes contratantes, sino que contiene también otros elementos, tales como el deber de lealtad y de previsión, la responsabilidad por riesgos inherentes al trabajo, etc. (Krotoschin, 1993).

2.1. Concepto y naturaleza jurídica

Como también vimos en el Módulo 3, en nuestro ordenamiento interno, la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (LCT)¹⁰ del año 1974 establece en su Artículo 21 que “habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres”. Como podemos ver, esta conceptualización amplia abarca todo tipo de vínculo laboral, y todas las modalidades de prestación del trabajo; pero lo más habitual es que el contrato se inserte en el marco de una empresa y sea regido por las normas vinculadas con las tareas que se realizan en esa organización empresarial.

Conviene insistir en las diferencias fundamentales que separan el contrato de trabajo de los contratos del Derecho privado (civil o comercial): en este último, las partes están en igualdad de condiciones para contratar y su voluntad tiene preponderancia; en cambio en el contrato de trabajo esto no ocurre, en tanto el trabajador arriba al mercado laboral impulsado por una necesidad

9. Artículo 1251 del Código Civil y Comercial de la Nación - Ley N° 26.994: Hay contrato de obra o de servicios cuando una persona, según el caso el contratista o el prestador de servicios, actuando independientemente, se obliga a favor de otra, llamada comitente, a realizar una obra material o intelectual o a proveer un servicio mediante una retribución. El contrato es gratuito si las partes así lo pactan o cuando por las circunstancias del caso puede presumirse la intención de beneficiar. Disponible en: <http://www.saij.gob.ar/26994-nacional-codigo-civil-comercial-nacion-lns0005965-2014-10-01/123456789-0abc-defg-g56-95000scanyel?> [Consultado: 27-feb-2022].

10. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

primaria que debe satisfacer, mientras que el empresario no. Esta necesidad quita autonomía de voluntad al trabajador a la hora de negociar el contrato. Es aquí donde la legislación laboral debe ocuparse de reequilibrar esta desigualdad.

Por otra parte, el contrato de trabajo requiere siempre que la prestación del servicio sea de carácter personal e indelegable: no es posible que el contrato se convenga entre personas jurídicas, en tanto es una persona física la que se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios; es un intercambio de voluntades para prestar un trabajo personal, indelegable e infungible (esto último significa que el trabajo no se consume en el acto de realizar la tarea por la que se contrató sino que sigue siendo una capacidad que le pertenece al trabajador).

2.2. Forma y características del contrato de trabajo

Para el Derecho argentino, el contrato de trabajo se caracteriza por ser un contrato no formal, que puede celebrarse con el simple consentimiento de las partes, esto es, sin documentarlo en escrito alguno. Así lo reconoce el Artículo 48 (LCT): “Las partes podrán escoger libremente sobre las formas a observar para la celebración del contrato de trabajo, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares”. Esto implica que el contrato de trabajo es un contrato-realidad, es decir, existe como tal por la manera en que es realizada la prestación del servicio, y no por lo que se deduzca de los documentos que dieron origen a la relación contractual. Rige aquí el principio de primacía de la realidad: un contrato de trabajo se reconoce como tal precisamente por la valoración real que se hace de los hechos y no por lo que otros elementos de juicio pudiesen sugerir.

Este rasgo no ha sido obstáculo para que de todos modos los legisladores hayan ido imponiendo formalidades especiales para ciertas modalidades de contratación, a partir de abusos cometidos por la parte contratante. Por ejemplo, toda contratación que no sea por tiempo indeterminado necesariamente debe formalizarse por escrito (Ver Apartado 3).

Estas características distinguen el contrato de trabajo de otras figuras jurídicas, como ya vimos en el Módulo 3 (Apartado 2.1) y el Módulo 5 (Apartado 4.1): es un trabajo personal, voluntario, por cuenta ajena y dependiente de otro.

2.3. Duración del contrato de trabajo

En el Apartado 3.1 explicaremos que, como regla, el contrato de trabajo es celebrado por tiempo indeterminado. También veremos que ciertas modalidades contractuales admiten una duración determinada, aunque con mayores exigencias por tratarse de excepciones a la regla. Se considera que un contrato de duración determinada se convierte en indeterminado cuando:

- a. se celebra un contrato temporal fraudulento (es decir que esconde un contrato por tiempo indefinido);
- b. el trabajador no ha sido registrado en la debida forma;

- c. una vez cumplido el plazo máximo para un contrato de duración determinada, el trabajador continúa prestando servicios en la empresa.

En todos estos casos, se considera que el contrato se ha prorrogado por tiempo indefinido.

2.4. Objeto del contrato de trabajo

El objeto de todo contrato está determinado por los bienes (entregar o recibir un derecho o una cosa) o los hechos (hacer o no hacer algo) que constituyen el núcleo de la vinculación. Debe ser lícito, posible, determinado o determinable, susceptible de valoración económica y corresponder a un interés de las partes, aun cuando éste no sea patrimonial (Artículo 1003, Código Civil y Comercial).

Evidentemente, el objeto del contrato de trabajo es el trabajo desplegado por el trabajador, entendido como la prestación personal e infungible que se ofrece en beneficio del empleador (Artículo 37, LCT).

De modo coherente con la definición jurídica de todo contrato, el Artículo 38 (LCT) establece que no podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos. El carácter de **ilícito** alude, en primer lugar, a que la prestación no contraría ninguna prohibición legal y, en segundo lugar, a que no afecte negativamente la moral y las buenas costumbres.¹¹ Como señala Grisolia (2000), en este último sentido, la legislación suele adoptar un concepto de tipo sociológico e histórico: una determinada actividad es ilícita si es inmoral para la conciencia popular del lugar y tiempo en que el contrato tiene eficacia. El contrato de trabajo de objeto ilícito¹² es nulo y no produce consecuencias entre las partes (Artículo 41, LCT). Por lo tanto, la persona que cumple el rol de trabajador no podrá reclamar la aplicación de las normas del orden público laboral.

Vayamos al segundo aspecto: el objeto del contrato es **prohibido** cuando una norma jurídica ha vedado el empleo de determinadas personas en determinadas tareas, épocas o condiciones (Artículo 40, LCT). A diferencia de lo que ocurre con el contrato de trabajo de objeto ilícito, la nulidad del contrato no afecta el derecho del trabajador a percibir las remuneraciones o indemnizaciones que se deriven de su extinción por tal causa (Artículo 42, LCT). Y si la prohibición es parcial, es decir, si solo afecta a una de las condiciones del trabajo, su supresión no afecta la parte válida del contrato (Artículo 43, LCT).

La inspección del trabajo tiene un importante rol en la detección temprana de casos de trabajo ilícito o prohibido. Lo veremos con detalle respecto de la detección del trabajo infantil (Módulo 9), y respecto de la trata con fines de explotación laboral, el trabajo forzoso o el empleo de trabajadores en situación migratoria irregular (Módulo 10).

11. Salvo que esté expresamente permitido por el ordenamiento jurídico (Artículo 39, LCT).

12. Por ejemplo, alguien que es contratado para prestar servicios en una agencia de quiniela clandestina, actividad actualmente prohibida por el Artículo 301 bis del Código Penal.

Relación de dependencia o contrato de objeto ilícito. Ejercicio de la prostitución o actividad “de alterne”

*Recurso 93/2012 Demanda 253/2011 (Juz. de lo Social n.º 1 de Teruel)
Tribunal Superior de Justicia de Aragón (España) Sala de lo Social
28/3/2012*

Hechos. La Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de España consideró que la actividad de “alterne” es lícita y, por lo tanto, se dan las notas características de una relación de dependencia. El empleador alegó que en su local se ejercía no solo el alterne sino también la prostitución, por lo que tal actividad no podía ser considerada laboral. La sentencia hace una distinción entre ambas actividades, considerándolas en forma separada.

Decisión del tribunal. [...] Aunque D.^a Mariana ejerciera la prostitución en el piso superior del club, es dable distinguir esta actividad ilícita de la actividad legal de “alterne” realizada en el bar radicado en la planta baja, consistente en incitar a los clientes a consumir bebidas a cambio de una comisión del 50 por 100 del precio de cada consumición. Esta diferenciación, basada en la diferente naturaleza de ambas actividades, permite que las trabajadoras de “alterne” disfruten de los derechos de la Seguridad Social. En este sentido se han pronunciado las sentencias del TS de 3-3-1981, 25-2-1984, 14-5-1985 y 4-2-1988, las cuales argumentan que la actividad de “alterne” puede dar lugar a la existencia de un contrato de trabajo, debiendo examinar si concurren las notas definitorias de la relación laboral, así como la sentencia del TS de 27-11-2004, recurso 18/2004, la cual explica que la actividad de “alterne” puede tener naturaleza laboral cuando concurren los requisitos establecidos por la doctrina jurisprudencial.

2.5. Período de prueba

Se puede definir el período de prueba como un **negocio jurídico bilateral**: por su lado, el trabajador demuestra durante este tiempo su aptitud profesional y adaptación a la tarea encomendada; y al mismo tiempo, el empleador verifica si el trabajador reúne las condiciones técnicas y de idoneidad que se requieren para desempeñarse en ese puesto de trabajo.

Pero también se puede pensar, como la experiencia nos indica, que durante ese período se está dando ya una relación laboral completa. Frente a esta dificultad, el Convenio núm. 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo, de 1982,¹³ establece que la aplicación de sus disposiciones puede no considerar, ya sea total o parcialmente, a las personas empleadas o a

13. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO No ratificado por Argentina. [Consultado: 27-feb-2022].

la categoría de trabajadores que “efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable”.

En lo que respecta al ordenamiento interno argentino, el período de prueba está previsto en el Artículo 92 bis (LCT), donde se especifica que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado involucra un período de prueba que tiene lugar durante los tres primeros meses de vigencia. Durante ese lapso, las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con la sola salvedad de que pueden extinguir la relación sin invocación de causa y sin derecho a indemnización por tal motivo. La norma contiene ciertas pautas o reglas tendientes a impedir un uso desnaturalizado de la figura:

1. Solo se puede aplicar una vez por cada trabajador. Es decir, si un trabajador reingresa a prestar servicios para un empleador con el que trabajó en el pasado, no se considera a prueba este nuevo contrato.
2. No se puede hacer un uso abusivo del período de prueba. Por ejemplo, cuando un empleador, para un mismo puesto de trabajo, contrata y despide trabajadores cada tres meses.
3. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba.

El incumplimiento de cualquiera de estas reglas conlleva la inaplicabilidad del período de prueba.

VISIÓN COMPARADA DEL PERÍODO DE PRUEBA EN DISTINTAS LEGISLACIONES	
Bélgica	Mínimo 7 días y máximo 14 días para trabajadores operarios. Para el resto de los trabajadores, entre 1 y 6 meses.
Suecia	Máximo 6 meses. Extinción anticipada solo con preaviso de 60 días.
Brasil	90 días.
Perú	Entre 3 y 6 meses según las tareas lo justifiquen y solo para trabajadores calificados. 1 año para el personal de dirección. Tope del 10% del total de trabajadores, salvo empresas en inicio o en ampliación de actividades.
Venezuela	90 días. Nulidad en caso de reingreso en puesto similar.
Guatemala	2 meses. Puede establecerse un plazo menor entre las partes.
México	Relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o superiores a 180 días: 30 días de prueba. Personal directivo o profesional especializado: 180 días de prueba.

2.6. Sujetos del contrato de trabajo

Los sujetos que intervienen en el contrato de trabajo en sentido estricto son el trabajador y el empleador, dado el carácter bilateral de la relación laboral que ya conocemos.

El trabajador

El término *trabajador* es utilizado para referirse a la persona que presta servicios en una relación de trabajo. En un sentido general, esta relación puede ser dependiente o independiente; pero en Chile por ejemplo se designa trabajadora a la persona que presta servicios bajo dependencia, y en México se la define como quien realiza un trabajo personal subordinado. Asimismo, en el Derecho argentino, el Artículo 20 (LCT) define como trabajadora a aquella persona humana que se obligue a prestar servicios a favor de otra y bajo su dependencia mediante el pago de una remuneración o salario.

Por otro lado, la normativa nacional contempla la figura del socio empleado (Artículo 27, LCT): es aquella persona que, aun integrando una sociedad en carácter de socio o accionista, presta a ésta su actividad en forma principal y habitual con sujeción a las instrucciones o directivas que se le impartan. Dicho con más claridad aun, la LCT lo considera trabajador dependiente, con todas las notas características de subordinación, y éstas no invalidan su condición de socio. Se trata de una típica cláusula destinada a contrarrestar y sancionar aquellas situaciones de fraude basadas en simular una relación de cooperativa, que busca evadir la aplicación de normas laborales.

El empleador

El Artículo 26 (LCT) considera *empleadora* a la persona física o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador. Es quien organiza y dirige el trabajo prestado por el trabajador dependiente, y quien se sirve para ello de las facultades de control y disciplinarias que le confiere la ley. El empleador puede ser tanto una entidad sin fines de lucro como una sociedad de hecho o incluso un conjunto de personas físicas. Una situación particular se plantea en relación con los grupos empresariales o empresas vinculadas, ya que en muchas ocasiones estas estructuras se utilizan para configurar otro tipo de fraude laboral cuyo objeto, como vimos en profundidad en el Módulo 5, es eludir la responsabilidad del verdadero empleador.

2.7. Derechos y deberes de las partes

Se entiende por derechos y deberes de las partes las prestaciones recíprocas y las facultades que surgen del contrato de trabajo. Alcanzan tanto al trabajador como al empleador, ya que a cada obligación de una parte le corresponde un derecho de la otra. Están regulados especialmente en los Artículos 62 a 89 (LCT), y también están establecidos en los estatutos profesionales y los convenios colectivos.

Las obligaciones de las partes se deben cumplir dentro del marco de la buena fe, la colaboración y la solidaridad (Artículos 62 y 63, LCT) tanto al iniciarse el contrato de trabajo como durante su desarrollo y en el momento de su extinción.

2.8. Derechos del empleador

El empresario tiene las siguientes atribuciones o poderes, enumerados en la LCT, indispensables para que la empresa pueda cumplir con su finalidad básica: la producción de bienes y la prestación de servicios.

Facultad de organización

Es el conjunto de atribuciones jurídicas requerido para determinar cómo se realiza el trabajo en la empresa. Textualmente, el Artículo 64 (LCT) señala que “el empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento”. Esto se manifiesta en el derecho de indicar qué trabajo debe efectuar el trabajador y en qué condiciones de modo, tiempo y lugar o, dicho más ampliamente, en el derecho del empresario de disponer, según su criterio y conocimiento, de los bienes de producción y de los recursos humanos de la empresa, como conductor y en virtud de su poder jerárquico.

Existen cuatro formas principales de organización del trabajo:

- Formas de aprendizaje discrecional: autonomía en el trabajo, complejidad de las tareas, autoevaluación de la calidad del trabajo, trabajo en equipo autónomo.
- Formas de producción ajustada: trabajo en equipo, autónomo o de otro tipo, rotación de los puestos, polivalencia funcional y autoevaluación.
- Formas tayloristas: poca autonomía en el trabajo, baja complejidad de las tareas, poca asistencia de los colegas o los superiores.
- Formas de estructura tradicional o simple: formas de organización del trabajo con métodos en gran medida informales y no codificados.

Si comparamos las formas de aprendizaje discrecional en la organización del trabajo con las formas de producción ajustada y las tayloristas, podemos subrayar que las primeras reúnen mejores condiciones de trabajo, en el sentido de una menor intensidad del trabajo, menor exposición a riesgos físicos, menos horas de trabajo no tradicionales, mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y niveles más bajos de problemas de salud relacionados con el trabajo. Pero además, claramente, las diferentes formas de organización del trabajo pueden mejorar o deteriorar las condiciones de trabajo. Conviene entonces hacer aquí una breve reflexión sobre los cambios que han tenido lugar al respecto.

Una tendencia notable en las políticas de los empleadores relativas a la organización del trabajo desde los años ochenta ha sido el creciente reconocimiento del vínculo crucial entre la organización del trabajo y la competitividad. La presión para efectuar cambios en la organización del trabajo ha provenido de una serie de factores relacionados: intensificación de la competencia;

nuevas tecnologías que exigían la polivalencia funcional y que permitían una nueva organización del trabajo en la práctica; nuevos conceptos relativos al trabajo, tales como “justo a tiempo”, “gestión de la calidad total” y “mantenimiento productivo total”; y cambios en el mercado externo de trabajo. Todos estos factores alentaron a los empleadores a tomar medidas más sistemáticas, en función de desarrollar o al menos mantener las competencias de sus principales empleados. Así, se llevaron adelante reformas organizativas tendientes a obtener más beneficios de los conocimientos y competencias laborales de sus empleados, e integrar el control de la calidad a los procesos de producción.

Y si bien se ha adoptado una gran variedad de propuestas, conviene señalar que los cambios en la organización del trabajo son más sostenibles cuando se diseñan y aprueban de manera conjunta entre la gestión y los representantes de los trabajadores y, además, se basan en el mejoramiento de las competencias de los trabajadores. La productividad y la calidad se pueden combinar con mejores condiciones de trabajo, y pueden dar como resultado un aumento de la motivación y fidelidad de los trabajadores.

Facultad de dirección

La facultad de dirección es la atribución que tiene el empleador de emitir directivas a los trabajadores mediante instrucciones relativas a la forma y modalidad del trabajo, en función de los fines y necesidades de la organización de la actividad específica que se desarrolla. En este sentido, el Artículo 65 (LCT) expresa que “las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador”. Este Artículo está expresando de manera clara que la facultad de dirección tiene límites precisos: los del trabajo a realizar; más aun, incluso dentro de esos límites, el empleador no puede dar órdenes o instrucciones que afecten negativamente los derechos de salud y seguridad del trabajador ni los demás aspectos que hacen al concepto de trabajo decente.

Las directivas del empleador pueden manifestarse verbalmente o pueden ponerse escrito, por ejemplo, en un reglamento interno que establezca obligaciones y prohibiciones propias de la actividad, que indique la forma en que se deben prestar las tareas, la organización del trabajo y las conductas a asumir en determinadas ocasiones. También puede reglamentar cuestiones referidas a las conductas del personal en el trabajo y fijar las formas adecuadas para llevar a cabo la prestación laboral (por ejemplo, la obligatoriedad del uso de los medios de protección). Las disposiciones del reglamento son exigibles y deben ser acatadas obligatoriamente por los trabajadores presentes y futuros, en tanto no violen las normas del orden público laboral (Módulo 3).

Poder disciplinario

El Artículo 67 (LCT) establece que “el empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador”. La finalidad de esta atribución otorgada al empleador es poder corregir la mala conducta del trabajador ante incumplimientos a sus obligaciones.

La Ley limita el poder disciplinario al imponer una necesaria proporcionalidad entre falta y sanción, y de este modo inhabilita la aplicación de medidas disciplinarias irrazonables o arbitrarias. La sanción, además, debe posibilitar el derecho de defensa, y permitir al trabajador su impugnación y ulterior cuestionamiento judicial. No está permitido “sancionar” al trabajador modificando el contrato (Artículo 69, LCT), ni tampoco, como consecuencia de una falta, aplicarle multas ni deducir sumas o retener el monto de su remuneración (Artículo 131, LCT).

Dicho ahora positivamente, las sanciones disciplinarias aplicables según nuestro régimen legal son: el apercibimiento, las suspensiones y el despido con justa causa. La amonestación o el apercibimiento es la sanción más leve, mientras que el denominado *llamado de atención*, o la simple advertencia verbal, no constituyen una sanción disciplinaria propiamente dicha, y no son susceptibles de impugnación ni recurso posterior.

Aunque esto no está regulado, la sanción se debe efectuar por escrito en virtud de que tiene validez como prueba, y de ese modo el antecedente consta en el legajo del trabajador. En la práctica, esto se realiza mediante una nota que informa personalmente sobre la sanción al dependiente y bajo constancia (esto es, el trabajador debe notificar a su vez que acusa recibo de la nota). También puede hacerse mediante telegrama o carta documento. La LCT no exige que se apliquen formas solemnes, pero las sanciones deben ser comunicadas por escrito y a través del superior jerárquico, dado que esto es lo que permitirá el descargo del trabajador.

En el caso de la suspensión disciplinaria existe un límite temporal contemplado en el Artículo 220 (LCT): “las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador **no podrán exceder de treinta días en un año**, contados a partir de la primera suspensión. Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias deberán ajustarse a lo dispuesto por el Artículo, sin perjuicio de las condiciones que se fijaren en función de lo previsto en el Artículo 68”.

El trabajador tiene 30 días para cuestionar la sanción aplicada por el empleador, ya sea respecto de la causa de la sanción o de su extensión; si no lo hace en ese lapso, se considera aceptada y pierde el derecho a reclamar en lo sucesivo: se trata de un plazo de caducidad (Artículo 67, segundo párrafo, LCT).

ARBITRAJE OBLIGATORIO ANTE SANCIONES DISCIPLINARIAS EN LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

El escaso monto (o nulo en el caso del apercibimiento) de las sanciones disciplinarias suele desalentar la búsqueda de una instancia revisora. Si a esto se agregan los tiempos procesales de la justicia y la necesidad de contar con patrocinio letrado en todo proceso judicial, la impugnación ante los tribunales de las sanciones laborales resulta ser una figura de escasísima aplicación práctica en la Argentina.

Sin embargo, a nivel provincial se ha implementado una vía administrativa que justamente viene a dar respuesta a esa realidad, y trata de generar un ámbito accesible y rápido para atender a este tipo de conflictos.

La Provincia de Buenos Aires, a través de la Ley Provincial N° 10.149 del año 1984, ha establecido un procedimiento arbitral mediante el cual el trabajador sancionado somete la revisión de su sanción a la autoridad administrativa del trabajo, que actúa como árbitro y emite un laudo sobre la procedencia y alcance de la sanción. Se trata de una instancia voluntaria para el trabajador, pero una vez promovida es de acatamiento obligatorio para el empleador, y la decisión que se toma es vinculante para ambos. Este procedimiento es un ejemplo de lo que se conoce como *formalismo moderado*, propio del Derecho administrativo, que no requiere patrocinio letrado y que prevé una decisión rápida, que se toma como máximo en 60 días hábiles. Además, como toda instancia administrativa, contempla la revisión judicial por la vía recursiva ante los tribunales laborales.¹⁴

Ahora bien, para que el ejercicio del poder disciplinario sea válido, doctrinariamente se han establecido distintos **requisitos** que deben cumplirse:

- **Contemporaneidad.** La sanción debe ser *oportuna*. Esto significa que debe existir contemporaneidad entre la falta cometida y la sanción aplicada: no debe transcurrir un lapso que dé lugar a interpretar que la falta fue consentida. La demora solo se justifica en caso de producirse la instrucción de un sumario o la investigación de la conducta, es decir, cuando se produce una falta pero no se sabe aún su magnitud ni con certeza quién la cometió. Con toda precisión: el tiempo para sancionar se debe comenzar a contar a partir de la finalización del sumario interno.
- **Proporcionalidad.** La sanción aplicada debe ser proporcional a la falta cometida. Para efectuar una correcta graduación de la sanción a aplicar no solo se debe tener en cuenta la gravedad del incumplimiento del trabajador sino también sus antecedentes, su antigüedad y si la falta cometida ha sido reiterada.
- **No duplicación de sanciones.** El empleador no puede aplicar por una misma falta o incumplimiento del trabajador más que una sola sanción.
- **Motivación.** Se debe expresar la causa de la sanción en forma clara, determinar los hechos que la motivaron y la fecha en que ocurrieron, y debe ser justa.
- **Forma.** El empleador debe comunicar la sanción por escrito, ya sea con un telegrama, carta documento o nota emitida por él mismo y firmada por el trabajador.

14. Artículo 17: Las controversias individuales o pluriindividuales que se susciten en jurisdicción de la Provincia como consecuencia de suspensiones por razones disciplinarias se encuentran sometidas a la conciliación y arbitraje obligatorio ante la Subsecretaría de Trabajo. La concurrencia de las partes es obligatoria y se efectuará bajo apercibimiento de ser conducidas por la fuerza pública. No justificándose en el plazo de veinticuatro (24) horas la inasistencia, la Subsecretaría de Trabajo impondrá las sanciones correspondientes. Texto completo disponible en: http://www.trabajo.gba.gov.ar/delegaciones/biblioteca_deles/LEY10149.pdf [Consultado: 27-feb-2022].

Facultad de alterar las condiciones del contrato: *ius variandi*

El empresario, en virtud del carácter dinámico del contrato de trabajo, puede alterar algunos aspectos del contrato en forma unilateral, y efectuar así aquellos cambios que resulten necesarios para modernizar y mejorar la producción. Es un derecho discrecional pero no absoluto; por lo tanto, el empleador debe ejercerlo con prudencia y de modo razonable, ya que está limitado por el cumplimiento de determinados requisitos que en seguida detallaremos. La alteración de las condiciones del contrato solo puede referirse a aspectos no esenciales –es decir accidentales o secundarios, tales como las modalidades de la prestación de la tarea–, debe estar justificada en las necesidades funcionales de la empresa y no debe causar perjuicio material o moral al trabajador. Recordemos en este sentido lo antedicho: la LCT prohíbe expresamente que se apliquen sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo (Artículo 69, LCT).

Si bien se trata de una potestad, de una decisión unilateral que adopta el empleador y que no requiere ni la consulta ni el consentimiento del trabajador, en la práctica es común que se busque su anuencia para evitar posibles litigios; cuando esto ocurre, y se plasma en un acuerdo celebrado entre ambas partes, no se trata del ejercicio del *ius variandi* propiamente dicho.

El *ius variandi*, para ser legalmente admisible y no resultar abusivo, debe ser ejercido cumpliendo los requisitos de validez fijados en la LCT, que se constituyen en estrictos límites para su utilización:

- **Razonabilidad.** La medida debe ser razonable y ejercida dentro de los límites contemplados en el Artículo 68: tiene que ser funcional, es decir, responder a una necesidad de explotación de la empresa, y estar vinculada a la producción de bienes o de servicios. El empleador debe acreditar el mínimo de razonabilidad que justifique el cambio impuesto, y solo ante tal prueba corresponde al trabajador demostrar el perjuicio material o moral.
- **Inalterabilidad de las condiciones esenciales del contrato.** Está prohibido alterar el contenido sustancial del contrato de trabajo, su esencia o núcleo. La doctrina y la jurisprudencia disienten en determinar concretamente cuáles son aquellos elementos que no pueden ser alterados y que constituyen lo esencial en una relación laboral, aunque mayoritariamente han considerado como elementos coyunturales y, por ende, pasibles de modificación unilateral por el empleador los siguientes: el lugar en donde se prestan tareas; la distribución del tiempo de trabajo, siempre que no exista una modificación del tiempo total laborado; el tipo de actividad prestada dentro de la misma categoría laboral; la integración de equipos de trabajo; y la determinación de las técnicas de trabajo.
- **Indemnidad del trabajador.** La modificación decidida no debe perjudicar al trabajador en ningún aspecto: no puede alterar ni su persona ni sus bienes, es decir que no debe producir daño moral ni material; la situación concreta de cada trabajador resulta un límite insoslayable en el ejercicio del *ius variandi*. Se deben tener en cuenta las condiciones subjetivas del trabajador, toda vez que la modificación le puede resultar indiferente a un dependiente mientras que a otro le puede ocasionar un serio perjuicio (por razones familiares, de salud, por tener otro trabajo, etc.).

A su vez, los cambios a partir del ejercicio del *ius variandi* deben contemplar las siguientes condiciones:

- **Salario.** Es un elemento estructural del contrato que **no puede modificarse** por la decisión unilateral del empleador. Es intangible: el trabajador mantiene sus derechos remuneratorios durante el transcurso del contrato porque la remuneración está incorporada al patrimonio del trabajador. Cualquier reducción salarial constituye un uso abusivo del *ius variandi*, incluso si se argumentan condiciones del mercado o una modificación de la operatoria comercial de la empresa, o (como detallamos en el siguiente punto) un cambio de la categoría laboral que indirectamente reduzca el salario.
- **Tareas.** La alteración del contrato debe respetar la calificación contractual (categoría) del trabajador (de allí que no resulte admisible un cambio que produzca una rebaja en la categoría o la pérdida de la especialidad). El empleador no puede modificar las condiciones de trabajo de modo de hacer que el trabajador desarrolle tareas distintas, tanto de categorías superiores o inferiores en forma definitiva, pero sí alterar las modalidades de la prestación y que efectúe otras tareas con carácter transitorio si existe alguna razón funcional que lo justifique. Si se desempeña en tareas que corresponden a una función superior, debe abonarle la remuneración de dicha categoría; y si realiza tareas de una categoría inferior, debe seguir pagándole su remuneración habitual.
- **Duración del tiempo de trabajo.** Es un elemento esencial o estructural del contrato, y no puede ser alterado por el empleador. El empresario no puede aumentar en forma unilateral la duración de la jornada convenida ni siquiera aumentando la remuneración, y ante ello solo cabe el consentimiento expreso del trabajador. Lo que sí está permitido, como ya adelantamos, es modificar unilateralmente la distribución del tiempo de trabajo (cambio de horarios). En principio, resultaría legítimo pasar de horario continuo a discontinuo o viceversa, o bien comenzar y finalizar la jornada una hora más tarde, siempre que no se agregue el día sábado para prestar tareas. Esta modificación tiene como límite no causar al dependiente perjuicio moral (por ejemplo, la atención del hogar) o material (por ejemplo, gastos de viaje y comida).
- **Lugar de la prestación.** Se trata de un elemento accidental del contrato –no esencial–, por lo cual el empleador podrá trasladar al trabajador a otro establecimiento de la empresa. Si la empresa requiriese, por razones objetivas, trasladar su planta fabril a otro lugar y la distancia fuese importante, debe negociar con el trabajador y contar con su consentimiento expreso, de modo de reconocerle, por ejemplo, el aumento de los gastos o el mayor tiempo de viaje como horas suplementarias. Calificar un cambio del lugar de trabajo como uso legítimo del *ius variandi* dependerá de la situación concreta y de las particularidades de la actividad.

2.9. Deberes del empleador

Los deberes del empleador son el conjunto de obligaciones que surgen de la LCT, los convenios colectivos, los estatutos profesionales y el contrato individual. Su incumplimiento puede tener entidad suficiente como para que el trabajador se considere despedido con justa causa. Tienen, como contrapartida, los derechos del trabajador.

Pago del salario

En tanto la obligación fundamental del trabajador es poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo, el principal deber del empleador (además de dar ocupación efectiva) es el pago del salario en forma íntegra y en tiempo. El Artículo 74 (LCT) establece que “el empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley”. En el Apartado 4 veremos en detalle cómo debe ser satisfecha esta obligación legal.

Deber de seguridad y protección

Es el conjunto de medidas y recursos técnicos que el empleador debe adoptar durante la prestación de la tarea para proteger la salud psicofísica del trabajador y su dignidad, y evitar que sufra daños en sus bienes. Su objetivo específico es prevenir la producción de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Se expresa en tres aspectos: el deber de seguridad personal (salud psicofísica), el deber de seguridad patrimonial (reintegro de gastos y resarcimiento por daños), y el deber de protección, alimentación y vivienda. Se trata de un comportamiento exigible jurídicamente tanto por la autoridad administrativa del trabajo como por el trabajador. Todo lo vinculado a la salud y seguridad del trabajador será desarrollado en el Módulo 8 “Inspección de la seguridad y salud en el trabajo”.

Deber de ocupación

Es la obligación del empleador de brindar trabajo adecuado a la categoría del trabajador, en las condiciones legales y pactadas.

Si el empleador no otorga ocupación efectiva, el trabajador puede exigirla y, en caso de recibir una negativa, considerarse injuriado y darse por despedido.

El Artículo 78 (LCT) establece que “el empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva según su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber”. Estos motivos están contemplados en la LCT y son, entre otros, los casos de suspensión debida a razones disciplinarias, falta o disminución de trabajo, razones de fuerza mayor o período de reserva de puesto. También puede deberse a una causa funcional (por ejemplo, la rotura de una máquina o la caída del sistema informático). En todos estos casos en que transitoriamente no se cumple con el deber de ocupación efectiva, el empleador tiene la obligación de pagar la remuneración.

Deber de diligencia e iniciativa

Es un deber genérico del empleador que consiste en el cumplimiento adecuado de las distintas obligaciones contractuales a fin de que el trabajador pueda gozar de sus derechos, independientemente del cumplimiento de sus deberes (Artículo 79, LCT). Se vincula con los deberes de conducta del Artículo 62 (LCT) y con el principio de buena fe del Artículo 63 (LCT). Así como al trabajador se le exige el cumplimiento de los deberes de diligencia y colaboración

[Artículos 84 y 86, LCT], el empresario debe cooperar para el correcto desarrollo de la relación laboral. Si el trabajador se ve impedido de gozar de algún beneficio otorgado por la ley y dicha situación se produjo por la falta de diligencia –negligencia– del empleador, éste es responsable del pago de la prestación.

Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social

A este respecto, el empleador tiene tres obligaciones: (i) ingresar los aportes y contribuciones de la seguridad social y los aportes sindicales; (ii) entregar constancias de dichos ingresos cuando se justifique hacerlo; y (iii) entregar, al momento de la extinción del contrato, un certificado de servicios y remuneraciones, con constancia de tiempo de duración del empleo y de las cargas sociales ingresadas.

Como veremos en detalle en el Módulo 7, los aportes y las contribuciones están dirigidos a cubrir las contingencias sociales, y son las sumas retenidas al trabajador (aportes) y las que el empleador ingresa a modo de impuesto al trabajo, o por razones de solidaridad (contribuciones). El Artículo 80 (LCT) considera que “ingresar los fondos de la seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual”.

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones que acabamos de detallar puede justificar que el trabajador –previa intimación para regularizar su situación– decida disolver el contrato de trabajo por culpa del empleador.

Deber de llevar libros

Todo empleador está obligado a llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio (Artículo 52, LCT).¹⁵

Deber de formación profesional

Es obligación del empleador otorgar al trabajador capacitación profesional para desarrollar sus tareas en la empresa y colocarlo así en condiciones de desempeñar otras funciones con mayores requerimientos técnicos. Esto lo habilita para ser promovido y avanzar profesional y humanamente.

2.10. Derechos del trabajador

En su mayoría son la contrapartida de las obligaciones del empleador, por lo cual, cabe remitirse a lo acabamos de referir. Los principales derechos del trabajador son: la percepción del salario en

15. En el Apartado 2 “El registro de la relación laboral” del Módulo 7 se precisan los contenidos de este deber.

tiempo y forma (Artículos 103 a 149, LCT); el derecho a que el empleador ejercite sus facultades de dirección y organización solo con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa (Artículos 64, 65 y 66, LCT), respetando la dignidad y los derechos patrimoniales del trabajador (Artículo 68, LCT), su seguridad, su salud psicofísica y la protección de sus bienes (Artículos 75 a 77, LCT); el derecho a exigir ocupación efectiva (Artículo 78, LCT); el derecho al cumplimiento de las obligaciones previsionales y sindicales del empleador; el derecho a que se le entregue el certificado de trabajo (Artículo 80, LCT); y a que se le dispense igualdad de trato y no se efectúen discriminaciones (Artículo 81, LCT).

Invenciones o descubrimientos del trabajador

La propiedad sobre las invenciones o descubrimientos que el trabajador haga mientras presta servicio para su empleador dependerá de cómo se haya llegado al descubrimiento o invención. De acuerdo al principio que sienta el Artículo 82 (LCT), serán propiedad del trabajador aquellas invenciones o descubrimientos considerados personales, es decir, los que no se deriven de otros que ya son propiedad del empleador o sean consecuencia directa de la tarea por él encomendada.

Ahora bien, no obstante no ser de su propiedad, para determinados casos la Ley 24.481 de 1995 de patentes de invención y modelos de utilidad¹⁶ en su Artículo 10 prevé el pago de un salario complementario.

Derecho a la igualdad de trato y a no sufrir discriminación

Mencionamos más arriba este derecho, que requiere algunas precisiones más. El Artículo 81 (LCT) determina que el empleador debe dar a todos los trabajadores igual trato en igualdad de situaciones. Y precisa que existe un trato desigual cuando se producen discriminaciones por motivos de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.¹⁷

2.11. Deberes del trabajador

Son el conjunto de obligaciones que surgen de la LCT, los convenios colectivos, los estatutos profesionales y el contrato individual. Su incumplimiento puede tener entidad suficiente como para que el empleador despidiera al trabajador con justa causa. Su contrapartida son las facultades del empleador.

16. Texto ordenado por Decreto 260/1996. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=35001> [Consultado: 27-feb-2022].

17. Nos ocupamos de este derecho y toda esta problemática en el Módulo 12 “La inspección del trabajo y la no discriminación”.

Deberes de diligencia y de colaboración

El deber de diligencia está establecido en el Artículo 84 (LCT), cuando expresa que “el trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean”.

Respecto del deber de colaboración, el trabajador tiene la obligación de prestar auxilio o ayuda extraordinaria al empleador en caso de peligro grave o inminente para las personas o cosas incorporadas a la empresa (Artículo 89, LCT) y prestar servicios en horas suplementarias en caso de peligro o accidente ocurrido o fuerza mayor (Artículo 203, LCT).

Deber de fidelidad

Está relacionado con el principio de buena fe y con los patrones de conducta honesta que es dable exigirle al trabajador en la prestación de sus tareas. Desde un punto de vista general, consiste en la obligación del trabajador de no ejecutar acto alguno que pueda perjudicar los intereses del empleador. Más específicamente, la LCT establece que debe guardar reserva o secreto respecto de las informaciones a que tenga acceso y que así lo exijan. El deber de fidelidad también abarca la obligación de comunicar los incumplimientos que impliquen un perjuicio al empleador o cualquier inconveniente que impida la ejecución normal del trabajo (por ejemplo, el desperfecto en alguna máquina o la falta de elementos de trabajo). Y la exigencia de reserva o secreto se asocia con la Ley N° 24.766, relativa a la confidencialidad sobre la información y los productos que estén legítimamente bajo el control de una persona. Esta ley tiene por finalidad evitar que se divulgue esa información indebidamente y de manera contraria a los usos comerciales honestos, y establece que las personas físicas o jurídicas podrán impedir que se divulgue o sea adquirida por terceros sin su consentimiento. Se aplica a la información que conste en documentos, medios electrónicos o magnéticos, discos ópticos, microfilmes, películas u otros elementos de registro similares.

Deber de no concurrencia

También se denomina competencia desleal. El Artículo 88 (LCT) dispone que “el trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste”. Se incurre en competencia desleal si el trabajador con sus actos causa daño a los intereses del empleador, o si la actividad desarrollada tiene entidad para producirlo. Lo que importa no es la existencia de un daño ni su magnitud, sino la actitud potencialmente perjudicial para el empleador.

Existe también competencia desleal y desviación potencial de clientela cuando el trabajador, por cuenta propia, realiza una actividad similar a la de su empleador o cuando ofrece en venta a un cliente del empleador mercaderías similares a las que éste vende o cuando trabaja en un taller similar al de su empleador a pocas cuadras de éste.

Esto no ocurre si el empleador, al momento de la celebración del contrato, ya sabía que el trabajador se desempeñaba, sea por su cuenta o bajo la dependencia de un tercero, en el mismo ramo, y no exigió exclusividad como requisito para la contratación, o si conocido el hecho con posterioridad lo consintió expresa o tácitamente.

Deber de obediencia

Se deriva de los deberes de fidelidad y buena fe, y surge como contrapartida del poder de dirección del empleador. Implica la subordinación jerárquica del trabajador a las directivas del empleador. El Artículo 86 (LCT) determina que “el trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes”. La ley se refiere a órdenes legítimas y funcionales, aun cuando el trabajador pueda en su fuero interno considerarlas improcedentes desde el punto de vista de la organización de la empresa o de los procedimientos técnicos aplicables.

Custodia de los instrumentos de trabajo

La segunda parte del citado Artículo 86 (LCT) dispone que el trabajador “debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivado del uso”. Abarca tanto las maquinarias como las herramientas de que se sirve el trabajador para efectuar sus tareas, y está claro que no tiene que responder por su desgaste.

Responsabilidad por daños

El Artículo 87 (LCT) establece que “el trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones”. El término *dolo* indica claramente la intención de causar daño y la expresión *culpa grave* indica que el daño es importante. Así, la definición del Artículo está excluyendo los daños no culposos –como por ejemplo el desgaste de herramientas que mencionábamos en el punto anterior– y también los que se causen en el incumplimiento de la tarea normalmente exigible, así como los casos de culpa simple o leve, en tanto estos daños son provocados por desatención, ignorancia, o por el comportamiento habitual en la realización de la tarea.

3. MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO¹⁸

Tal como lo sabe todo aquél que ha tenido que sufrir el desempleo o diversas situaciones de inestabilidad laboral, la **continuidad** es parte del concepto de trabajo decente. Y en este sentido, el de continuidad laboral o subsistencia del contrato es uno de los principios generales del Derecho del trabajo. La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 consagra el principio de indeterminación del plazo. Esto significa que el contrato conserva su vigencia y la relación laboral continúa en tanto no medien circunstancias concretas que permitan inferir otra modalidad.

18. Ver también Módulo 11. “Formas atípicas de empleo”.

3.1. Principio general: contrato por tiempo indeterminado

El principio general establecido en el Artículo 90 (LCT) es el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, que es el contrato *típico*. No tiene plazo de finalización, sino que dura hasta que se dé alguna de las razones de extinción que enumera la propia LCT en su Artículo 91 (jubilación, fallecimiento, renuncia, despido, etc.).

Esta modalidad parte del principio de estabilidad en el empleo y permanencia del trabajador, prevista en el Artículo 14 bis de la Constitución Nacional, que protege al trabajador contra el despido arbitrario.

En cambio, la regulación de los contratos por tiempo determinado –que son la excepción– está sujeta al cumplimiento de requisitos formales y sustanciales, esto es, deben existir circunstancias objetivas que lo justifiquen, y deben ser probadas por el empleador.

Con el mismo espíritu, si tiene lugar un caso de duda se aplica el principio de continuidad, esto es, las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato (Artículo 10, LCT). En este sentido, por ejemplo, el Artículo 94 (LCT) dispone que la omisión de otorgar preaviso en el contrato a plazo fijo lo convierte en un contrato por tiempo indeterminado.

Y si bien la LCT favorece los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, hay excepciones en la propia ley para que el empleador, en determinadas circunstancias, pueda efectuar contrataciones por tiempo determinado; ese plazo puede surgir expresamente del contrato o tratarse de uno indeterminado pero determinable, como en seguida iremos viendo.

3.2. Contrato a plazo fijo

Los requisitos para que el empleador pueda utilizar este tipo de contrato de trabajo están fijados expresamente en los Artículos 90 y 92 (LCT):

- Requisitos **formales**: realizarlo por escrito, expresar la causa y fijar el plazo determinado; es decir, que el trabajador sepa de antemano cuándo va a terminar el contrato.
- Requisito material o **sustancial**: existencia de una causa objetiva, basada en las modalidades de las tareas o en la actividad, que justifique este tipo de contratación. Por ejemplo: la cobertura de un puesto durante las vacaciones del personal; el reemplazo de una trabajadora durante el período de excedencia; la realización de tareas extraordinarias cuando pueda determinarse cuánto va a ser el tiempo que demanden.

Ambos requisitos son **acumulativos** (deben darse los dos) y no alternativos.

Ahora bien, los requisitos formales no son meras “formalidades”, aunque su nombre lo sugiera. Como acabamos de señalar, la diferencia entre los contratos por tiempo definido e indefinido es esencial para determinar el tipo de relación laboral. Esto da lugar a las siguientes especificaciones:

- En el contrato a plazo fijo, el preaviso tiene la función especial de ratificar la fecha de vencimiento y confirmar la extinción del contrato. Las partes deben preavisar la extinción

con una antelación no menor a un mes ni mayor a dos, respecto de la fecha prevista de extinción. El plazo del preaviso empieza a correr desde el día siguiente de su notificación. Si la duración del contrato es inferior a un mes no se debe otorgar preaviso.

- Si la extinción se produce por vencimiento del plazo, el contrato tuvo una duración superior a un año y hubo preaviso (no menos de un mes ni más de dos), al trabajador le corresponde una indemnización equivalente al 50% de la que le hubiera correspondido por antigüedad, en caso de extinción sin causa de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado (Artículo 250, LCT, que remite al Artículo 247).
- Si, en cambio, el contrato tuvo una duración inferior a un año, el empleador no debe abonar indemnización alguna; solo el sueldo anual complementario y las vacaciones proporcionales. Se aplica igual solución si el trabajador renuncia antes de producirse el vencimiento del plazo.
- Si se produce el despido del trabajador sin causa justificada antes del vencimiento del plazo, al trabajador le corresponden la indemnización por antigüedad (Artículo 245, LCT), y los daños y perjuicios previstos. Jurisprudencialmente se ha establecido que el monto será equivalente al total de las remuneraciones que el trabajador debía percibir hasta el vencimiento del plazo.

El contrato de trabajo a plazo fijo también se puede extinguir por cualquiera de las causas establecidas en los Artículos 242 a 255 (LCT) y, aunque no esté expresamente previsto, el empleador puede despedir con justa causa al trabajador y extinguir el contrato; obviamente, no requiere preaviso y no genera derecho a indemnizaciones. Pero el trabajador en esta situación sí puede exigir que el empleador pruebe en sede judicial la justa causa de su despido.

3.3. Contrato eventual

El contrato de trabajo eventual está dirigido a cubrir un puesto de trabajo en circunstancias excepcionales y con el objetivo de obtener determinados resultados concretos. Además, solo es admisible cuando no se puede determinar el plazo (Artículo 68, Ley N° 24.013 de 1991),¹⁹ es decir, se sabe cuándo comienza pero no se sabe con certeza cuando finaliza. Vale decir que el objeto de la prestación es intrínsecamente eventual (efímero, extraordinario, transitorio) y predeterminado por el empresario. En virtud de estos rasgos, la vinculación entre las partes debe comenzar y terminar según se realice la tarea comprometida o se preste de forma completa el servicio que es objeto del contrato. Esta “precariedad” del vínculo debe ser conocida por el trabajador desde el comienzo, aunque las comillas se deben a que existe abundante legislación, como ya sabemos, que tiende a eliminar la precariedad jurídica de este tipo de contratos, en busca de preservar la continuidad de la relación de trabajo y de evitar el fraude laboral (Módulo 5, Apartado 6).

19. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

3.4. Contrato de temporada

Esta modalidad contractual se conforma como un contrato de trabajo de tiempo indeterminado, pero de prestación discontinua: el trabajador pone a disposición su fuerza de trabajo y el empleador paga la correspondiente remuneración solo durante una determinada época del año. Los derechos y obligaciones que les corresponden a las partes durante cada temporada quedan suspendidos en el período de receso.

En este contrato, el trabajador tiene derecho al régimen de protección contra el despido arbitrario y adquiere un tipo de estabilidad que llamamos “impropia”, que rige a partir de su contratación en la primera temporada.

Es un tipo de contratación que tiene su origen en dos circunstancias (Artículo 96, LCT):

- Un primer tipo de actividad que solo requiera ocupación durante una época determinada del año (contrato de temporada típico).
- Un segundo tipo de actividad que se realiza durante todo el año sin interrupciones, pero que en la temporada adquiere un ritmo más intenso, lo cual hace necesaria la contratación de más trabajadores (contrato de temporada atípico).

Como mecanismo antifraude, el Artículo 98 (LCT) establece el comportamiento que debe seguir cada una de las partes al momento de reiniciarse la temporada e impone obligaciones a cada una de ellas:

- Empleador: Con una antelación no menor a treinta días del comienzo de cada temporada, debe notificar en forma personal o por medios públicos idóneos su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. Si no cursa la notificación se considera que rescinde unilateralmente el contrato y debe responder por las consecuencias de la extinción, es decir, el pago de la indemnización prevista por despido sin justa causa.
- Trabajador: Dentro de los cinco días de notificado, debe expresar (por escrito o en forma personal presentándose ante el empleador) su decisión de continuar con la relación.

La LCT no establece lo que ocurre si el trabajador no contesta por escrito ni se presenta ante el empleador; esta actitud se podría interpretar como un comportamiento inequívoco de no retomar las tareas, es decir, una renuncia tácita al empleo (Artículo 58, LCT); en cambio si el empleador lo hubiera intimado se configuraría un abandono de trabajo (Artículo 244, LCT).

En virtud de las características distintivas de este tipo de contrato, el Artículo 163 (LCT) dispone que las vacaciones se gocen al concluir cada ciclo de trabajo, y establece su extensión siguiendo esta proporción: un día de descanso por cada veinte de trabajo efectivo. En cuanto a los salarios por enfermedad, siempre que el trabajador no sea responsable por padecerla, el empleador tiene el deber de abonarlos solo durante los períodos de actividad. Por ejemplo, si durante la temporada el trabajador contrae una enfermedad, solo percibirá salarios hasta la finalización de la temporada y no en el período de receso. Si la enfermedad se manifiesta y se cura en el período de receso, el empleador no adeuda nada al trabajador; pero si subsiste al comienzo de la nueva temporada renace el derecho del trabajador a percibir los salarios respectivos. Lo mismo sucede respecto de los beneficios por embarazo y maternidad.

En caso de renuncia durante la temporada, el empleador solo debe pagar las vacaciones y el aguinaldo proporcionales. Por otro lado, si el empleador despide al trabajador, aunque lo haga durante el período de receso, tiene la obligación de abonar indemnización por antigüedad (Artículo 245, LCT). Se debe tener presente que en este tipo de contrato el cómputo de la antigüedad se realiza tomando en cuenta el tiempo trabajado durante los lapsos de actividad en la explotación, no así los intervalos entre un ciclo y otro. Por ejemplo, si un trabajador prestara servicios cuatro meses por año (temporada), transcurridos tres años, su antigüedad será de un año (doce meses) y no de tres años.

En el período de receso, el contrato sigue vigente y se mantienen los deberes de conducta de ambas partes (buena fe, lealtad, etc.). En consecuencia, si se produce un incumplimiento de tal magnitud que impida la prosecución del contrato (por ejemplo, en los términos del Artículo 242, LCT), la parte afectada podría rescindir el vínculo. Cuando el despido se produce durante la temporada –es decir, mientras el trabajador está prestando efectivamente tareas– debe adicionarse a la indemnización por despido injustificado un resarcimiento compensatorio debido a la ruptura anticipada. El Artículo 97 (LCT) establece que “el despido sin causa del trabajador, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará lugar al pago de los resarcimientos establecidos en el Artículo 95” (daños y perjuicios de derecho común); la jurisprudencia mayoritaria lo ha fijado en una suma equivalente a las remuneraciones que hubiese percibido el trabajador hasta finalizar la temporada (salvo que se demostraran circunstancias particulares).

3.5. Contrato a tiempo parcial

En este tipo de contratación, el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas –al día, a la semana o al mes– que es igual o inferior a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad. Esta es su nota característica. Lo que se reduce es la cantidad de tiempo de trabajo, no la duración del contrato, que podrá ser por tiempo indeterminado, a plazo fijo o eventual. Por ejemplo, puede tratarse de un trabajo en el que se prestan servicios todos los días (3 horas, de lunes a viernes) o también algunos días de la semana y otros no, o ciertos días del mes en jornada completa (8 horas) y otros días en jornadas reducidas (3 horas). Por otro lado, si la jornada habitual de la actividad es de 48 horas semanales, se podrá trabajar hasta 32 horas (dos tercios de las 48 horas), independientemente de la cantidad de horas que integre cada jornada.

Dadas las características particulares de esta forma de contratación, los trabajadores no pueden realizar horas extraordinarias, salvo en casos de peligro grave o inminente para las personas o cosas incorporadas a la empresa (esta última condición tiene que ver con trabajos en el área de la salud, la seguridad, el mantenimiento, etc.). El Artículo 92 ter (LCT) dispone que, si la jornada pactada supera esa proporción de dos terceras partes, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa. Por ejemplo, si durante un mes se produce una violación del límite de jornada, esto genera la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa de ese mes.

La remuneración que debe percibir el trabajador no puede ser inferior a un valor que sea proporcional al valor que le corresponde a un trabajador de tiempo completo. Igualmente, los

aportes y contribuciones a los organismos de seguridad social se efectúan también en forma proporcional, con excepción de los destinados a la obra social: estos serán los que correspondan a un trabajador de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.

Principio de indeterminación del plazo

Forzano Roberto Daniel c/ Aguas Danone de Argentina S.A. s/ despido"

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo SALA I

07-06-2010

Hechos. El actor trabajaba en la empresa Danone realizando tareas de carga y descarga de productos como labor normal y habitual desde su ingreso. Este tipo de tareas son usuales y frecuentes en la empresa. El vínculo contractual que lo unía a la empresa demandada era un contrato de plazo fijo. El trabajador reclama que, por las características y naturaleza de las tareas que desempeñaba, debería estar dentro de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado ya que no se dan los elementos objetivos que establece la ley para que exista un contrato de plazo fijo.

Decisión del tribunal. La celebración de un contrato de trabajo a plazo fijo, de acuerdo a lo establecido por el Artículo 90 (LCT), no depende únicamente de la voluntad de las partes, sino que deben existir causas objetivas fundadas en las modalidades de las tareas o de la actividad de que se trate que lo justifiquen. En este sentido, los magistrados señalan que, de las constancias de la causa, no surge elemento probatorio alguno que demuestre la necesidad de tal contratación.

Las tareas de carga y descarga efectuadas por el accionante no pueden ser consideradas extraordinarias (elemento esencial para establecer un contrato a plazo fijo) en tanto éstas formaban parte de la habitual labor de la demandada e integraban la estructura organizativa de la empresa, por lo que no se justifica la necesidad de contratar a plazo fijo al actor.

Por lo tanto, el despido dispuesto por la demandada es injustificado, y corresponde hacer lugar a los rubros indemnizatorios reclamados con motivo de la extinción del vínculo en el Artículo 242 (LCT).

3.6. Modalidades no laborales: la pasantía educativa y el voluntariado social

Si bien son formas de contratación ajenas a una relación de dependencia, la realidad ha demostrado su uso desnaturalizado para encubrir verdaderos contratos de trabajo. Es por eso

que consideramos de utilidad para el inspector conocer sus elementos característicos, y así poder detectar con precisión las situaciones de abuso.

La Ley N° 26.427²⁰ define la pasantía educativa como “el conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio”.

Las pasantías educativas constituyen una extensión orgánica del sistema educativo y por eso difieren de un vínculo laboral. Pero esta especial vinculación debe ser auténtica, de manera que no sirva para encubrir, mediante fraude laboral, relaciones de trabajo subordinadas. Por lo tanto, constituirá una relación laboral encubierta aquella vinculación que no cumpla con la finalidad prevista por la ley: la realización de prácticas supervisadas que tengan relación con la formación del pasante y cuenten con el control y organización de la institución educativa (Artículo 19, Ley N° 26.427).

Conviene entonces considerar la Resolución Conjunta MT 825/2009 y ME 338/2009²¹ que reglamenta la ley, ya que nos brinda detalles de cómo es la aplicación correcta de esta figura. El Artículo 12, que reglamenta el Artículo 19 de la ley, señala los siguientes rasgos:

- Que se dé cumplimiento a los requisitos, obligaciones y prohibiciones contemplados en la ley y su reglamentación, aun cuando se trate de obligaciones formales.
- Que las actividades del pasante se vinculen directamente con la necesidad específica de formación prevista en el contrato de pasantía y con el nivel particular de capacitación que posee al inicio de la relación.
- Que el desarrollo de la actividad encomendada al pasante resulte acorde con la adquisición progresiva de habilidades o conocimientos prevista en el programa de educación o formación profesional previamente establecido.
- Que el contrato de pasantía no sea utilizado por la empresa u organismo para sustituir puestos de trabajo permanentes existentes o que hayan existido en la empresa u organismo en los doce (12) meses anteriores al comienzo de las actividades de pasantía.
- Que el contrato de pasantía no sea utilizado para cubrir los francos y otros descansos del personal de la empresa.
- Que las tareas asignadas al pasante no excedan las pautadas en el acuerdo individual de pasantía.
- Que el tiempo que demanden las actividades de pasantía no exceda la jornada máxima legal y reglamentariamente fijada.

20. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/148599/norma.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

21. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=159284> [Consultado: 27-feb-2022].

Por su parte, la Ley N° 25.855²² y el Decreto Reglamentario 750/2010²³ establecen el régimen del voluntariado social. Se lo define como un instrumento de participación solidaria de los ciudadanos en el seno de la comunidad en actividades sin fines de lucro.

La Ley además se ocupa de regular las relaciones entre los voluntarios sociales y las organizaciones donde desarrollan sus actividades. Las organizaciones en las que se ejerce el voluntariado social deben ser personas de existencia ideal, tanto públicas como privadas, sin fines de lucro, cualquiera sea su forma jurídica, que participen de manera directa o indirecta en programas y/o proyectos que persigan finalidades u objetivos propios del bien común y del interés general, con desarrollo en el país o en el extranjero, ya sea que cuenten o no con el apoyo, subvención o auspicio estatal. Por su parte, los voluntarios sociales son personas humanas que desarrollan, por su libre determinación, de un modo gratuito, altruista y solidario, tareas de interés general en dichas organizaciones, sin recibir por ello remuneración, salario, ni contraprestación económica alguna.

En su Artículo 4, la Ley N° 25.855 establece que la prestación de servicios por parte del voluntario no podrá reemplazar al trabajo remunerado y se presume ajena al ámbito de la relación laboral. Asimismo queda establecido como característica fundamental del voluntariado el carácter gratuito de la actividad.

3.7. Régimen de infracciones y sanciones por incumplimientos en materia de modalidades contractuales

Como hemos visto en el Módulo 2 (Apartado 3.8), la Ley N° 25.212 de 2000 sobre el Pacto Federal del Trabajo²⁴ tuvo un objetivo fundamental: instrumentar, teniendo en cuenta el reparto de competencias que exige nuestro sistema federal, una serie de políticas y acciones conjuntas que promovieran el bienestar general, la igualdad de oportunidades y el trabajo decente, y unificar el régimen general de sanciones por infracciones laborales “a fin de asegurar la unidad y seguridad jurídica y lograr una más adecuada coordinación de la actividad de fiscalización” (Simeone, 2001, p. 377).

Así, en el Anexo II del Pacto, denominado “Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales” (REGESIL), se fijan criterios respecto de la clasificación, tipificación y monto de las sanciones para las acciones u omisiones violatorias de las leyes y reglamentos de trabajo, salud, higiene y seguridad en el trabajo, y también se establecen las cláusulas normativas correspondientes a convenios colectivos de trabajo. Puntualmente, los incumplimientos de las modalidades contractuales son considerados una infracción **grave** (Artículo 3, inciso e), que puede ser sancionada con una multa del treinta por ciento (30%) al doscientos por ciento (200%) del valor mensual del salario mínimo, vital y móvil vigente al momento de la constatación de la infracción por cada trabajador afectado (Artículo 5, inciso 2).

22. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/91604/norma.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

23. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/167947/texact.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

24. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61876/texact.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

4. SALARIOS

4.1. Un asunto global

Según el Convenio núm. 95 de la OIT sobre la protección del salario, de 1949,²⁵ el término *salario* significa “la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

En todas partes, los salarios y el ingreso que representan son un componente clave de las condiciones del trabajo decente. El nivel de vida y el sustento de los asalariados y sus familias dependen del nivel de los salarios y de cuándo y cómo se ajustan y se pagan. Por otra parte, los salarios ayudan a determinar el consumo general y las variables económicas en todos los países. La mayoría de las personas trabaja para ganar dinero; sin embargo, en muchas partes del mundo, el acceso a una remuneración adecuada y regular no está garantizado. En numerosos países, el incumplimiento en los pagos ha dado lugar a enormes atrasos salariales, e incluso los salarios algunas veces se pagan en bonos, en bienes manufacturados, o hasta alcohol. Incluso, los grandes atrasos salariales han sido vinculados con la servidumbre por deuda y la esclavitud. Y en muchos países los trabajadores enfrentan directamente la pérdida de sus salarios cuando sus empleadores se declaran en quiebra.

Tradicionalmente, el empleador ofrece una remuneración basada en el salario corriente para el puesto y el trabajador acepta las condiciones ofrecidas. En teoría, los trabajadores están en libertad de negociar los salarios y de rechazar las condiciones que consideren inaceptables. Pero en la práctica, como ya señalamos, es frecuente que no puedan negociar en condiciones de igualdad con el empleador, especialmente cuando hay un excedente de mano de obra. Esto ocurre porque, en el marco del sistema capitalista, el trabajo es muchas veces considerado una mercancía, en tanto obedece a ciertas reglas comunes. Este es un caso: si sobra mano de obra, se abarata su “costo”, del mismo modo que baja el precio de un producto del que hay sobreabundancia en el mercado. Cuanto más desempleo haya, más difícil será garantizar las condiciones de igualdad al negociar los contratos de trabajo. Así, en tiempos de crisis económica mundial, la presión sobre los puestos de trabajo y los salarios es aun mayor.

El “Informe mundial sobre salarios 2008/09” de la OIT²⁶ ya describía y analizaba las tendencias en una serie de indicadores salariales: salarios medios, desigualdades salariales entre varones y mujeres, diferencias entre los salarios altos y bajos, porcentaje representado por los salarios en el

25. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312240:NO Ratificado por Argentina. [Consultado: 27-feb-2022].

26. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_100795.pdf [Consultado: 27-feb-2022].

PIB y salarios mínimos legales o negociados. A pesar de que el período 1995-2007 se caracterizó por un clima económico generalmente favorable, la contracción de la actividad económica global que se produjo desde entonces ha repercutido enormemente en los trabajos y los salarios. La crisis de 2009 erosionó aún más los salarios, y el número de trabajadores pobres también aumentó en los países industrializados. Esta situación llevó a revisar cuestiones clave, como las políticas macroeconómicas, financieras y sociales.

Más recientemente, del “Informe Mundial Sobre Salarios 2016/2017” de la OIT²⁷ surge que, si bien en el año 2010 el crecimiento del salario real mundial comenzó a recuperarse, a partir de 2012 este crecimiento se desaceleró, y eventualmente cayó en 2015 del 2,5% al 1,7%, que es su nivel mínimo en cuatro años. Más recientemente, el “Informe Mundial Sobre Salarios 2020/21” de la OIT²⁸ señala que, en los cuatro años anteriores a la pandemia de COVID-19 (2016-2019), el crecimiento del salario real en el mundo osciló entre el 1,6% y el 2,2%. En el primer semestre de 2020, la crisis de la pandemia imprimió una presión a la baja en la tasa de crecimiento de los salarios medios de dos terceras partes de los países con información disponible. Este impacto en la caída de los salarios ha sido mayor en el caso de las mujeres: la masa salarial perdida a consecuencia de la caída de las horas de trabajo fue del 6,9% en el caso de las mujeres, frente al 4,7% entre los varones. Asimismo, la crisis afectó en particular a los trabajadores con salarios más bajos, lo que dio lugar a un aumento de las desigualdades salariales.

El informe señala como muy posible que esta presión a la baja sobre los salarios continúe en los próximos años. Un contexto como este destaca aun más la necesidad de políticas salariales equilibradas, fruto de un diálogo social inclusivo, para apoyar una recuperación económica que permita la creación de empleo formal y de calidad y asegure la sostenibilidad de las empresas, al mismo tiempo que se protegen los ingresos laborales, se mantiene la demanda y se previenen episodios de deflación. En este sentido, la negociación colectiva es la herramienta más adecuada para lograr el equilibrio salarial correcto, dada su flexibilidad y su capacidad para tener en cuenta las particularidades de empresas y sectores específicos.

4.2. Algunas tendencias

En los países industrializados se han dado algunas tendencias en busca de vincular la remuneración con el rendimiento (RSR: remuneración según rendimiento) que han tomado en cuenta, por ejemplo:

- El desempeño financiero de la empresa, y la posibilidad de asociarlo con esquemas de repartición de utilidades (usando como indicador las utilidades de la empresa o la unidad).
- La productividad empresarial (así como otros objetivos operativos), a través de planes para compartir las ganancias vinculados con la productividad de los trabajadores, la calidad, la reducción de costos y otros factores.

27. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_537989.pdf [Consultado: 27-feb-2022].

28. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_789973.pdf [Consultado: 27-feb-2022].

- Las calificaciones de los trabajadores que, tras una evaluación de nuevas competencias adquiridas, podrían mejorar sus condiciones salariales.

En todo caso, cualquier cambio en la política y la legislación salarial debe guardar concordancia con las principales normas internacionales del trabajo relativas a los salarios, que disponen su pago regular, la fijación de niveles salariales mínimos y la liquidación de salarios impagos en caso de insolvencia del empleador.

4.3. Concepto, características y principios

Dos definiciones nos van a permitir abordar el concepto de remuneración o salario de manera más exhaustiva: una internacional y la otra local. Por un lado, el Convenio núm. 100 de la OIT sobre la igualdad de remuneración, de 1951, define la remuneración como “el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último”. De esta definición podemos extraer que todos los elementos adicionales al sueldo ordinario, básico o mínimo se consideran parte de la remuneración. Por otro lado, y en el ámbito local, el Artículo 103 (LCT) define como remuneración “la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél”.

Teniendo como marco estas definiciones, podemos desglosar e identificar sus características. La remuneración entonces es:

- **Onerosa:** el trabajo no se presume gratuito. El empleado recibe la contraprestación por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador.
- **A plazo:** el empleador está obligado a abonarla una vez vencido el período que corresponda, y la forma de hacerlo puede ser mensual, quincenal o semanal.
- **Tradición física de la cosa debida:** debe abonarse en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias. Existen determinadas limitaciones para el pago en especie, como veremos más adelante.
- **Obligación de cantidad:** el empleador debe abonar determinada cantidad de unidades monetarias de curso legal.

Por otro lado, como expresión del principio protector que rige las relaciones del trabajo, la remuneración está sujeta en el Derecho interno a los siguientes principios:

- **Irrenunciabilidad:** es nulo todo acuerdo de partes que suprima o reduzca el derecho del trabajador a percibir, como mínimo, el salario mínimo vital y móvil (SMVM) o el sueldo básico determinado por los convenios colectivos, según corresponda.
- **Inembargabilidad:** la remuneración y el sueldo anual complementario (SAC) son inembargables hasta una suma equivalente al salario mínimo vital, excepto que se trate de deudas alimentarias. Superado dicho importe se establecen distintas proporciones a aplicar.

- **Proporcionalidad:** el monto de la remuneración debe estar en función de las tareas desarrolladas y los resultados obtenidos por el trabajador.
- **Intangibilidad:** esta característica también protege al trabajador. Determina cuáles el SMVM, restringe el pago de adelantos y prohíbe las retenciones, deducciones y compensaciones que rebajen el monto de la remuneración.
- **Incesibilidad:** las remuneraciones no pueden ser cedidas ni reasignadas a terceros.

4.4. Clasificación de los salarios

Por tiempo o por rendimiento

El Artículo 104 (LCT) señala que “el salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo”:

- El salario por tiempo puede fijarse a partir de las siguientes unidades de cómputo: las horas de trabajo; los días –como en el jornal–; las semanas –como a veces se hace según convenciones colectivas de trabajo (CCT–; los meses; los semestres –como en el caso del SAC–; o los años –también por CCT–.
- El salario por rendimiento del trabajo puede fijarse por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades, y también puede integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades.

Prestaciones remunerativas y no remunerativas

La diferencia entre ambas prestaciones está dada por la función que tiene cada una de ellas.

1. Las **prestaciones remunerativas** tienen por objeto remunerar la prestación de servicios del trabajador. Son, entre otras, las siguientes:
 - **Sueldo o salario básico:** Es el importe mínimo que debe percibir el trabajador. Lo establecen las CCT de la actividad o de alguna rama afín a las tareas desarrolladas por el trabajador, y a su vez las partes pueden pactar salarios superiores a lo establecido en las CCT. En caso de no estar definido, o no estar el trabajador encuadrado en una CCT, siempre debe tenerse en cuenta que su remuneración no debe ser inferior al SMVM (de acuerdo al Artículo 140 de la Ley N° 24.013/1991).²⁹
 - **Adicionales convencionales:** Las CCT suelen contemplar, dentro de sus disposiciones, adicionales que deben ser abonados, algunos en función del sueldo básico, otros en base a montos fijos o variables. Los conceptos más frecuentes son: adicional por antigüedad;

29. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

por alimentación; por puntualidad y asistencia; por falla de caja; por título o idioma; por jerarquía; por riesgo; etc.

- **Gratificaciones, habilitación y participación en las utilidades:** De acuerdo con el Artículo 110 (LCT), todos estos conceptos tienen carácter de remunerativos cuando son habituales y regulares, y deben liquidarse sobre utilidades netas. Ahora bien, determinar cuál es el monto que al trabajador le corresponde por estos conceptos depende de elementos a los que habitualmente el trabajador no tiene acceso; por este motivo, el Artículo 111 (LCT) garantiza el derecho del trabajador o quien lo represente a inspeccionar la documentación que fuera necesaria para verificar las ventas o utilidades de la empresa. El Artículo 127 añade que las remuneraciones accesorias deberán abonarse juntamente con la retribución principal, y que en el caso de que la retribución accesorio comprenda como forma habitual la participación en las utilidades o la habilitación, la época del pago deberá determinarse de antemano.
- **Sueldo anual complementario:** De acuerdo con el Artículo 121 (LCT), se entiende por sueldo anual complementario “la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el Artículo 103 de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario”. Se trata de lo que tradicionalmente se llama aguinaldo. Se abona en dos cuotas (el “medio aguinaldo”): la primera, con vencimiento el 30 de junio; y la segunda, con vencimiento el 18 de diciembre de cada año.³⁰ Para su cálculo se computa el 50% de la mayor remuneración mensual devengada³¹ por todo concepto dentro de los semestres que culminen en los meses de junio y diciembre de cada año. Para las pequeñas y medianas empresas, el Artículo 91 de la Ley N° 24.467 de 1995³² prevé que los convenios colectivos de trabajo podrán disponer un fraccionamiento mayor de los períodos de pago del sueldo anual complementario, siempre que no excedan los tres períodos en el año.
- **Propinas:** El Artículo 113 (LCT) prevé que las propinas o recompensas serán consideradas parte de la remuneración si son habituales y si no están prohibidas.
- **Reintegro de gastos no documentados (viáticos):** Este concepto consiste en la suma de dinero que se entrega al trabajador por los gastos de traslado, alimentación y hospedaje que realice en oportunidad y como consecuencia de su trabajo, es decir, en beneficio del empleador. Como regla general, son considerados remuneración excepto cuando lo que se gasta en viáticos es acreditado por medio de comprobantes (Artículo 116, LCT), en cuyo caso habitualmente el empleador realiza el reintegro a contraentrega del comprobante.
- **Comisiones individuales y colectivas:** Cuando el trabajador sea remunerado en base a comisiones, éstas deberán liquidarse sobre las operaciones concertadas (Artículo 108, LCT). Si se hubiesen pactado comisiones o porcentajes colectivos sobre ventas para ser

30. Según reforma introducida por la Ley N° 27.073. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/240000-244999/241014/norma.htm> [Consultado: 27-feb-2021].

31. *Devengar* es un verbo muy utilizado en terminología jurídica y contable, cuyo significado a veces no se conoce bien. La RAE lo define como: “Adquirir derecho a alguna percepción o retribución por razón de trabajo, servicio u otro título”. Cada vez que se habla de devengar una remuneración, se está hablando entonces de un dinero al que se tiene ya derecho y ese derecho está garantizado.

32. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/15932/texact.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

distribuidos entre la totalidad del personal, esa distribución deberá hacerse de modo tal que beneficie a todos los trabajadores, según el criterio que se fije para medir su contribución al resultado económico obtenido (Artículo 109, LCT). Tal como en el caso de la participación en las utilidades, aquí también el trabajador tiene derecho a inspeccionar la documentación para verificar las ventas en base a las cuales percibe estas comisiones.

- **Habitación o vivienda:** Si el empleador provee habitación o vivienda al trabajador y a su grupo familiar, pueden configurarse las siguientes situaciones:
 - Que el inmueble ocupado por el trabajador sea alquilado: en este caso puede darse que lo abone el empleador o el trabajador. Pero en cualquiera de los dos casos, el empleador debe discriminar el monto por ese concepto al abonar la remuneración.
 - Que el inmueble ocupado sea de propiedad del empleador. En este caso debe calcularse su valor y no incluirlo en la remuneración.
 - **Horas suplementarias u horas extra:** Como se verá más adelante, son aquéllas que se prestan superando el total de horas de la jornada legal o convencional. En términos remunerativos, el Artículo 201 (LCT) señala que se abonan con un recargo del 50%, calculado sobre el salario habitual cuando el trabajo se cumple en días comunes, y del 100% cuando se realiza en días sábados después de las 13 horas, domingos y feriados. El trabajador no está obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de fuerza mayor, tales como situaciones de peligro o accidente ocurrido o inminente, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa. Las horas extra tiene además un límite diario de 3 horas por día, uno mensual de 30 horas y un límite anual de 200 horas (Decreto N° 484/2000).³³
 - **Licencias legales pagas:** Las licencias legales pagas, tanto ordinarias como extraordinarias, son remunerativas, excepto la licencia por maternidad. Esto significa que el empleador debe incluir su valor en la liquidación habitual.
2. Las **prestaciones no remunerativas** son las que tienen por función garantizar el derecho de los trabajadores a una calidad de vida digna, independientemente de sus servicios. No deben ser tenidas en cuenta para el cálculo de vacaciones, SAC, indemnizaciones, licencias pagas, etc. Tampoco están sujetas a aportes ni contribuciones al Sistema Único de la Seguridad Social. Dentro de este grupo de prestaciones encontramos:
- **Mejoramiento de la calidad de vida.** Son esencialmente los denominados beneficios sociales, es decir aquellas prestaciones que atañen a la seguridad social y no son remunerativas, ni dinerarias, ni acumulables ni sustituibles por dinero. Las brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, y tienen por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo. Comprenden: los servicios de comedor de la empresa, ya sea prestado con medios propios o a través de terceros; los vales de almuerzo y tarjetas de transporte; la provisión de ropa de trabajo adecuada a las tareas que realiza el trabajador; la provisión de útiles escolares y guardapolvos al inicio del período escolar; los cursos o seminarios de capacitación; y los gastos de sepelio.

33. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63347/norma.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

- **Compensación de gastos.** Esta categoría incluye: los reintegros de gastos de guardería y sala maternal que utilicen los trabajadores con hijos de hasta 6 años, cuando la institución no cuente con esas instalaciones; los gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador, debidamente documentados con comprobantes; los reintegros de gastos en medicamentos y gastos médicos y odontológicos que necesite realizar el trabajador, previa presentación de los correspondientes comprobantes emitidos por farmacias, médicos u odontólogos; y los viáticos, también acreditados por comprobantes.
- **Subsidios.** Puede tratarse de becas, de estímulos por pasantías o bien de asignaciones familiares del Sistema Integrado de Protección a la Familia.
- **Prestaciones no remunerativas por suspensión.** Son las asignaciones en dinero que se entregan en compensación por suspensiones de la relación laboral que se deban a una falta o disminución de trabajo no imputables al empleador, o por fuerza mayor debidamente comprobada (Artículo 223 bis, LCT). En ambos casos, deben ser pactadas individual o colectivamente y homologadas por la autoridad de aplicación.
- **Prestaciones no remunerativas establecidas por convenios colectivos de trabajo.**

4.5. Condiciones de los salarios

El contrato de trabajo es el que debe determinar el nivel concreto del salario y establecer todas sus condiciones detalladas. Así, dado que forma parte del concepto de contrato su bilateralidad, se deberá dar a conocer a los trabajadores, **antes de que ocupen un empleo**, cuál será el salario que se les pagará y las condiciones y detalles que lo compongan, tales como el método de cálculo, la periodicidad del pago, el lugar de pago y las condiciones que rijan los descuentos.

Sin embargo, hay condiciones que deben respetarse siempre. Los trabajadores tienen derecho a no aceptar bienes de mala calidad como pago parcial de su salario. Asimismo, el pago en efectivo de la mayor parte de su salario es esencial. Según el Convenio núm. 95 de la OIT, los salarios se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales o cupones. Solo es posible el pago parcial del salario con prestaciones en especie bajo condiciones que detallamos en el Apartado 4.7.

La expresión plena de este principio se manifiesta no solo en la periodicidad del pago de los salarios sino también en la obligación complementaria de efectuar una liquidación rápida y completa de todos los pagos pendientes al finalizar un contrato. Podría ser admisible no pagar el salario completo de una sola vez por algún motivo especial, pero esto no debe ser una práctica usual y los salarios normalmente se deben pagar de forma completa y puntual.

Por todo esto, contar con una base legal referente al pago regular de los salarios es el factor de protección más importante para los trabajadores vulnerables, como los trabajadores estacionales o los migrantes.

El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado (y nunca a intermediarios), y no se debe limitar la libertad del trabajador de disponer de su salario: el uso del salario debe estar libre de restricciones. Es más, con respecto a esta **libre disposición** de los salarios, los Artículos 6 y 7 del Convenio núm. 95 prohíben expresamente que los empleadores limiten en

forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario y reconocen el derecho de los trabajadores a hacer uso de un economato o mutual o cooperativa de provisión, cuando se cuente con alguna, solo si así lo estiman conveniente. Dispone también que la autoridad competente deberá tomar medidas apropiadas para garantizar que los economatos no se exploten con el fin de obtener utilidades, sino que su funcionamiento solo redunde en beneficio de los trabajadores interesados, y que las mercancías se vendan a precios justos y razonables, cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios. Es decir, no es suficiente con que el trabajador reciba la remuneración que se le adeuda en forma íntegra, sino que también debe poder gastarla de la manera que estime más conveniente, y no debe ser coaccionado a utilizar servicios de provisión cuyo objetivo sea la obtención de ganancias por parte del empleador.

En el mismo sentido, en su Artículo 10, el Convenio garantiza la **inembargabilidad** de los salarios: el salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación o la reglamentación nacional. Estipula también que el salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión, en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.

Ahora bien, esto genera un espacio de interpretación bastante amplio para cada legislación local, en cuanto a qué parte del salario podría embargarse o cederse. En este sentido, el Artículo 120 (LCT) establece su interpretación específica, y garantiza la **inembargabilidad del salario mínimo vital**, en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias, y el Artículo 147 vuelve a garantizar lo establecido en el Artículo anterior, pero añade que la cantidad del salario que exceda el SMVM puede quedar afectada por un embargo, en la proporción que fije la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo Nacional. Esto también tiene un límite: las cuotas por alimentos o *litis expensas*, que deberán ser fijadas dentro de límites que permitan la subsistencia del alimentante. Es decir, la ley habilita hasta cierto grado la embargabilidad del salario, pero la prohíbe cuando se llega a un límite por debajo del cual no es posible la subsistencia de quien o quienes dependan de ese ingreso.

4.6. Notificación de las condiciones salariales

De acuerdo con el Artículo 14 del Convenio núm. 95, “se deberán tomar medidas eficaces, cuando sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible:

- a. antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones de salario que habrán de aplicárseles;
- b. al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones”.

Los trabajadores tienen derecho a conocer los pormenores de las condiciones aplicables a sus salarios, y los empleadores deben entregar recibos de salario a los trabajadores y mantener los respectivos registros. El recibo del salario o **recibo de haberes** debe entregarse en el momento del pago y debe contener todos sus detalles. Para esto, deben ser confeccionados por los empleadores con todas las formalidades que prevé el Artículo 140 (LCT), y según una forma de redacción específica dada por Ley N° 24.692 de 1996, que es la siguiente:

- a. Nombre íntegro o razón social del empleador, su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT).
- b. Nombre y apellido del trabajador, su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral (CUIL).
- c. Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas y el porcentaje o comisión asignada al trabajador.
- d. Los requisitos del Artículo 12 del Decreto-Ley 17.250/67.
- e. Total bruto de la remuneración básica o fija, porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas; y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de éstas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado.
- f. Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan.
- g. Importe neto percibido, expresado en números y letras.
- h. Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador.
- i. Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador.
- j. En el caso de los Artículos 124 y 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad y supervisión de los pagos.
- k. Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.

Aunque la letra de la ley no lo diga con suficiente claridad para quienes no manejen el lenguaje jurídico, entre otras cosas se está exigiendo que en el recibo consten al menos los siguientes puntos:

- Salario total pagado correspondiente al período de pago.
- Base para el cálculo del pago del salario.
- Fecha de pago y período de pago cubierto.
- Descuentos aplicados al salario del trabajador.
- Total de horas extraordinarias pagadas.
- Total de horas trabajadas durante el período de pago.

Por su parte, el Artículo 141 (LCT) añade que “el importe de remuneraciones por vacaciones, licencias pagas, asignaciones familiares y las que correspondan a indemnizaciones debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo o su extinción, podrá ser hecho constar en recibos por separado de los que correspondan a remuneraciones ordinarias, los que deberán reunir los mismos requisitos en cuanto a su forma y contenido que los previstos para éstos en cuanto sean

pertinentes. En caso de optar el empleador por un recibo único o por la agrupación en un recibo de varios rubros, éstos deberán ser debidamente discriminados en conceptos y cantidades”. Este Artículo, claramente, ha sido confeccionado con el fin de evitar la omisión de información que se le da al trabajador, mediante el recurso de confeccionar diferentes recibos según diferentes conceptos.

Es importante resaltar además que el Artículo 142 (LCT) admite la **validez probatoria** de los recibos de pago, y que el Artículo 143 (LCT) señala la obligación del empleador de conservar los recibos y otras constancias de pago durante todo el plazo correspondiente a la prescripción liberatoria del beneficio de que se trate.

Finalmente, también conviene insistir en que los empleadores deben llevar sus registros, ya que serán muy importantes para los inspectores del trabajo cuando visiten las empresas, en función de controlar que se esté pagando el salario mínimo, y que se esté haciendo de acuerdo con los términos y condiciones de los contratos.

4.7. Salario en especie

Se trata de una remuneración típicamente accesorio, ya que no se paga en dinero; puede consistir en el uso de una habitación, en alimentos, en combustible, etc.

El Artículo 4 del Convenio núm. 95 de la OIT establece que “la legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate. En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que: (a) las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos; (b) el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.”

Y en el orden local, el Artículo 105 (LCT) admite el salario en especie al señalar que “el salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias”, pero el Artículo 107 (LCT) establece un límite importante respecto al salario en especie: solo puede cubrir hasta un 20% de la remuneración.

Muchos estatutos y regímenes especiales prevén la provisión de vivienda en el curso de la relación laboral, como por ejemplo la Ley N° 12.981/1947 de encargados de casa de renta,³⁴ donde se expresa que el personal tiene derecho a gozar del uso de una habitación higiénica y adecuada y a recibir los útiles de trabajo necesarios para el desempeño de las tareas a su cargo. Asimismo, dichos estatutos especiales establecen el plazo de que goza el trabajador para desocupar la vivienda en caso de extinción del contrato de trabajo.

Finalmente, podemos deducir de lo que establece el Artículo 107 que el hecho de pagar la remuneración parcialmente en especie no es obstáculo para que se la valore cuantitativamente

34. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/45226/texact.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

en dinero. Esto es importante cuando es necesario sustituir la remuneración en especie por su equivalente en dinero (por ejemplo, cuando se liquidan vacaciones o cuando se calcula alguna indemnización).

4.8. Medios de pago

De acuerdo con el Artículo 124 (LCT), las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, a través de alguna de las siguientes modalidades:

- En efectivo.
- Mediante cheque a la orden del trabajador para ser cobrado personalmente por éste o quien él indique.
- Mediante la acreditación del pago en una cuenta bancaria abierta en alguna institución de ahorro oficial a nombre del trabajador. Dicha cuenta especial tendrá el nombre de *cuenta sueldo* y bajo ningún concepto podrá tener límites de extracciones, ni costo alguno para el trabajador, ya sea para su creación, mantenimiento o extracción de fondos, en todo el sistema bancario, cualquiera fuera la modalidad extractiva empleada.

La autoridad de aplicación podrá disponer que en determinadas actividades, empresas, explotaciones o establecimientos, o en determinadas zonas o épocas, el pago de las remuneraciones en dinero se haga exclusivamente mediante alguna o algunas de las formas previstas y con el control y supervisión de funcionarios o agentes dependientes de dicha autoridad. Los pagos que se realicen sin dicha supervisión podrán ser declarados nulos, esto es, no contar como pagos realizados.

Por otra parte, en todos los casos el trabajador podrá exigir que su remuneración le sea abonada en efectivo.

En cuanto a la documentación que vale como prueba suficiente del pago, basta con la que posee el banco o con la constancia que el banco entrega al trabajador.

4.9. Período y lugar de pago

En el siguiente cuadro exponemos los períodos y plazos de vencimiento de pago del salario de acuerdo a la modalidad contractual de la prestación, así como las disposiciones relativas a los días, horas y lugar de pago.

CUADRO N° 1. PERÍODO Y LUGAR DE PAGO DEL SALARIO

CONCEPTO	PERSONAL MENSUALIZADO	PERSONAL JORNALIZADO O POR HORA	PERSONAL REMUNERADO POR PIEZA O MEDIDA
Período de pago (Artículo 126, LCT)	A fin de cada mes calendario.	Por semana o quincena.	Cada semana o quincena respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado. Puede retenerse como garantía una cantidad no mayor a la tercera parte de dicha suma.
Plazo (Artículo 128, LCT)	Dentro de los 4 días hábiles una vez vencido el período que corresponda.	Por quincena: Dentro de los 4 días hábiles una vez vencido el período que corresponda. Por semana: Dentro de los 3 días hábiles una vez vencido el período que corresponda.	
Días, horas y lugares de pago (Artículo 129, LCT)	En días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios. Queda prohibido realizar los pagos en sitios donde se vendan mercaderías o se expendan bebidas alcohólicas, como negocio principal o accesorio, con excepción de los casos en que el pago deba efectuarse a personas ocupadas en establecimientos que desarrollen esas actividades. El pago deberá efectuarse en los días y horas previamente señalados por el empleador. Por cada mes no podrán fijarse más de seis (6) días de pago. La autoridad de aplicación podrá autorizar, a modo de excepción y en atención a las necesidades de la actividad y las características del vínculo laboral, que el pago pueda efectuarse en una mayor cantidad de días que la indicada. Si el día de pago coincidiera con un día en que no desarrolla actividad la empresa empleadora (sábado, domingo, feriado o día no laborable), el pago se efectuará el día hábil inmediato posterior, dentro de las horas prefijadas. Si se hubiera fijado más de un (1) día de pago, esto deberá ser comunicado del mismo modo previsto anteriormente, ya sea nominalmente o con número de orden, al personal que percibirá sus remuneraciones en cada uno de los días de pago habilitados. La autoridad de aplicación podrá ejercer el control y supervisión de los pagos en los días y horas previstos, según el Artículo 124 (LCT), de forma tal que los pagos se realicen en presencia de los funcionarios o agentes de la administración laboral.		

Fuente: Elaboración propia.

4.10. Salario mínimo

El salario mínimo es el monto mínimo que debe pagarse a todo trabajador en retribución por sus prestaciones laborales. Generalmente, se calcula sobre una base horaria, diaria o mensual. Ahora bien, el monto mínimo, ya no en abstracto sino situándonos en un país determinado, se fija considerando cuál es la cantidad que permita cubrir las necesidades mínimas del trabajador y su familia, a la luz de las condiciones económicas y sociales imperantes en ese país. El objetivo principal de establecer un salario mínimo es proteger a los trabajadores que reciben las remuneraciones más bajas: el salario mínimo nacional debe ser suficiente como para garantizar un nivel de vida decente para los trabajadores y sus familias. En este sentido, el Convenio núm. 131 de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos, de 1970,³⁵ exige a los países miembros establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados.

En muchos países también la legislación local define el salario mínimo como el salario suficiente para cubrir las necesidades normales materiales, sociales y morales del trabajador. Y en tanto los salarios mínimos deben reflejar adecuadamente las verdaderas necesidades de los trabajadores y sus familias, se los debe revisar y ajustar periódicamente a la luz de la evolución de las condiciones socioeconómicas. Lo correcto entonces es aplicar el salario mínimo legal a todos los trabajadores.

Se pueden considerar ciertas excepciones al respecto y, por ejemplo, establecer niveles diferentes para ciertas ramas de la actividad económica o categorías de trabajadores. Así, los trabajadores jóvenes, tales como los aprendices, pueden recibir salarios basados en un porcentaje del salario mínimo. Sin embargo, salvo estos esquemas de formación de aprendices, cualquier otro sistema de niveles más bajos de remuneración para los trabajadores jóvenes que se base en el supuesto de que su rendimiento no será cuantitativa y cualitativamente equivalente al de los trabajadores adultos es incorrecto. Peor aun, en muchos países, incluidos algunos países industrializados y desarrollados, los efectos positivos de aplicar el salario mínimo se han reducido o eliminado mediante políticas de congelamiento de salarios, ausencia de ajustes periódicos o salarios mínimos más bajos establecidos para categorías específicas de trabajadores, como los jóvenes.

Si bien Argentina no ratificó el Convenio núm. 131, podemos hablar de salario mínimo si nos referimos al **salario mínimo, vital y móvil (SMVM)**, garantizado por el Artículo 14 bis de la Constitución Nacional y regulado en el Artículo 116 (LCT), o al pactado entre las partes por convención colectiva de trabajo. En el SMVM, cada concepto significa lo siguiente:

- **mínimo:** es la menor remuneración que puede percibir el trabajador (por debajo de la cual deja de garantizarse el siguiente concepto);
- **vital:** debe asegurársele al trabajador la satisfacción de sus necesidades básicas (alimentación, vivienda, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento);
- **móvil:** implica que el monto de este salario mínimo es variable: deberá ajustarse periódicamente de acuerdo a las variaciones del costo de la vida, entre otros criterios.

35. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312276:NO No ratificado por Argentina. [Consultado: 27-feb-2022].

La fijación del SMVM es establecida mediante resoluciones que toma el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, creado por la Ley Nacional de Empleo N° 24.013/1991 e integrado por representantes del gobierno, de los trabajadores y de los empleadores.

4.11. Adelantos

Aunque en principio el pago de los salarios debe efectuarse íntegramente en los días y horas señalados, el Artículo 130 (LCT) habilita la posibilidad de que el empleador efectúe adelantos de remuneraciones al trabajador hasta un 50% del total, correspondientes a no más de un período de pago. La instrumentación del adelanto, naturalmente, está sujeta a los requisitos que establece su reglamentación. Pero siempre se trata de asegurar los intereses y exigencias del trabajador, el principio de intangibilidad de la remuneración y el control eficaz por la autoridad de aplicación. En casos de especial gravedad y urgencia, el empleador podrá efectuar adelantos que superen el límite previsto en este Artículo. Y siempre los recibos para el trabajador por anticipos o entregas a cuenta de salarios deben ajustarse en su forma y contenido a lo que se prevé para los recibos de pago de salarios, tal como ya lo detallamos.

4.12. Descuentos

El Artículo 8 del Convenio núm. 95 de la OIT sobre la protección del salario establece que “los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral. Se deberá indicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos”. El Artículo 9 añade que “se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo.”

El hecho mismo de que haya un Convenio y una Recomendación acerca de la protección de los salarios es una clara señal de la enorme cantidad de irregularidades que se han llevado a cabo mediante recursos como el de los descuentos salariales. Incluso, la Recomendación núm. 85 sobre la protección del salario, de 1949,³⁶ dedica su Parte I a los descuentos salariales y garantiza el establecimiento de un límite máximo para estos descuentos, a fin de garantizar la manutención del trabajador y de su familia.

La Recomendación señala además que los descuentos de los salarios realizados a título de reembolso por la pérdida de productos, bienes o instalaciones del empleador, o por daños causados en las instalaciones, etc., deberían autorizarse solamente cuando pueda probarse

36. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312423:NO [Consultado: 27-feb-2022].

satisfactoriamente que el trabajador interesado es responsable y, aun en ese caso, el descuento no debe exceder el valor real del daño o de la pérdida. Por supuesto, también debe otorgarse al trabajador la oportunidad de alegar las razones por las que no debiera efectuarse el descuento.

Por último, y de acuerdo con la Recomendación, deberán adoptarse medidas para limitar los descuentos de los salarios, cuando se trate de herramientas, materiales o equipo que el empleador ponga a disposición del trabajador, en los casos en que estos descuentos:

- a. se efectúen habitualmente en la industria o en la profesión en cuestión;
- b. estén previstos en un contrato colectivo o en un laudo arbitral; o
- c. estén autorizados, en cualquier otra forma, por un procedimiento admitido por la legislación nacional.

En nuestro país, las retenciones, deducciones y compensaciones aplicadas al salario del trabajador dependiente están reguladas por los Artículos 131 y ss. de la LCT. El Artículo 131 señala que “no podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones. Quedan comprendidos especialmente en esta prohibición los descuentos, retenciones o compensaciones por entrega de mercaderías, provisión de alimentos, vivienda o alojamiento, uso o empleo de herramientas, o cualquier otra prestación en dinero o en especie. No se podrá imponer multas al trabajador ni deducirse, retenerse o compensarse por vía de ellas el monto de las remuneraciones”.

Sin embargo, el Artículo 132 establece una serie de excepciones a la anterior prohibición cuando se trate de deducciones, retenciones o compensaciones por alguno de los siguientes conceptos:

- a. Adelanto de remuneraciones (según el Artículo 130).
- b. Retención de aportes jubilatorios y obligaciones fiscales a cargo del trabajador.
- c. Pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las CCT, o que resulten de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o por ser miembros de sociedades mutuales o cooperativas, así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades.
- d. Reintegro de precios por la adquisición o arrendamiento de viviendas, o por compra de mercaderías de que sean acreedoras entidades sindicales, mutualistas o cooperativistas.
- e. Pago de cuotas de primas de seguros de vida colectivos del trabajador o su familia, o planes de retiro y subsidios aprobados por la autoridad de aplicación.
- f. Depósitos en cajas de ahorro de instituciones del Estado nacional, de las provincias, de los municipios, sindicales o de propiedad de asociaciones profesionales de trabajadores, y pago de cuotas por préstamos acordados por esas instituciones al trabajador.
- g. Reintegro del precio de compra de acciones de capital, o de goce adquirido por el trabajador a su empleador, y que corresponda a la empresa en que presta servicios.
- h. Reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del empleador, cuando fueran exclusivamente de las que se fabrican o producen

en él o de las propias del género que constituye el giro de su comercio y que se expenden en el mismo.

- i. Reintegro del precio de compra de vivienda del que sea acreedor el empleador, según planes aprobados por la autoridad competente.

A pesar de tantas excepciones, de todos modos el Artículo 133 fija un porcentaje máximo de retención del 20%, como ya adelantamos, del monto total de la remuneración en dinero que tenga que percibir el trabajador en el momento en que se practique. La única excepción rige para la retención del denominado *impuesto a las ganancias*, de acuerdo a la Resolución MTEySS 436/2004.³⁷

4.13. Igualdad salarial³⁸

El Convenio núm. 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958,³⁹ y la Recomendación que lo acompaña definen la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

En consonancia con esta definición, el Artículo 16 de nuestra Constitución Nacional consagra el principio general de no discriminación. Y, de forma específica en materia salarial, el Artículo 14 bis de la Constitución Nacional, de expreso contenido social, consagra el principio de igualdad vinculado a la retribución en cuanto establece que: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador [...] igual remuneración por igual tarea [...]”. Este principio tan valioso significa simplemente que si dos trabajadores distintos, por ejemplo, uno del género femenino y otro del género masculino, realizan la misma tarea, no pueden bajo ningún concepto recibir una retribución diferente. De todos modos, en seguida haremos alusión a otro principio más profundo que incluye y supera a éste.

En cuanto a la LCT, ya vimos que su Artículo 81 establece que el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en igualdad de situaciones y que existe trato desigual cuando se producen discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza.

Por su parte, el Convenio núm. 100 sobre la igualdad de remuneración, de 1951,⁴⁰ exige que los Estados miembros promuevan y aseguren la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor para todos los trabajadores, sin discriminación por razón de género.

37. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=101307> [Consultado: 27-feb-2022].

38. Ver Módulo 12. “La inspección del trabajo y la no discriminación”.

39. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO Ratificado por Argentina. [Consultado: 27-feb-2022].

40. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO Ratificado por Argentina. [Consultado: 27-feb-2022].

En los términos de este Convenio, el principio de *igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor*,⁴¹ semejante al principio de nuestro Artículo 14 bis pero más profundo en sus alcances, está diseñado para alcanzar la equidad salarial, que siempre refiere a una remuneración justa. Una forma clara de discriminación salarial se da cuando las mujeres reciben un salario inferior al de los varones por llevar a cabo un trabajo igual o similar, como señalábamos. Esta forma de discriminación persiste, pero es más fácil de identificar y remediar que en el caso de trabajos distintos que deberían ser de igual valor. Sin avanzar más sobre temas que desarrollaremos en el Módulo 12, baste por ahora señalar que la equidad salarial implica asegurarse de que:

- los trabajos iguales o similares se remuneren igual; y
- que los trabajos que no son iguales, pero que tienen igual valor, se remuneren igual.

4.14. Control del cumplimiento de las obligaciones en materia salarial

Al igual que con otras normativas, tal como venimos subrayando en este curso, también la normativa en materia de remuneraciones, incluido el pago del salario mínimo, debe ir acompañada de mecanismos efectivos en el control de su aplicación. En este sentido, las inspecciones del trabajo cumplen un papel esencial.

Para controlar el debido cumplimiento del pago del salario es sumamente importante contar con los recibos de pago, o bien las constancias de acreditaciones bancarias, si los pagos se efectúan por este medio. Por otro lado, en caso de existir mecanismos de control de jornada, puede ser necesario verificarlos para detectar discordancias entre el tiempo de trabajo y el salario abonado.

En todos los casos, la inspección del trabajo deberá siempre tener acceso a las escalas salariales actualizadas que regulan los salarios mínimos que deben abonarse en los establecimientos que sean objeto de inspección, tanto si esas escalas surgen de disposiciones legales como de normas convencionales.

Además del rol de la inspección de trabajo, cabe señalar que en muchos países los sindicatos y las organizaciones de trabajadores cumplen una función fundamental en la tarea de velar por el pago de los salarios, especialmente en los casos de los trabajadores más vulnerables, entre ellos, los migrantes y los que trabajan en la economía informal. Por eso, estas organizaciones son un socio fundamental de las inspecciones del trabajo en el control del cumplimiento de las obligaciones y derechos laborales.

41. OIT, 2013, *Guía Introductoria - Igualdad Salarial*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf [Consultado: 27-feb-2022].

4.15. Régimen de infracciones y sanciones por incumplimientos en materia salarial

Con relación a los incumplimientos en materia de salarios, el REGESIL tipifica las siguientes infracciones:

- El pago de las remuneraciones fuera del plazo legal, cuando el atraso sea de hasta cuatro (4) días hábiles (si el período de pago es mensual) y de hasta dos (2) días hábiles (si el período es menor) será considerado una infracción leve (Artículo 2, inciso a), sancionable con: a) apercibimiento, para la primera infracción leve, de acuerdo a los antecedentes y circunstancias de cada caso, evaluadas por la autoridad administrativa de aplicación; o b) multa del veinticinco por ciento (25%) al ciento cincuenta por ciento (150%) del valor mensual del SMVM vigente al momento de la constatación de la infracción (Artículo 5, inciso 1).
- La violación de las normas relativas al monto, lugar, tiempo y modo del pago de las remuneraciones, así como la falta de entrega de copia firmada por el empleador de los recibos correspondientes, salvo lo dispuesto en el Artículo 2, inciso a, será considerada una infracción grave (Artículo 3, inciso c), sancionable con multa del treinta por ciento (30%) al doscientos por ciento (200%) del valor mensual del SMVM vigente al momento de la constatación de la infracción por cada trabajador afectado (Artículo 5, inciso 2).

Infracción por incorrecta liquidación de salarios Facultad de interpretar las normas que los establecen

*Aerolíneas Argentinas S.A. C/ Ministerio de Trabajo
Corte Suprema de Justicia de la Nación
24/2/2009*

Hechos. El Director de Inspección Federal del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación ejerciendo las facultades en materia de policía laboral, le impuso una multa a Aerolíneas Argentinas, ya que, al liquidar el aumento salarial fijado en la norma, no lo incorporó al sueldo básico de convenio sino que lo sumó como adicional, y quitó así del aumento los adicionales que se calculaban en porcentajes sobre el sueldo básico.

Decisión del Tribunal. La atribución legal conferida a la autoridad administrativa para sancionar a los empleadores por la inobservancia de las normas laborales –en la especie, las referentes al importe de las remuneraciones que deben pagarse a los trabajadores– abarca la de interpretar lo que dichas normas disponen, descartando, en su caso, la inteligencia diversa que puedan invocar los inspeccionados como justificativa de su conducta.

4.16. Reposición de derechos vulnerados

Los incumplimientos en materia de salarios provocan severos perjuicios inmediatos para los trabajadores, que se ven privados del acceso a todo o parte de sus ingresos. Es por eso que en este tipo de casos razones de inmediatez determinan que sea importante lograr la primacía de la función correctiva de la inspección por sobre la meramente sancionadora. En muchos países, el rol de la inspección en la restitución de estos derechos salariales violados es muy débil, ya que por lo general las inspecciones no obligan al empleador a pagar los salarios o las diferencias salariales debidas, y así fuerzan al trabajador a acudir a los tribunales para conseguir el pago de sus salarios (OIT, 2014b).

En Argentina, ante la ausencia de estos mecanismos de acceso inmediato a una restitución de derechos, es de vital importancia que el inspector recurra a todas las herramientas disuasorias que están a su alcance. En particular, como vimos en el Módulo 2, es central la potestad del inspector del trabajo de intimar al empleador la subsanación de un incumplimiento detectado. También será efectivo señalarle al empleador incumplidor que la falta de acatamiento a esta intimación traerá aparejada, no solo la iniciación de un sumario por la infracción detectada, sino que también dicha falta podrá ser considerada como agravante al momento de graduar la sanción (Artículo 9, inciso a, del REGESIL).

REPOSICIÓN DE DERECHOS SALARIALES EN ESPAÑA

La Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social (RJS)⁴² prevé un procedimiento de oficio por medio del cual la inspección puede iniciar demandas judiciales tendientes a reparar perjuicios económicos provocados a los trabajadores afectados por las infracciones constatadas. Entre ellos, desde ya, los vinculados a los salarios. Este proceso especial tiene las siguientes particularidades:

- La parte demandada es un empleador incumplidor.
- Se debe dar intervención a los trabajadores afectados, aunque el proceso puede continuar sin su participación.
- La conciliación (finalización del proceso por acuerdo de partes) solo procede cuando se verifique la subsanación de los perjuicios causados por la infracción.
- Los acuerdos entre trabajadores y empresarios posteriores al acta de infracción solo tienen eficacia en caso de que hayan sido celebrados en presencia del inspector del trabajo que levantó el acta o de la autoridad laboral.
- La carga de la prueba en todo lo que se oponga a los hechos descriptos en la resolución corresponde a la parte demanda.
- La sentencia también se podrá ejecutar de oficio. Es decir, sin el impulso de los trabajadores afectados.

42. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-15936-consolidado.pdf> [Consultado: 27-feb-2022].

5. TIEMPO DE TRABAJO

5.1. Un asunto global

Desde mediados del siglo XIX, la reducción del tiempo de trabajo, y en particular la jornada de ocho horas, ha sido una de las reivindicaciones más emblemáticas del movimiento sindical. En las primeras épocas de la industrialización, la jornada laboral se extendía durante 14 y hasta 16 horas diarias. Progresivamente, fueron reducidas a 12, a 11 y, posteriormente, a 10 horas por día. Hacia principios de la Primera Guerra Mundial, esta última cantidad de horas era la que mayormente regía en Europa. Durante la guerra y tras su finalización, la presión de las organizaciones de trabajadores aceleró el progreso hacia la jornada de 8 horas diarias o 48 semanales, y finalmente se aplicó en la mayoría de los países.

Desde su creación en 1919, la OIT ha dado máxima prioridad a la elaboración y adopción de normas internacionales sobre las horas de trabajo. En el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (surgido de la Parte XIII del Tratado de Versalles), estaba prevista expresamente la reglamentación de las horas de trabajo y la fijación de la duración máxima de la jornada diaria y semanal, entre las medidas imprescindibles para mejorar las condiciones de trabajo. Justamente, la primera norma internacional del trabajo que se adoptó en 1919 fue el Convenio núm. 1 sobre las horas de trabajo (industria),⁴³ mediante el cual se estableció la jornada diaria de 8 horas y semanal de 48 horas, con un número limitado de excepciones. El objetivo fue ofrecer al menos una protección mínima para luego mejorar gradualmente las condiciones cuando fuese posible y, en un sentido más general, establecer por primera vez un marco normativo de validez internacional sobre el trabajo.

Pero no solo los aspectos cuantitativos del tiempo de trabajo son importantes sino también los aspectos cualitativos: a los trabajadores les preocupa no solamente cuántas horas trabajan, las horas extraordinarias, los períodos de descanso y las disposiciones sobre vacaciones y licencias, sino también cómo están organizados los horarios, los turnos de trabajo, el trabajo nocturno y cuáles son los criterios de flexibilidad de sus horarios de trabajo.

No podemos olvidar, por otra parte, la estrecha conexión que tiene esta materia con la salud y la seguridad del trabajador, en la medida en que muchos accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se producen por exceso de horas de trabajo o por falta de descanso.

Justamente en este sentido vale señalar que los inspectores del trabajo, en busca de velar por el cumplimiento de la normativa sobre el tiempo de trabajo, pueden exigir la realización de visitas fuera del horario comercial o laboral normal, a fin de detectar abusos o incumplimientos (por ejemplo, se pueden programar visitas de inspección nocturnas, en feriados, o en fines de semana).

43. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312146:NO Ratificado por Argentina. [Consultado: 27-feb-2022].

Los estándares de la OIT sobre el tiempo de trabajo son los que confieren el **marco normativo internacional** para la regulación de la jornada de trabajo, del descanso diario y semanal y de las vacaciones anuales. Dichos estándares se encuentran expresados en los siguientes Convenios y Recomendaciones:⁴⁴

- **Convenio núm. 1 sobre las horas de trabajo (industria), 1919.**
- **Convenio núm. 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930.**

Ambos instrumentos, ratificados por Argentina, limitan el tiempo de trabajo a 8 horas por día y 48 por semana. El número máximo de horas de trabajo semanales puede distribuirse de manera no uniforme, siempre y cuando el día de trabajo no exceda las 9 horas, según el Convenio núm. 1, o las 10 horas, según el Convenio núm. 30. Ambos Convenios habilitan promediar más horas de trabajo durante un período superior a una semana únicamente en circunstancias excepcionales, y siempre y cuando se justifique adecuadamente la imposibilidad de aplicar los límites normales de 8 horas diarias y 48 semanales. También permiten introducir excepciones permanentes en cuanto a los límites fijados cuando se trate de personas que realizan trabajos preparatorios o complementarios que necesariamente deban efectuarse en un establecimiento fuera de las horas normales de trabajo (por ejemplo, servicios de limpieza o mantenimiento) o trabajos que por su propia índole sean intermitentes (por ejemplo, el de conserje). Sin embargo, también dejan establecido que todas estas excepciones pueden adoptarse únicamente si se consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y siempre que se haya fijado el número de horas adicionales autorizadas. El Convenio núm. 30 permite, por otra parte, ciertas excepciones en el caso de tiendas y otros establecimientos donde, debido a la naturaleza del trabajo, el tamaño de la población o el número de personas empleadas, resulten inaplicables los límites normales de 8 horas por día y 48 horas semanales. Finalmente, ambos convenios regulan estrictamente la excepción temporal que representa el trabajo en horas extraordinarias.

- **Convenio núm. 47 sobre las cuarenta horas, 1935. No ratificado por Argentina.**
- **Recomendación núm. 116 sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962.**

Dan un paso más, y establecen el principio de las 40 horas de trabajo semanales.

- **Convenio núm. 14 sobre el descanso semanal (industria), 1921.** Ratificado por Argentina.
- **Convenio núm. 106 sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957.** No ratificado por Argentina.

Determinan como norma general que los trabajadores deben disfrutar de un período de descanso de al menos 24 horas consecutivas cada 7 días.

- **Convenio núm. 132 sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970.** No ratificado por Argentina.

Establece que toda persona debe disfrutar de al menos tres semanas laborables de vacaciones anuales pagadas por cada año de servicio (siempre que la índole del trabajo, como indica el Convenio, lo permita).

⁴⁴. Disponibles en: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--es/index.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

- **Convenio núm. 171 sobre trabajo nocturno, 1990.** No ratificado por Argentina.

Estipula que los Estados que lo ratifiquen deberán tomar medidas para la protección de trabajadores nocturnos acordes a la naturaleza de este tipo de trabajo. El trabajo nocturno está definido como todo trabajo que se realice durante un período de por lo menos siete horas consecutivas, y que dentro de esas siete horas quede abarcado el intervalo comprendido entre la medianoche y las cinco de la mañana. También el Convenio contempla alternativas al trabajo forzoso a que suelen ser sometidas las mujeres en períodos específicos durante y después del embarazo.

- **Convenio núm. 175 sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994.** No ratificado por Argentina.

Estipula que los Estados que lo ratifiquen deberán garantizar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección, el mismo salario básico y la misma seguridad social, así como unas condiciones de empleo equivalentes, que las que han sido acordadas con los trabajadores a tiempo completo, siempre considerando labores comparables.

5.2. Tendencia a aumentar la flexibilidad numérica

Tradicionalmente, el tiempo de trabajo consistía en el trabajo a tiempo completo durante un número concreto de horas por día (por ejemplo, ocho) y un número concreto de días por semana (por ejemplo, cinco). El horario de inicio y finalización del trabajo, las pausas y los períodos de descanso diario mínimo estaban predeterminados y a todos los trabajadores de un grupo definido se les asignaba el mismo horario. Sin embargo, desde el punto de vista empresarial se fue considerando cada vez más insatisfactorio este modelo, en tanto no permitía a las empresas responder rápidamente, y a un costo bajo, a las fluctuaciones en la demanda de bienes y servicios. Así, desde la década de 1980 y en un número creciente de países, se fueron realizando algunas modificaciones normativas orientadas a nuevas formas de organizar el tiempo de trabajo. De este modo aparece la denominada *flexibilidad numérica interna*, vinculada a modificaciones en la organización de la producción tendientes a aumentar la capacidad de adaptación de la empresa. Se trata de prácticas tales como la introducción de turnos de trabajo, la realización de horas extraordinarias, el trabajo a tiempo parcial, los contratos fijos discontinuos, el cómputo anual de las horas trabajadas, el horario flexible y la posibilidad de ampliación de la jornada máxima legal.

Más recientemente, podemos observar la aparición de otras figuras que apuntan a la misma necesidad empresarial, como el trabajo a pedido, con la consiguiente falta de un horario de trabajo previsible, y los contratos de cero horas, en los que el empleador no está obligado a ofrecer un número específico de horas de trabajo (OIT, 2016a).

Junto a esta *flexibilidad numérica interna*, también las organizaciones están recurriendo a estrategias *externas* para conseguir la flexibilidad numérica, por ejemplo, a través de empresas eventuales de servicios, trabajadores autónomos, subcontratación, etc.

5.3. Aumento de la intensidad del trabajo

Esa necesidad de las empresas de responder a las fluctuaciones en la demanda de bienes y servicios tiene como contrapartida nuevos problemas para los trabajadores, en tanto una carga elevada de trabajo y un fuerte ritmo o intensidad pueden afectar seriamente su salud y su bienestar. La OIT ha identificado que una excesiva carga de trabajo y de exigencias laborales es uno de los factores –entre otros– de riesgo psicosocial, ya que puede provocar efectos negativos en la salud mental de los trabajadores y de su entorno. Es el caso del estrés relacionado con el trabajo (ERT). El ritmo y las presiones de gran parte de la vida laboral moderna son tales que la fatiga y el estrés se están convirtiendo en uno de sus rasgos característicos en prácticamente todos los sectores del trabajo. Correlativamente, las enfermedades relacionadas con el estrés han concitado un creciente interés en los últimos tiempos, especialmente en los países más industrializados. Más aun, los casos de suicidio en el lugar de trabajo en Francia (Renault, Peugeot, France-Telecom y Orange) han atraído la atención de la comunidad internacional sobre este tema. Frente a estos riesgos psicosociales, también deben adoptarse medidas preventivas adecuadas (OIT, 2016b).

Por otra parte, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han revolucionado el trabajo y la vida cotidiana en el siglo XXI, y permiten ahora a las personas conectarse en cualquier momento con sus amigos, su familia, pero también con sus compañeros de trabajo y sus jefes. En la Unión Europea, alrededor del 17% de los trabajadores desempeña su actividad profesional en el marco de algún tipo de TIC. Esto permite desarrollar muchos trabajos prácticamente desde cualquier lugar y en cualquier momento, y así ofrece nuevas oportunidades para las empresas y los trabajadores, pero plantea también nuevos desafíos, como es el caso de la intromisión del trabajo remunerado en los espacios y tiempos normalmente reservados para la vida personal (OIT-EUROFUND, 2017).

Enfoques nacionales para enfrentar los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo

Varios países han introducido nuevas medidas para enfrentar el estrés en el trabajo. En **Francia**, por ejemplo, las empresas con más de 1000 trabajadores deben tomar medidas específicas para reducir el estrés y las enfermedades psicológicas asociadas. Asimismo, se ha reconocido en el Código Laboral el “derecho a la desconexión” del trabajador de dispositivos electrónicos más allá del horario laboral. En **Chile**, el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo obliga a todos los empleadores y organismos públicos a identificar y evaluar estos riesgos a través del Cuestionario SUSESO/ISTAS21, instrumento que evalúa, de manera simple, el grado de exposición al riesgo psicosocial al interior de las organizaciones. Finalmente, en el **Reino Unido** se han publicado muchos estudios de caso sobre cómo los empleadores han abordado exitosamente el estrés en el trabajo.

5.4. Jornada de trabajo

Si queremos reducir los efectos adversos de una cantidad excesiva de horas de trabajo, lo que hay que reducir, precisamente, es la cantidad de horas. Y una buena manera de hacerlo es considerar la reducción del tiempo de trabajo semanal. Ya hemos visto que las normas de la OIT sobre esta materia (Convenio núm. 47 y Recomendación núm. 116) establecen el principio de la jornada semanal de 40 horas de trabajo. Con la excepción de América del Norte y Europa, el promedio de horas de trabajo semanales en el resto de las regiones supera la norma de las 40 horas establecida en el Convenio núm. 47, de modo que el resultado promedio a escala mundial para el tiempo de trabajo semanal es de aproximadamente 43 horas (OIT, 2018).

A nivel nacional, la limitación de la jornada de trabajo está expresamente reconocida por el Artículo 14 bis de la Constitución Nacional: “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; **jornada limitada**; [...]”. Y, de manera específica, rigen las disposiciones de la Ley N° 11.544, de 1929, sobre la jornada de trabajo,⁴⁵ su Decreto Reglamentario N° 16.115/1933⁴⁶ y el Título IX de la Ley de Contrato de Trabajo.⁴⁷ De acuerdo con todas estas normas, nuestro régimen legal de jornada de trabajo tiene las siguientes características:

- Es uniforme para todo el país y deja sin efecto cualquier legislación provincial que disponga una extensión distinta de la jornada fijada por la ley nacional.⁴⁸
- Establece varios tipos de jornada, y fija para cada uno de ellos un límite o extensión máxima diferente.
- Dispone que entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra debe mediar una pausa no inferior a 12 horas.
- Atribuye al empleador la facultad de distribuir las horas de trabajo y diagramar horarios según sistemas de turnos fijos o trabajo por equipos en turnos rotativos.
- Reconoce facultades al trabajador y al empleador para que, a través de un contrato individual, dispongan la reducción de la jornada máxima legal. De manera más completa, la reducción de la jornada máxima legal puede pactarse, si así lo establecen las disposiciones

45. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63368/texact.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

46. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63369/texact.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

47. La Ley N° 11.544 excluye de su ámbito de aplicación los trabajos agrícolas, ganaderos y los del servicio doméstico, así como los establecimientos en que trabajen solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal. Las particularidades sobre condiciones de trabajo con regulación propia o especial son explicados en los módulos específicos de la Fase 2: Módulo 9. “La inspección del trabajo y el trabajo infantil y adolescente”; Módulo 13. “La inspección del trabajo y el trabajo doméstico”; Módulo 14. “La inspección del trabajo en el sector rural”; Módulo 15. “La inspección del trabajo en el sector marítimo y pesquero”; Módulo 16. “La inspección del trabajo en el sector transporte por carretera”.

48. La Corte Suprema de Justicia, a partir del fallo “Juárez c/García y Sain” del 5/12/1955, declaró la inconstitucionalidad de las leyes provinciales que regulaban sobre este tema, y estableció que la determinación de la jornada de trabajo hace a la esencia del contrato de trabajo y por lo tanto constituye materia propia de la legislación nacional.

reglamentarias nacionales en la materia, por contrato individual o por convenio colectivo de trabajo (Artículo 198, LCT).

- En línea con lo anterior, reconoce facultades a las organizaciones sindicales y de empleadores para disponer mediante un convenio colectivo de trabajo tanto la reducción de la jornada máxima legal como la fijación de métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedios según las necesidades de la actividad.
- El límite máximo de duración del trabajo admitirá las excepciones que las leyes consagren en razón de la índole de la actividad, del carácter del empleo del trabajador y de las circunstancias permanentes o temporarias que hagan admisibles las mismas, en las condiciones que fije la reglamentación (Artículo 199, LCT).

Y para todos los casos siempre la extensión de la jornada laboral debe tener relación directa con la remuneración que reciba el trabajador (Apartado 4.4).

Por último, conviene precisar que, según el Artículo 197 (LCT), la jornada de trabajo es definida como todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador en tanto no puede disponer de su actividad en beneficio propio, incluidos los períodos de inactividad a que obligue la propia prestación, con exclusión de los que se producen por decisión unilateral del trabajador. Consecuentemente, ninguna de las partes podrá disponer, ya sea por contrato individual o convenio colectivo de trabajo, que algún lapso de la jornada laboral no forme parte del tiempo de trabajo, en tanto la jornada se define por ser el tiempo en que el trabajador mantiene su capacidad de trabajo a disposición del empleador.

Tiempo de descanso como parte integrante de la jornada de trabajo

*Dagna, Ariel Fernando c/ Hipódromo Argentino de Palermo S.A. s/ despido*⁴⁹
Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo-Sala VI
27/02/2014

Hechos. Se juzga que el tiempo de descanso forma parte de la jornada de trabajo puesto que el dependiente no puede disponer del mismo “en beneficio propio”.

Decisión del tribunal. Corresponde admitir que la jornada laboral se extendía al menos media hora diaria puesto que de la prueba pericial contable surge tal extremo, y más aun considerando que si bien dicho tiempo adicional correspondía a la pausa correspondiente al tiempo de almuerzo, el mismo era dispuesto por el personal jerárquico de la empresa y no había autorización para retirarse del establecimiento.

⁴⁹. Disponible en: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2014/06/09/el-tiempo-de-descanso-es-parte-de-la-jornada-laboral-pues-no-se-dispone-del-mismo-en-beneficio-propio/> [Consultado: 27-feb-2022].

Toda vez que la pausa de 30 minutos era para almorzar, cenar, o tomar un refrigerio, y que del Manual de Normas para el Personal de la demandada surge la existencia del salón comedor, que el servicio se podía utilizar una vez por jornada, que el horario para el descanso era designado por el personal jerárquico y que el personal no podía ausentarse de su puesto de trabajo sin la autorización de un superior, cabe admitir que dicho tiempo de descanso formó parte de la jornada de trabajo.

Corresponde admitir la existencia de horas extra toda vez que el descanso de media hora –supuesta pausa para el refrigerio–, era tomado cuando el empleador lo consideraba oportuno, y el actor no tenía autorización para retirarse de la empresa.

Teniendo en cuenta la brevedad de la pausa dispuesta y reglamentada por el empleador, dada para que en el mismo lugar de trabajo y dentro de su horario se tome el refrigerio, sin poder salir del establecimiento, (esta pausa) está evidentemente relacionada con el mejor desempeño de las funciones del trabajador y no con su provecho, por lo tanto, el dependiente no puede disponer de su actividad “en beneficio propio”, en el sentido de la norma, por lo que corresponde considerar que la pausa en cuestión integraba la jornada de trabajo.

La falta de pago de la remuneración, en este caso, la correspondiente a las horas extra, constituye un incumplimiento de gravedad tal que no consiente la prosecución de la relación laboral, por lo que el actor resulta acreedor a las indemnizaciones de los Artículos 245, 232 y 233 (LCT), así como el rubro del Artículo 2º de la ley 25.323, ya que intimó fehacientemente el pago de dichas indemnizaciones, y se vio obligado a iniciar las presentes actuaciones para cobrar las mismas.

5.5. Tipos de jornada de trabajo y sus limitaciones

La normativa regula diferentes tipos de jornada de trabajo, y determina para cada tipo su extensión máxima y las consecuencias legales que, para el trabajador o para el empleador, tenga superar esa extensión. Veamos cada tipo de jornada y sus especificaciones.

Jornada diurna normal

Se denomina jornada diurna normal a la que se desarrolla entre las 6 horas y las 21 horas, siempre que las tareas ejecutadas por el trabajador no sean consideradas insalubres o se realicen en un ámbito de trabajo considerado insalubre (en seguida veremos las especificaciones para el trabajo insalubre).

Su extensión máxima es de 8 (ocho) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales. La disyunción exclusiva “o” implica que el límite de este tipo de jornada puede calcularse, o bien aplicando el tope diario, o bien aplicando el semanal –este último es el que comúnmente se utiliza–.

Las 48 (cuarenta y ocho) horas semanales pueden distribuirse de manera desigual a condición de no superar las 9 (nueve) horas de trabajo diarias ni realizar tareas los sábados después de las 13 horas.

En consecuencia, las horas trabajadas en exceso, las que superen estos límites máximos –es decir, la novena hora si se aplica el tope diario y la décima hora si se utiliza el tope semanal– deberán ser abonadas al trabajador como horas suplementarias o extraordinarias, con el recargo que corresponde, y que analizaremos al abordar el tema más adelante.

Jornada nocturna

El Convenio núm. 171 sobre el trabajo nocturno, de 1990,⁵⁰ define el trabajo nocturno como el trabajo realizado durante un período no menor a siete horas consecutivas que abarque el intervalo comprendido entre la medianoche y las cinco de la mañana.

Si bien nuestro país no ratificó este Convenio, el Artículo 200 (LCT) define la jornada nocturna de forma muy similar, como la que se desarrolla entre las 21 horas de un día y las 6 horas del día siguiente y cuya extensión máxima debe ser de siete (7) horas diarias.

Es importante destacar que la reducción de la jornada por nocturnidad no afecta la remuneración del trabajador: debe percibir un salario no inferior al que corresponde a un trabajador de la misma categoría por una jornada diurna de 8 horas o 48 horas semanales.

Si bien el límite máximo de 7 horas de jornada nocturna no tiene vigencia cuando se aplican los horarios rotativos del régimen de trabajo por equipos, de todos modos, si se alternan horas diurnas con nocturnas hay que reducir proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada, o bien pagar los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario, según las pautas del Artículo 201 (LCT).

Jornada en condiciones insalubres

El Artículo 2 de la Ley N° 11.544 establece que “cuando el trabajo deba realizarse en lugares insalubres en los cuales el enviciamiento del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados, la duración del trabajo no excederá de 6 horas diarias o 36 semanales”.

Por su parte, el Decreto Reglamentario N° 16.115/1933 en su Artículo 8 es muy específico: “la jornada de 6 horas diarias o 36 semanales solo tendrá aplicación cuando el obrero o empleado trabaje toda o la mayor parte de esa jornada en los lugares que se consideren insalubres, bien por las condiciones del local de trabajo o por las modalidades o naturaleza del trabajo que se ejecuta.

El Artículo 200 de la Ley N° 20.744 también se refiere a este tema y señala que “la jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación,⁵¹ con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico, y solo podrá

50. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312316:NO No ratificado por Argentina. [Consultado: 27-feb-2022].

51. Administración laboral provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, de acuerdo con la Resolución MTEySS N° 434/2002. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/75000-79999/75332/texact.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

ser dejada sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad. La reducción de jornada no importará disminución de las remuneraciones [...]. Por ley nacional se fijarán las jornadas reducidas que correspondan para tareas penosas, mortificantes o riesgosas, con indicación precisa e individualizada de las mismas.” Como vemos, son muchas las similitudes con la reglamentación de las jornadas nocturnas.

Teniendo en cuenta que la reducción legal de la jornada de trabajo en condiciones insalubres se funda en razones de protección de la salud del trabajador, el límite de 6 horas diarias o 36 semanales es rígido. Por eso no está permitido trabajar horas extraordinarias cuando la jornada es insalubre.

Por último, cabe añadir que, aunque no se verifique muy a menudo, la ley contempla terminar con todas las condiciones de insalubridad. Así, para evitar la perpetuación del trabajo en esas condiciones, el mismo Artículo 200 (LCT) añade que “en caso de que la autoridad de aplicación constatará el desempeño de tareas en condiciones de insalubridad, intimará previamente al empleador a adecuar ambientalmente el lugar, establecimiento o actividad para que el trabajo se desarrolle en condiciones de salubridad dentro del plazo razonable que a tal efecto determine”.

Jornada mixta

Se denomina jornada mixta a aquélla que combina durante su extensión al menos dos de los tipos de jornada que hemos visto. Veamos tres combinaciones y su cálculo de horas en detalle, teniendo en cuenta que para los casos de jornada mixta siempre es aplicable el tope diario o semanal de la jornada diurna normal.

- 1. La jornada laboral se extiende en parte durante horario diurno y en parte durante horario nocturno.** El Artículo 9 del Decreto N° 16.115/1933 y el Artículo 200 (LCT) establecen que, en tal caso, a los efectos de calcular el tope máximo, se adicionarán 8 minutos a cada hora nocturna trabajada.

Cálculo: Si nos encontramos ante un diagrama horario de distribución desigual y adicionamos 8 minutos por cada hora nocturna laborada y no se sobrepasa el límite de nueve (9) horas diarias, de manera que la jornada semanal es igual o inferior al límite de 48 horas, no corresponderá el pago de horas suplementarias.

- 2. El trabajador desarrolla su actividad en parte en condiciones insalubres y en parte en condiciones salubres.**

Cálculo: Cada hora trabajada en condiciones insalubres equivale a una hora y veinte minutos de la jornada diurna normal. Este tipo de jornada mixta no admite entonces una combinación que supere las tres (3) horas en condiciones insalubres (Artículo 8, Decreto N° 16.115/1933). Así, si trabaja tres horas en condiciones insalubres, el trabajador deberá trabajar solo cuatro horas más en condiciones salubres para alcanzar el tope diario de 8 horas.

- 3. La jornada mixta se compone de un horario nocturno y otro en condiciones de insalubridad.**

Cálculo: Se realiza sobre la base de 7 horas diarias, que es el tope de la jornada nocturna.

En los tres casos se abonará con recargo (horas suplementarias) el tiempo trabajado por sobre los topes que surjan de la aplicación de la metodología de cálculo explicitada en cada caso.

5.6. Horas extraordinarias

Todo el tiempo que se trabaje más allá de la jornada máxima de trabajo constituye horas extraordinarias, u *horas extra*. Se trata de una excepción temporal o periódica respecto de las horas normales de trabajo. La regla general es que sean **voluntarias** y **excepcionales** y, además, no deben exceder las normas legales que establezcan, por ejemplo, un máximo diario o semanal. Dicho con toda claridad: las horas extraordinarias obligatorias son inaceptables.

La mayoría de las legislaciones nacionales autoriza el recurso a las horas extraordinarias por motivos comerciales o económicos; por ejemplo, el aumento extraordinario de trabajo en estaciones especiales del año. Muchos países tienen leyes o reglamentos que determinan el número máximo de horas extraordinarias en el día y en la semana. Y normalmente, estas horas extraordinarias deben ir acompañadas de tasas de pago más altas.⁵²

Los problemas surgen cuando las horas extraordinarias se convierten en la norma, antes que en la excepción. Incluso a veces se las institucionaliza, lo cual coloca a los trabajadores en una situación difícil. En ciertas circunstancias, no resulta fácil detectar las horas extraordinarias obligatorias; por ejemplo, pueden estar camufladas bajo un aparente aumento de salario. En estos casos, los trabajadores que dependen de este ingreso pueden pasar considerables penurias económicas cuando se enfrentan con la realidad de que las ganancias por horas extraordinarias no son estables. Así, suele suceder que la ventaja de ganar más con el pago por horas extraordinarias puede hacer que pasen a un segundo plano las consecuencias negativas que tienen para los trabajadores. El riesgo parece ser menor cuando las horas extraordinarias se aplican a todo un establecimiento, porque los sindicatos o los comités de empresa las pueden vigilar más fácilmente, mientras que el peligro es mayor cuando se asignan individualmente.

En ciertos sectores, como la construcción, la agricultura, el transporte, los hoteles y los restaurantes, los salarios bajos crean un incentivo para que los trabajadores trabajen largas horas, y así las horas extraordinarias son persistentes. Reducir las horas extraordinarias requiere pagar a los trabajadores un salario suficiente como para disminuir la necesidad de trabajar esas horas adicionales.

En nuestro país, la prestación de servicios que excede el límite máximo de jornada aplicable genera el derecho del trabajador a percibir “medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del 50% sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del 100% en días sábados después de las 13 horas, domingos y feriados” (Artículo 201, LCT).

Cuando se trata de computar horas extra, prevalece el tope diario sobre el semanal. Por ejemplo, si se trata de la jornada diurna salubre, se abonará como extraordinaria la décima hora, aun cuando, a consecuencia de una distribución desigual del tiempo de trabajo, no se supere el tope de 48 horas semanales.

52. El descanso compensatorio aparece con mayor frecuencia en la legislación de los países industrializados.

Es importante tener presente que el recargo del 100% los días sábados después de las 13 horas, domingos y feriados no es aplicable bajo el sistema de trabajo por equipos en turnos rotativos.

La realización de horas extraordinarias solamente es obligatoria para el trabajador en Argentina en situaciones de emergencia tales como accidentes –ocurridos o inminentes–, necesidad de reparación urgente de herramientas, maquinarias u otros instrumentos de trabajo a fin de garantizar la continuidad de la explotación y ante situaciones de fuerza mayor.

Las horas extra no son un derecho que el trabajador pueda reclamar al empleador, por lo que éste dispondrá, dentro los límites que a continuación explicitamos, su ejecución en función de las necesidades de la empresa.

Según el Decreto N° 484/00,⁵³ el número máximo de horas suplementarias ha quedado establecido en treinta (30) horas mensuales y doscientas (200) horas anuales. Las excepciones permanentes y temporarias a estos límites serán determinadas por la autoridad administrativa del trabajo nacional (Resoluciones ST N° 303/00 y 137/00).⁵⁴ Más allá de la prohibición de superar esos límites sin mediar autorización de la autoridad administrativa, el trabajador conserva el derecho al pago con recargo de las horas extra trabajadas por sobre dichos topes.

5.7. Descansos

La garantía del descanso es fundamental para la protección de los trabajadores, y es naturalmente un derecho laboral fundado en la necesidad de recuperarse de la fatiga causada por trabajar en forma continua. Sus objetivos son de carácter higiénico: evitar las repercusiones negativas que pueda ocasionar en la salud de los trabajadores una exposición continua a los factores de riesgo existentes en el medio ambiente de trabajo y, por supuesto, permitir que el trabajador reponga sus energías y reinicie sus tareas en óptimas condiciones de salud.

En materia internacional, tanto el Convenio núm. 14 sobre el descanso semanal (industria), de 1921,⁵⁵ como el Convenio núm. 106 sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), de 1957,⁵⁶ reconocen el derecho a un período de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas como mínimo cada siete días. El período de descanso semanal se concederá simultáneamente, siempre que sea posible, a todas las personas interesadas de cada establecimiento. Coincidirá, siempre que sea posible, con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o las costumbres del país o de la región. El Artículo 10 del Convenio núm. 106 añade que deberán tomarse medidas para asegurar la adecuada aplicación de los reglamentos sobre descanso semanal por medio de una inspección adecuada y un sistema adecuado de sanciones para imponer su cumplimiento.

53. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63347/norma.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

54. Resumen de ambas disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=63783> y <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=65302> [Consultado: 27-feb-2022].

55. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312159:NO Ratificado por Argentina. [Consultado: 27-feb-2022].

56. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312251:NO No ratificado por Argentina. [Consultado: 27-feb-2022].

En la legislación argentina, los descansos están previstos en la LCT, en la Ley N° 11.544 y en la Ley 18.204.⁵⁷ Estas normas nos permiten trazar las siguientes distinciones:

1. **Descanso diario o entre jornadas:** La LCT en su Artículo 197, última parte, se refiere a la pausa diaria, que es aquella que goza el trabajador entre el fin de una jornada y el comienzo de la otra: debe existir entre ellas un descanso no inferior a 12 horas sin cumplimiento de tareas.
2. **Descanso semanal:** Se trata del lapso durante el cual está prohibido trabajar, salvo excepciones, y se inicia a las 13 horas del sábado y culmina a las 24 horas del domingo. Las horas trabajadas los días sábados después de las 13 horas no son extraordinarias y generan únicamente el derecho al descanso compensatorio, salvo en los casos en que se haya superado el tope diario de 9 horas o el semanal de 48 horas: en ese caso ya sí se abonan como horas extraordinarias.

Sin embargo, esta prohibición tiene numerosas excepciones en leyes o convenios colectivos; por ejemplo, existe habilitación para trabajar durante el fin de semana en actividades como espectáculos públicos, gastronomía, vigilancia, etc.

Aunque la norma general es que el descanso semanal de 35 horas se otorgue en sábados y domingos, existe habilitación para otorgarlo en días distintos y/o acumular las horas al final de cada ciclo cuando, por ejemplo, se haya establecido un régimen de turnos rotativos de trabajo en equipo.

3. **Feriados obligatorios y días no laborables:** *Feriado nacional* es el día en que, por disposición del gobierno nacional y con motivo de una conmemoración, celebración o festividad de carácter cívico, histórico o religioso, no se trabaja en todo el ámbito del país. *Día no laborable* es aquél en el que por iguales motivos los empleadores pueden optar por conceder el día o no. Por ejemplo, es costumbre en diferentes ramas de la actividad productiva celebrar una fecha determinada como el día de esa actividad, cosa que además suele estar establecida en las CCT. La LCT N° 20.744 remite en este tema al régimen establecido para el descanso dominical (Artículo 166), lo cual significa que prohíbe el trabajo en los días feriados (Artículos 204 a 207) en forma genérica (para todo trabajador dependiente) con las excepciones previstas en el Artículo 204: a) trabajos requeridos por razón de peligro o accidente ocurrido o inminente, de fuerza mayor o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, valorados de acuerdo con el criterio de colaboración (Artículos 63, 84, 89 y 203, LCT); y b) los servicios de naturaleza excepcional que deban prestarse de acuerdo con las reglamentaciones vigentes en materia de descanso.
4. **Descansos durante la jornada:** De manera convencional, algunas actividades han dispuesto pausas durante la jornada de trabajo, más allá de las estipulaciones legales. Por ejemplo, el Artículo 56 de la CCT 130/75 para empleados de comercio determina una pausa rotativa por la tarde de 15 minutos diarios para la toma de refrigerios.

57. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=114766> [Consultado: 27-feb-2022].

5.8. Vacaciones anuales o licencia anual ordinaria (LAO)

Las vacaciones (o descanso anual) son aquel período que debe ser otorgado por el empleador al trabajador de manera remunerada una vez por año. Consisten básicamente en un lapso mínimo y continuado de descanso, cuya extensión dependerá de la antigüedad del trabajador y del tiempo efectivamente trabajado durante el año. El propósito de las vacaciones es dar al trabajador una cantidad razonable de tiempo fuera del trabajo que le permita descansar, distraerse y recuperarse del cansancio físico y mental acumulado. Además del derecho a las vacaciones anuales, la mayoría de países designa un número de días adicionales cada año como feriados oficiales, usualmente disponibles –en principio– para todos los trabajadores.

El trabajo durante los períodos de descanso semanal normal o feriados oficiales debe ser voluntario, y los días feriados oficiales no se contarán como parte de las vacaciones mínimas anuales.

En la gran mayoría de países, las leyes o los reglamentos establecen el derecho a vacaciones anuales pagadas, derecho que usualmente está relacionado con el período mínimo de servicios exigido. El pago por vacaciones debe estar estrechamente relacionado con la remuneración normal, aunque esto en la práctica suele resultar difícil de garantizar.

El Convenio núm. 132 sobre las vacaciones pagadas (revisado), de 1970,⁵⁸ establece como principio que el trabajador que tome vacaciones percibirá por lo menos su remuneración normal o media. Se deberá permitir a los trabajadores usar sus vacaciones anuales sin imponerles muchas restricciones. Más aun, los empleadores deberán obtener el consentimiento del trabajador para convertir sus vacaciones anuales en compensación en efectivo y deberán pagar la cantidad correcta de compensación en lugar de vacaciones anuales. Es decir que, según básicos principios de justicia, el derecho a las vacaciones no puede cederse o suspenderse sino voluntariamente.

Analizaremos a continuación las características esenciales y particulares de esta institución, según podemos desglosarlas a partir de los Artículos 150 y ss. (LCT). Además, cuando sea conveniente, destacaremos las diferentes CCT o estatutos especiales que regulan cada actividad y que pueden presentar aspectos más beneficiosos, razón por la cual deben ser tenidos en cuenta para conceder correctamente este derecho al trabajador.

Requisitos generales para el goce de las vacaciones

Para que el trabajador pueda gozar de su derecho al descanso anual en forma completa, deberá haber trabajado como mínimo **la mitad de los días hábiles** comprendidos en el año calendario respectivo. Cuando la normativa habla de **días hábiles**, se refiere a los días normales de trabajo y actividad en la empresa. Por ejemplo, si la empresa desarrolla actividades normalmente los días sábado, domingo y/o feriados, estos días se considerarán días hábiles de trabajo. Este no es un dato menor para la inspección del trabajo, dado que una interpretación fraudulenta puede considerar no válidos esos días y no contabilizarlos.

58. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312277
No ratificado por Argentina. [Consultado: 27-feb-2022].

Los días correspondientes a licencias legales o convencionales, enfermedad inculpable⁵⁹ o accidentes de trabajo en los que el trabajador no trabaje por esas causas se deben computar como trabajados a la hora de calcular la cantidad de días que corresponden para la LAO, es decir, las vacaciones (Artículo 152, LCT).

En cambio, no se computan como días hábiles los que corresponden a los períodos de excedencia, las licencias sin goce de sueldo, las inasistencias injustificadas, las suspensiones disciplinarias y otras licencias sin goce de haberes.

El trabajador tiene la facultad de optar por computar su antigüedad según **año calendario**, por el cual se toman en cuenta los días trabajados al 31 de diciembre, o según **año aniversario**, por el cual se toman en cuenta los días trabajados hasta el inicio de las vacaciones. De todos modos, esta facultad del trabajador debe conjugarse con el derecho del empleador a otorgar el descanso a todo su personal o parte de él dentro del lapso estipulado por la legislación, de manera que no afecte el funcionamiento normal del establecimiento. De la misma manera, el empleador tendrá que considerar su obligación de brindar un trato igualitario e imparcial para todos sus dependientes, y optar por una pauta previsible y objetiva del tipo de cálculo (ya sea calendario o aniversario) en caso de que el trabajador no realizara la opción, según es su derecho.

Cuando el trabajador no ha trabajado más de la mitad de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario, tendrá derecho a gozar de un período de descanso anual proporcional al tiempo trabajado. Al respecto se computará 1 día de vacaciones por cada 20 días trabajados efectivamente (Artículo 153, LCT).

Duración de las vacaciones

Si bien, como ya hemos dicho, las CCT o los regímenes especiales pueden establecer otros plazos, en general pueden tomarse como referencia válida los estipulados por el Artículo 150 (LCT), que se gradúan de acuerdo a la antigüedad del trabajador en el empleo.

CUADRO Nº 2. DURACIÓN DE LAS VACACIONES	
ANTIGÜEDAD	VACACIONES
Hasta 5 años	14 días corridos
Mayor que 5 años y hasta 10 años	21 días corridos
Mayor que 10 años y hasta 20 años	28 días corridos
Mayor que 20 años	35 días corridos

Fuente: Elaboración propia.

⁵⁹. *Inculpable* quiere decir aquí que el trabajador no ha sido responsable de haber contraído la enfermedad.

Con el fin de determinar la extensión de las vacaciones, se tomará como parámetro la antigüedad del trabajador al 31 de diciembre del año en que deba tomarse las vacaciones, más allá de que el trabajador las inicie antes de esta fecha (Artículo 150, LCT). Por ejemplo, si un trabajador cumple 5 años de antigüedad el 1º de diciembre y se le otorgan vacaciones a partir del 1º de noviembre, le corresponderán 21 días corridos de descanso anual, ya que la extensión de las vacaciones se determinará en función de la antigüedad que eventualmente tenga el trabajador al 31 de diciembre, la cual será mayor a 5 años.

Otro elemento importante para calcular antigüedad y vacaciones es la cantidad **total** de tiempo de servicio que efectivamente el trabajador haya prestado para ese empleador. Dice textualmente al respecto el Artículo 18 (LCT): “cuando se concedan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará tiempo de servicio el efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación, el que corresponda a los sucesivos contratos a plazo que hubieren celebrado las partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador”.

Con más detalle, en el caso de un trabajador reingresado se deberán considerar las siguientes cuestiones:

- Si no prestó servicios durante la mitad –como mínimo– de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo, se le otorgará una licencia con la siguiente proporción: 1 día de descanso por cada 20 días de trabajo efectivo.
- Si cumplió con el requisito del tiempo mínimo de servicios, para determinar la extensión del período vacacional se deberá computar la antigüedad del trabajador considerando los sucesivos contratos celebrados con el mismo empleador, conforme lo establece el Artículo 18 (LCT).

Por otra parte, de acuerdo con el Artículo 194 (LCT), los **trabajadores menores de 18 años** gozarán, sin excepción, de un período no menor a 15 días corridos en carácter de licencia anual, en las condiciones previstas para los trabajadores mayores.

El régimen general de la LCT determina que la extensión de la licencia ordinaria se contará en **días corridos**, esto es, la extensión del período vacacional otorgado al trabajador comprenderá los días inhábiles (sábados, domingos y feriados).

Forma de otorgamiento

La LAO debe concederse en forma continua y debe comenzar en un día hábil para el trabajador, posterior al descanso semanal o al feriado que lo prolongue (Artículo 151, LCT). El principio general es que el trabajador pueda gozar de un período continuo de descanso, de una sola vez y sin interrupciones; sin embargo, el fraccionamiento se admite excepcionalmente con las siguientes condiciones:

- Acuerdo de partes.
- Limitación en el fraccionamiento a la tercera parte de las vacaciones.
- Acumulación de la tercera parte al período subsiguiente.

RÉGIMEN ESPECIAL PARA PYMES

La Ley N° 24.467, que regula las disposiciones para las PyMEs,⁶⁰ establece en su Artículo 90 que los CCT referidos a la pequeña empresa podrán modificar en cualquier sentido las formalidades, requisitos, aviso y oportunidad del goce de la LAO, con la salvedad de no infringir lo dispuesto por el Artículo 154, último párrafo, de la LCT, es decir, otorgar al trabajador el descanso anual en una temporada de verano por lo menos cada tres períodos.

Tampoco podrá el empleador desentenderse de su obligación de remunerar las vacaciones al inicio de éstas. En caso de que sean fraccionadas, su pago deberá efectuarse proporcionalmente al inicio de cada período.

Asimismo, el Decreto N° 146/1999⁶¹ determina que el período en que se fraccionan las vacaciones deberá tener una extensión, como mínimo, de 6 días laborables continuos.

Por otro lado, la LCT impide la acumulación de períodos de vacaciones. Sin embargo, como ya adelantamos, en el caso de que medie un acuerdo de voluntades se podrá acumular a un período de vacaciones la **tercera parte** de un período inmediato anterior, y ésta deberá adicionarse al período vacacional inmediato siguiente (Artículo 164, LCT). Por ejemplo, un trabajador al que ya por antigüedad le correspondieran 21 días podría tomarse solo 14 y reservar 7 días para sumar a su siguiente período de descanso anual (y solo a ese período; es decir, no podría sumar esos 7 días 2 años después).

Época de otorgamiento

Las vacaciones pagas son un derecho del trabajador, pero otorgado por el empleador en uso de su facultad de organización, en tanto es quien determina la época en que el trabajador gozará de este derecho, con las siguientes condiciones:

1. La época para otorgar vacaciones se encuentra circunscripta entre el **1° de octubre y el 30 de abril del año siguiente**.
2. El empleador debe notificar al trabajador su comienzo con una antelación no menor a 45 días (Artículo 154, LCT).
3. Excepcionalmente, podrán gozarse fuera del período mencionado cuando:
 - la autoridad de aplicación, ante un pedido del empleador debidamente fundado, así lo disponga según la actividad de que se trate;

⁶⁰. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/15932/texact.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

⁶¹. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/55000-59999/56281/texact.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

- se acumulen a la licencia por matrimonio (Artículo 164, LCT);
 - el empleador no haya otorgado las vacaciones en el plazo debido, en cuyo caso la normativa autoriza al trabajador a tomarlas por sí, siempre que concluyan antes del 31 de mayo (Artículo 157, LCT) y previa notificación.
4. Asimismo, se prevé que cuando no se otorguen de manera simultánea a todo el personal sino de manera individual o por grupos, el empleador debe otorgar a cada trabajador vacaciones en temporada de verano cada tres períodos (Artículo 154, último párrafo, LCT).
 5. Como mencionamos más arriba, deben comenzar un día lunes o el siguiente día hábil, si el lunes fuera feriado. Si se trata de un trabajador que labora los días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar el día siguiente al de descanso semanal o el subsiguiente hábil, si aquél fuera feriado (Artículo 151, LCT).

Pago de las vacaciones

El descanso anual es una licencia remunerada. La retribución (remuneración), con las consideraciones que analizaremos a continuación, se calcula sobre la base de la retribución normal y habitual del trabajador, es decir, el trabajador cobra como si hubiese trabajado durante el período de licencia (Artículo 155, LCT).

- **Base de cálculo:** Se toma el salario del trabajador, que está integrado por todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad, u otras remuneraciones accesorias, y se calcula el valor día de las vacaciones. El sueldo anual complementario no se computa para este fin.
- **Momento de pago:** Con el fin de que el trabajador disponga del dinero para el uso y goce de sus vacaciones, el empleador está obligado a abonar el importe que corresponderá por las vacaciones del trabajador antes de que estas comiencen.
- **Compensación en dinero:** Las vacaciones, conforme al fin higiénico que persiguen, no podrán ser sustituidas por dinero, salvo en caso de extinción de la relación laboral. Si se extingue la relación laboral, por cualquier causa que fuera, se deberán abonar en concepto de indemnización aquellos días que le hubieran correspondido al trabajador en razón de la cantidad de días trabajados en el año (Artículo 156, LCT). Hay que destacar que, más allá de que el trabajador haya trabajado la mitad de los días hábiles del año –por lo cual en una situación normal obtendría el derecho a gozar de una licencia completa y plena–, en caso de extinción de la relación laboral, el trabajador o sus causahabientes⁶² adquieren solamente el derecho a percibir una indemnización proporcional a los días trabajados.

⁶². Es decir, aquellas personas, en general parientes, que sustituyen en el ejercicio de sus derechos al trabajador, por los motivos que fueren.

5.9. Otras licencias

Licencia de estudios

La licencia especial con fines educativos o formativos puede revestir muchas formas, pero siempre debe respetar las siguientes condiciones: ser concedida por un período determinado, durante las horas de trabajo y sin ninguna reducción en el salario o en el derecho a licencia. El Artículo 158, inciso e (LCT) establece 2 días por examen (correspondientes a enseñanza media o universitaria), con un tope máximo de 10 días por año calendario. Deben ser exámenes correspondientes a planes de enseñanza oficial, o autorizados por organismos provinciales o nacionales competentes. También es preciso que los trabajadores acrediten haber dado el examen mediante un certificado expedido por la institución donde lo dieron.

Licencias especiales legales de casos particulares

- **Bomberos voluntarios:** En muchos casos, quienes realizan este servicio están además trabajando en relación de dependencia. Esto hace que en muchas ocasiones deban interrumpir sus tareas como dependientes para cumplir con su servicio público, que los requiere de manera urgente e imprevista. La Ley N° 20.732⁶³ del año 1974 estableció el derecho de estos trabajadores a percibir sus salarios correspondientes a las horas y/o los días en los que deban interrumpir sus prestaciones habituales por exigencias de su simultáneo servicio público. Y este cuidado de parte del Estado fue complementado luego con la Ley N° 25.054 del año 1998,⁶⁴ que considera la actividad como una carga pública, lo cual exime al trabajador de todo perjuicio económico, laboral o conceptual que pudiera derivarse de sus inasistencias o llegadas tarde debidas al cumplimiento de su misión, siempre que estén justificadas formalmente.
- **Donación de sangre:** La Ley N° 22.990 del año 1983⁶⁵ establece que las inasistencias laborales de las personas dadoras de sangre están justificadas por un plazo de 24 horas, incluido el día de la donación. Cuando ésta es realizada para hemaféresis, la justificación abarca 36 horas. En ninguna circunstancia se produce la pérdida o disminución de sueldos, salarios o premios por estos conceptos.
- **Licencias gremiales:** La Ley N° 23.551 del año 1988⁶⁶ dispone en su Artículo 44 que se conceda a cada delegado gremial un crédito de horas mensuales para poder ejercer sus funciones, que serán remuneradas de acuerdo con cada convenio colectivo.

63. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/230000-234999/232448/norma.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

64. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/50000-54999/54903/texact.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

65. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/49103/norma.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

66. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20993/texact.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

- **Licencia especial deportiva:** La Ley N° 20.596 del año 1973⁶⁷ otorga a los trabajadores, tanto del sector público como privado, el derecho a una licencia especial en sus obligaciones laborales destinada a su participación en eventos deportivos.
- **Actos electorales:** El Código Electoral Nacional (Ley N° 19.945 del año 1972, texto ordenado por Decreto Ley N° 2.135/1983),⁶⁸ dispone que aquellos trabajadores que deban concurrir a emitir su voto, o bien a desempeñar funciones electorales en el comicio, tendrán derecho a una licencia especial sin deducción del salario ni ulterior recargo de horarios.
- **Citaciones judiciales y de organismos públicos:** La Ley N° 23.691 del año 1989⁶⁹ implementa una licencia especial por la que cualquier persona citada por los tribunales, y que preste servicios en relación de dependencia, tendrá derecho a no asistir a sus tareas durante el tiempo necesario para acudir a la citación, sin perder el derecho a su remuneración. De un derecho semejante gozan quienes deban realizar trámites personales y obligatorios ante las autoridades nacionales, provinciales o municipales, siempre y cuando no pudieran ser efectuados fuera del horario normal de trabajo.
- **Licencia electoral para trabajadores extranjeros:** La Ley N° 23.759 del año 1990⁷⁰ otorga a aquellos ciudadanos de países limítrofes que trabajen en el país y trabajen en relación de dependencia hasta 4 días de licencia para poder ejercer sus derechos cívicos en su país de origen. Sin embargo, esta licencia se considerará a cuenta de la licencia ordinaria (vacaciones); dicho de otro modo, se trata solo de un permiso, a cuenta de sus vacaciones legales.

5.10. Régimen de infracciones y sanciones por incumplimientos en materia de tiempo de trabajo

El REGESIL contempla las siguientes infracciones laborales y sus correspondientes sanciones:

- No exponer en lugar visible del establecimiento los anuncios relativos a la distribución de las horas de trabajo (Artículo 2, inciso b) y no otorgar, salvo autorización, el descanso de las mujeres al mediodía cuando correspondiera (Artículo 2, inciso c) serán consideradas infracciones **leves**, sancionables con: a) apercibimiento, para la primera infracción leve, de acuerdo a los antecedentes y circunstancias de cada caso, evaluadas por la autoridad administrativa de aplicación; o b) multa del veinticinco por ciento (25%) al ciento cincuenta por ciento (150%) del valor mensual del SMVM vigente al momento de la constatación de la infracción (Artículo 5, inciso 1, REGESIL).

67. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/194416/texact.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

68. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/19442/texact.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

69. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/93/norma.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

70. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/160/norma.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

- La violación de las normas en materia de duración del trabajo, descanso semanal, vacaciones, licencias, feriados, días no laborables y, en general, tiempo de trabajo, así como la falta o insuficiencia de los instrumentos individuales de control de la jornada de trabajo, serán consideradas infracciones **graves** (Artículo 3, inciso d), sancionables con multa del treinta por ciento (30%) al doscientos por ciento (200%) del valor mensual del SMVM vigente al momento de la constatación de la infracción por cada trabajador afectado (Artículo 5, inciso 2).

6. CONDICIONES DE TRABAJO RELACIONADAS CON LA MATERNIDAD Y LA FAMILIA

6.1. Protección de los derechos relativos a la maternidad

La formación de una familia es un objetivo anhelado por muchos trabajadores. Sin embargo, el embarazo y la maternidad son épocas particularmente vulnerables para las mujeres que trabajan y sus familias. Las embarazadas y las madres lactantes requieren una protección especial para evitar daños a su salud o la de sus niños, y necesitan un tiempo adecuado para dar a luz, para recuperarse y para dar de mamar. Por otra parte, también necesitan estar seguras de que no perderán su empleo por el solo hecho del embarazo o la licencia por maternidad. Esta protección no solo garantiza a la mujer la igualdad en el acceso al empleo, sino que también le garantiza la continuidad de unos ingresos que suelen ser vitales para el bienestar de toda su familia. La defensa de la salud de las embarazadas y de las madres lactantes y su protección contra la discriminación en el trabajo son condiciones previas para alcanzar una genuina igualdad de oportunidades y de trato para varones y mujeres en el trabajo y para permitirles constituir familias en condiciones de seguridad.

Tanto el Convenio núm. 103 sobre la protección de la maternidad (revisado), de 1952, como el Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad, de 2000,⁷¹ establecen la protección del derecho de las mujeres trabajadoras a **combinar** la maternidad con las obligaciones que surgen de su empleo. Es decir, se trata de que no se viole un derecho por garantizar otro: el derecho a la maternidad no puede estar en conflicto con el derecho al trabajo digno, ni con el derecho a la igualdad en términos de género.

71. Disponibles en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312248:NO y en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO respectivamente. No han sido ratificados por Argentina. [Consultados: 27-feb-2022].

Las medidas de protección para las embarazadas y las mujeres que han dado a luz recientemente incluyen evitar la exposición a peligros para la salud y la seguridad (tales como ciertos agentes biológicos) durante y después del embarazo, el derecho a la licencia de maternidad pagada, a disponer de interrupciones para la lactancia, a la protección contra la discriminación y el despido, y un derecho garantizado a regresar a su puesto de trabajo luego de la licencia por maternidad. También se debe permitir a las trabajadoras realizar trabajos ligeros y disponer de una alternativa para el trabajo nocturno, tanto antes como después del parto. Dada su importancia y sus especificidades, veremos a continuación cada punto por separado.

6.2. Licencia por maternidad y protección contra despido

Las trabajadoras deben tener derecho a la licencia por maternidad y a regresar a su puesto de trabajo luego de la licencia. A nivel internacional, los citados Convenios prevén que los empleadores deben permitir una licencia postnatal no menor de seis semanas después del parto, con el fin de proteger su salud y la de su hijo.

Muy importante es señalar, además, que los empleadores tampoco pueden obligar a las trabajadoras embarazadas a renunciar a su trabajo ni dar por terminado su empleo, ni tampoco pueden cambiar desfavorablemente el estatus contractual de las trabajadoras cuando regresan de su licencia por maternidad. Además, las interrupciones durante el trabajo para dar de mamar deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

Por otra parte, existen también formalidades legales y prácticas que se deben cumplir antes de que una trabajadora pueda tomar una licencia por maternidad, en función de permitir a los empleadores encontrar un reemplazo momentáneo o redistribuir las tareas de la trabajadora entre los demás empleados y así evitar o al menos limitar disminuciones de rendimiento en la empresa.

La legislación argentina establece en el Artículo 177 (LCT) la licencia paga por maternidad con una extensión total de 90 días corridos, que deben comprender 45 días anteriores y 45 días posteriores al parto. De todos modos, la madre tiene la opción de reducir la sección de la licencia anterior al parto a no menos de 30 días, y acumular los días restantes para después del nacimiento. Frente a la ocurrencia de un nacimiento prematuro, todo el tiempo de licencia no gozado se acumula a favor de la etapa posterior al parto. De este modo, siempre son 90 días, y la madre cuenta con ciertas flexibilidades que le permiten adaptar ese lapso a la evolución de su maternidad. Como veremos en detalle en el Módulo 7, el pago que se realiza durante esta licencia consiste en una prestación de la seguridad social equivalente al salario que le correspondería percibir a la trabajadora durante el período.

Para hacer efectivos sus derechos específicos relativos al embarazo y la maternidad, la mujer tiene el deber de notificar a su empleador su embarazo y la fecha probable de parto. Durante ese lapso mantiene la estabilidad de su empleo. Para esto se establece la presunción legal de que, si el despido ocurriese siete meses y medio antes o siete meses y medio después del parto, esa habrá sido la causa de la extinción de la relación laboral, y conllevará un aumento considerable de la indemnización que corresponde.

Además, la trabajadora tiene derecho a percibir en concepto de asignación familiar una suma igual al salario que le correspondería durante la licencia y una asignación equivalente a la

asignación por hijo a partir del día en que se declare el estado de embarazo, y por el lapso de nueve meses que preceden a la fecha calculada del parto.

La mujer está amparada no solo por las garantías que surgen del derecho al embarazo y al parto sino también por el régimen de enfermedades inculpables (Artículo 208, LCT) si es que tiene que prolongar su ausencia por enfermedad originada en la gestación o el nacimiento del hijo. A partir de la notificación al empleador del embarazo, tiene derecho a la estabilidad en el empleo, y si es despedida sin causa o por causa no justificada se le debe pagar una indemnización especial (Artículo 182, LCT).

La Ley N° 24.716 del año 1996⁷² establece una licencia y asignación específica a la madre que dé a luz un hijo que padezca síndrome de Down. Esta licencia comienza al finalizar la licencia por maternidad y se extiende por un período de seis meses durante el cual la trabajadora percibe una asignación especial cuyo monto equivale a la remuneración que hubiera percibido en caso de prestar servicios, pero cuya naturaleza no es remunerativa sino que cuenta como prestación de la seguridad social.

Últimamente, en muchos países se está dando la tendencia a habilitar a los padres varones para que tomen una licencia relacionada con el cuidado de sus bebés, mediante la introducción de la **licencia por paternidad**, alternativa a la licencia tomada por la madre; en otros países se está implementando una licencia paralela y simultánea y, finalmente, también se está considerando un modelo de **licencia parental** que permite que cualquiera de los padres la pueda tomar. Estas licencias pueden ser remuneradas o no remuneradas y los mecanismos de aplicación también varían en distintas partes del mundo.

A pesar de esto, por un lado, se registra que una gran proporción de los padres que trabajan no tiene acceso a estos derechos, y por otro, que aun cuando exista la posibilidad, son mayoritariamente las madres, las que toman las licencias.

MECANISMO DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD EN EL CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN DE LA OIT, TURÍN, ITALIA

A partir de la presentación del certificado de nacimiento de su hijo, el funcionario tendrá derecho a la licencia de paternidad con salario completo y prestaciones por un período total de hasta cuatro semanas. En el caso del personal contratado internacionalmente que sirve en un lugar de destino donde no está su familia, y en otras circunstancias excepcionales, la licencia de paternidad se concederá por un período total de hasta ocho semanas.

La licencia de paternidad se podrá conceder en un solo período continuo o en períodos separados al menos por una semana.

La licencia de paternidad deberá usarse dentro de los doce meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo. Entre la finalización del derecho a una licencia de paternidad y el inicio de la siguiente debe transcurrir un período mínimo de doce meses.

72. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/39995/norma.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

6.3. Prueba de embarazo

Entre las formas de discriminación que suelen ejercer los empleadores contra las trabajadoras que aspiran a un empleo, hay dos que son las más habituales: o bien cuestionan sus planes de formar una familia o bien les imponen, como condición para la contratación, una prueba de embarazo. Esto es ilegal. El Convenio núm. 183 específicamente lo prohíbe. Subrayemos al respecto que la protección contra la discriminación se refiere al derecho de toda mujer a no ser tratada de forma menos favorable en una situación laboral –incluso en el acceso al empleo– por el hecho de ser mujer. Numerosos convenios internacionales, incluidos los de la OIT, prohíben toda forma de discriminación contra las mujeres. Sin embargo, a pesar de que numerosos países cuentan con medidas para prevenir la discriminación, solo once de ellos aplican las normas de la OIT sobre la prohibición explícita de las pruebas de embarazo en sus legislaciones. La OIT insta consecuentemente a los formuladores de las políticas a diseñar políticas más claras sobre no discriminación, específicamente en relación con la función reproductiva de las mujeres y con los trabajadores que tienen responsabilidades familiares (OIT, 2012 y 2014a).

INSPECCIÓN DE TRABAJO DE ESPAÑA MULTA A IBERIA POR EXIGIR PRUEBAS DE EMBARAZO A ASPIRANTES A AZAFATAS

La Consejería de Trabajo de Baleares ha multado a Iberia con 25.000 euros por exigir una prueba de embarazo a las aspirantes a convertirse en auxiliares de vuelo (azafatas). Esta exigencia supone una infracción laboral de carácter muy grave por discriminación, y su sanción es la primera de este carácter en las islas.

Fuentes de la Consejería de Trabajo explican que los hechos se detectaron el año pasado durante las campañas de lucha contra la discriminación laboral. Los inspectores constataron que Iberia marcaba una serie de criterios de selección de personal que encargaba luego a una empresa externa, concretamente a Randstad. Ésta era la que se encargaba de las entrevistas y exigía las pruebas de embarazo.

La aerolínea puede recurrir la resolución en alzada ante la Consejería de Trabajo, aunque si es desestimada solo le quedará la vía de los juzgados de lo social. Desde el departamento que dirige el socialista Iago Negueruela afirman que continuarán planificando actuaciones inspectoras para evitar casos de este tipo.⁷³

6.4. Excedencia

De acuerdo con los Artículos 183 y ss. (LCT), una vez concluido el período de licencia por maternidad, la trabajadora puede optar por: reincorporarse al empleo en las mismas condiciones anteriores; rescindir el contrato laboral y percibir una indemnización reducida (25% de su mejor

73. Disponible en: <https://la.migalhas.com/Calientes/134,MI261722,21048> [Consultado: 27-feb-2022].

suelo por cada año de trabajo]; o, finalmente, quedar en situación de excedencia entre tres y seis meses.

La situación o estado de excedencia consiste en una suerte de licencia sin goce de sueldo, tras la cual el o la trabajadora puede reintegrarse a las tareas que desempeñaba hasta ese momento en la empresa. Es un derecho que tienen las mujeres que han tenido un hijo. La figura del estado de excedencia ha sido establecida para todos los casos en que las madres necesiten más tiempo dedicado al cuidado de su bebé que el que la licencia por maternidad normalmente otorga, sin tener que renunciar a su trabajo.

Desde ya, hay algunos límites y condiciones: (i) para gozar de este derecho, la trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa; (ii) la mujer trabajadora que esté en situación de excedencia y formalizara un nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse; (iii) el reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

Además, el empleador podrá disponer que la trabajadora se reincorpore: a) en un cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo; b) en un cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora.

Si no fuese admitida, tiene que ser indemnizada como si se tratara de un despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el Artículo 183, inciso b, párrafo final.

Los plazos de excedencia no se computan como tiempo de servicio.

Por otra parte, si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el Artículo 177, y no comunicara a su empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el Artículo 183, inciso b, párrafo final.

6.5. Pausas por lactancia

En el período de lactancia, goza la madre de dos descansos diarios, de media hora cada uno, por un período de hasta un año, salvo razones particulares médicas que obliguen extender ese lapso. El descanso diario por lactancia (Artículo 179, LCT) es irrenunciable. Esto significa, entre otras cosas, que no puede ser desvirtuado mediante una compensación económica.

Además, la Ley N° 26.873 de Promoción de la Lactancia Materna de 2013⁷⁴ prevé en su Artículo 4, incisos s) y t) la promoción de la normativa necesaria para la protección de la madre trabajadora en período de lactancia y el establecimiento de lactarios en los lugares de trabajo.

⁷⁴. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/218212/norma.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

Período de prueba y protección contra el despido por embarazo

“Caballero, Nahir Magdalena c/ Justo y Gorriti S.A. s/ despido”

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo SALA V

30-12-2011

Hechos. La trabajadora fue despedida por el empleador. Estaba embarazada al momento del despido, pero no presentó los certificados correspondientes al empleador para notificar fehacientemente su estado, tal como lo exige la ley. Ella reclama indemnización agravada por despido estando embarazada.

Decisión del Tribunal. El Artículo 177 (LCT) garantiza a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. Esta garantía no se ve alterada de forma alguna por el hecho de que al momento del despido la trabajadora se encuentre transitando el período de prueba.

El servicio médico designado por la accionada para el examen preocupacional acompañó al expediente la copia interna del mencionado examen que le realizó a la accionante con fecha 12-3-2008, y allí se dejó constancia de que no se realizó la radiografía de tórax, precisamente “por embarazo”.

Se considera discriminatorio despido de mujer embarazada durante período de prueba

“L. E. M. c/ Qualytel de Latinoamérica S.A. s/ despido”⁷⁵

Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo SALA VII

Fecha: 05-08-2011

Hechos. Una trabajadora durante el período de prueba notifica a su empleador de su estado de gravidez y es despedida. Promueve una demanda invocando acto discriminatorio, que habilita el pedido de reinstalación en su puesto de trabajo.

Decisión del Tribunal. Resulta nulo el despido discriminatorio de la trabajadora embarazada y consecuentemente se condena a la empleadora a readmitirla en su empleo como también al pago del resarcimiento por los daños y perjuicios ocasionados, pues la desvinculación se produjo durante el período de prueba, pero con posterioridad a la comunicación de la empleada.

75. Primer fallo que recepta los criterios fijado por la Ley N° 23.592 del año 1988 y ordena la reinstalación de la mujer en el puesto de trabajo, más la reparación de los daños y los salarios caídos mientras ha durado el procedimiento.

La trabajadora había comunicado su estado de gravidez y a los pocos días se le comunicó la rescisión de su contrato, lo que denota que la disolución del vínculo obedeció a dicha situación, habida cuenta de que la accionada no ha logrado vulnerarla, ya que no hay prueba idónea alguna que permita sospechar que decidió despedir a la dependiente por su deficiente rendimiento, inasistencias o llegadas tarde, y es dato comprobado que al momento del despido la empleadora estaba correctamente anoticiada del estado de gravidez de la actora, circunstancia que hace nacer un fuerte indicio de que el despido obedeció a esa causa.

Se declara en el caso la nulidad del acto discriminatorio de despido de la trabajadora y la consecuente condena a la empleadora a readmitirla en su empleo como también al pago del resarcimiento de los daños y perjuicios ocasionados con motivo del acto discriminatorio y de los salarios caídos (Arg. Arts. 18, 953, 1044, 1066, 1083 y cctes. Código Civil, Artículo 1 Ley N° 23.592).⁷⁶

6.6. Licencias especiales por cuestiones familiares

Con frecuencia, la legislación laboral permite licencias especiales por sucesos que afectan a la familia del trabajador (casamiento, fallecimiento de un familiar cercano, enfermedad y otras emergencias relacionadas con la familia). Correlativamente, los empleadores pueden aplicar políticas y disposiciones favorables a la familia con el fin de mejorar las condiciones de trabajo, motivar a los empleados y reducir y reglamentar el ausentismo provocado por conflictos entre el trabajo y la familia. Las licencias especiales pueden ser remuneradas o no remuneradas.

El Artículo 158 (LCT) establece cuál es el criterio para las licencias especiales, y asimismo contempla y enuncia de manera taxativa situaciones específicas para las que vale el derecho a gozar de una licencia especial remunerada:

- **Nacimiento de hijo:** 2 días corridos. Esta licencia está considerada para los padres varones, ya que la mujer en esas condiciones goza de licencia por maternidad (en caso de que trabaje en relación de dependencia), y el fundamento está dado por el acontecimiento familiar que involucra, por la necesidad de acompañar a la madre y por su deber de inscribir al nuevo hijo.
- **Matrimonio:** 10 días corridos. Los días de esta licencia especial pueden acumularse, a pedido del trabajador, con los de la licencia ordinaria de vacaciones, en cuyo caso el empleador estará obligado a otorgarla, aun cuando se concediera fuera del período de otorgamiento legal (Artículo 164, LCT).
- **Fallecimiento de cónyuge o concubino/a, hijos o padres:** 3 días corridos.
- **Fallecimiento de hermano:** 1 día.

⁷⁶. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm> [Consultado: 30-ago-2017].

Cabe destacar que el régimen de licencias suele ser mejorado por vía de la negociación colectiva, ya sea ampliando la cantidad de días previstos por la LCT, o bien estableciendo otras causales (familiar enfermo, motivos personales, etc.).

6.7. Disposiciones especiales a favor de las mujeres que trabajan

La LCT dedica su Título VII (Artículos 172 a 186) al trabajo de las mujeres. Allí, el Artículo 172 establece la **prohibición de trato discriminatorio** fundada en el sexo o estado civil y el principio de **igualdad de retribución por trabajo de igual valor**, al que ya hemos hecho referencia, y que también está contenido en el Convenio núm. 100 de la OIT. Vale insistir en que el principio de igualdad de retribución por trabajo del mismo valor permite cotejar de manera equitativa no solo los casos de trabajo igual o mismo trabajo sino también la situación más habitual en la que hay que comparar trabajos de contenido diferente, que requieren de capacidades o cualificaciones diferentes, de distintos niveles de esfuerzo y responsabilidad, que se desempeñan en condiciones diferentes, en distintos lugares o empresas o para empleadores diferentes, pero que tienen como resultado un valor igual.

Por otra parte, el Artículo 174 (LCT) establece un **descanso al mediodía** de dos horas para las mujeres que trabajen en horas de la mañana y la tarde. Este descanso solo puede ser modificado o suprimido a través de la autorización de alguna autoridad competente, y será en razón de la extensión de la jornada, las características de las tareas o por los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar.

Asimismo, el Artículo 175 impone la **prohibición** de encargar la ejecución de **trabajos a domicilio** a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia en la empresa, y el Artículo 176 **prohíbe** dar ocupación a mujeres en trabajos que revistan carácter **penoso, peligroso o insalubre**. El texto deja a cargo de la reglamentación determinar qué industrias estarán comprendidas en esta prohibición.

Ahora bien, la base sobre la cual fueron redactadas estas normas es obsoleta, a la luz de los avances en la lucha contra la discriminación de las últimas décadas. Para pensar mejor este problema, y tener una visión más amplia, comparemos cómo se interpretaron estas normas nacionales hace casi un siglo y cómo reflexionaba sobre la cuestión el Tribunal Constitucional de España en 1992.

Qué fuera penoso, peligroso o insalubre para las mujeres a comienzos del siglo XX es algo que podemos preguntarle a la jurisprudencia: la Cámara Nacional de Apelaciones, por ejemplo, en uno de sus fallos, expresa que “las tareas peligrosas para la vida o la moral a que se refiere el Artículo 176 (LCT) son las enumeradas en los Artículos 10 y 11 de la Ley N° 11.317 de 1924 y en su Decreto Reglamentario N° 2.699/25”.⁷⁷ De acuerdo con esta ley, quedaba prohibida la contratación de mujeres en (retengamos las fechas de estas normas antes de leer: 1924 y 1925): “la destilación

⁷⁷ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, 18/12/89, DT, 1990-A-907. Ley N° 11.317 del año 1924 disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/194070/norma.htm> y Decreto N° 2.699/25 disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/194075/norma.htm> [Consultados: 27-feb-2022].

de alcohol y la fabricación o mezcla de licores; la fabricación de albayalde, minio y cualesquiera otras materias colorantes tóxicas, así como la manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan sales de plomo o arsénico; la fabricación, manipulación o elaboración de explosivos, materias inflamables o cáusticas, o el trabajo en locales o sitios en que se fabriquen, elaboren o manipulen o estén depositados explosivos, materias inflamables o cáusticas en cantidades que signifiquen peligro de accidente; la talla y pulimiento de vidrio, el pulimiento de metales con esmeril y el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvos de vapores irritantes o tóxicos; en carga y descarga de navíos; en canteras o trabajos subterráneos; en la carga o descarga por medio de grúas o cabrias; como maquinistas o foguistas; en el engrasado y limpieza de maquinaria en movimiento; en el manejo de correas; en el manejo de sierras circulares y otros mecanismos peligrosos; en la fundición de metales, y en la fusión y en el soplado bucal de vidrio; en el transporte de materias incandescentes; en el expendio de bebidas alcohólicas destiladas o fermentadas, y en cualquier local o dependencia en que se expendan”.

Incluso mucho más cerca en el tiempo, la Ley N° 18.609 de 1970⁷⁸ prohibió en su Artículo 3 dar empleo a mujeres (y a menores de 18 años) en trabajos de fabricación y manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan cerusa, sulfato de plomo, arsénico o cualquier otra materia tóxica.

Ahora comparemos con esta sentencia española dictada en relación a una antigua legislación similar a la argentina (y que fue declarada inconstitucional).

Actividades prohibidas para las mujeres⁷⁹

SENTENCIA 229/1992

España. Tribunal Constitucional – Sala Primera

14/12/1992

Hechos. Una mujer se postuló para un cargo de ayudante minero. No fue admitida en el proceso de selección debido a su condición de mujer, pues existía una disposición que prohibía el trabajo femenino en la mina.

Decisión del Tribunal. “No cabe duda de que la prohibición de trabajar en el interior de las minas a la mujer, aunque responda históricamente a una finalidad protectora, no puede ser calificada como una medida de acción positiva o de apoyo o ventaja para conseguir una igualdad real de oportunidades, ya que no favorece a ésta sino que más bien la restringe al impedir a la mujer acceder a determinados empleos. La existencia de trabajos prohibidos

⁷⁸. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197996/norma.htm> [Consultado: 27-feb-2022].

⁷⁹. Disponible en <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/docs/BOE/BOE-T-1993-1250.pdf> [Consultado: 27-feb-2022].

para la mujer es una respuesta histórica a la sobreexplotación de la mano de obra femenina. Ello explica que, desde sus inicios, la legislación laboral estableciera medidas de protección de la mujer, entre las que se incluían la prohibición de determinados trabajos, y dentro de ellos, el trabajo en el interior de las minas. (...) No obstante, ha de tenerse en cuenta que la evolución social de la política antidiscriminatoria, dada desde el momento en que aquellas normas se gestaron, ha llevado a examinar con particular reserva un tipo de medidas protectoras que parten de prejuicios infundados, que responde a una división sexista del trabajo o que por la evolución social y productiva y la mejora de las condiciones de salubridad y seguridad del trabajo en las minas, han dejado de tener razón de ser. (...) En muchos casos esta legislación originariamente protectora responde a prejuicios, a opiniones preconcebidas que juegan un papel importante en la formación y mantenimiento de discriminaciones. En este caso ese prejuicio es la menor fortaleza física y mayor debilidad de la mujer en relación al varón, como algo que corresponde a la naturaleza de las cosas, y es a partir de ese prejuicio desde el que se puede llegar a entender infundadamente que la diferencia física que existe entre los varones y las mujeres es suficiente para justificar una prohibición del trabajo de las mujeres en el interior de las minas. Sea ésta una percepción defectuosa o errónea o sea una percepción desfasada tras la evolución social, lo cierto es que este tipo de prohibición responde más a un estereotipo que a diferencias reales naturales o biológicas, y produce en todo caso en el mercado de trabajo unos efectos claramente discriminatorios al suponer para la mujer un especial límite o desventaja. A diferencia de los varones, a las mujeres se les veda la posibilidad de realizar trabajos en el interior de las minas, y así se establece una exclusión vinculada directamente a las diferencias de sexo. No existen razones concluyentes que permitan llevar a la conclusión de que las condiciones especialmente gravosas del trabajo en el interior de las minas o el riesgo para la salud o de accidentes se incrementen en todos los casos por la constitución y condiciones de la mujer respecto a las del varón. Aunque la especial dureza de este trabajo puede requerir determinadas exigencias de fortaleza y condición física, éstas habrán de ser exigibles por igual al varón o a la mujer, al margen del sexo, sin que pueda ser relevante al respecto la eventualidad de que un mayor número de varones que de mujeres puedan reunir en el caso concreto esas exigencias. Comprobadas las mismas, no existe razón alguna (salvo que esté en juego, lo que no ocurre en el presente caso, el embarazo o la maternidad) que pueda justificar la exclusión absoluta de la mujer de este tipo de trabajo.

Por mencionar solo un ejemplo del ámbito local, en línea con esta argumentación del tribunal español, tenemos hoy por hoy mujeres conductoras de subterráneos en la ciudad de Buenos Aires (una de las labores prohibidas en los años 20, según acabamos de leer), que trabajan regularmente y lo hacen a la par de los conductores varones. Sin embargo, las primeras que intentaron acceder a ese puesto en los años 90 tuvieron que dar exámenes de aptitud sobresalientes y hacerlo repetidas veces, hasta que consiguieron ser tomadas en cuenta.

6.8. Protección del matrimonio

Los Artículos 180 a 182 (LCT) prohíben el despido por causa de matrimonio, y declaran que son nulos los actos o contratos o las reglamentaciones internas que establezcan el matrimonio como causa de despido. Si el despido con causa no alegada, o alegada y no probada, se produjera dentro de los tres meses anteriores, o dentro de los seis meses posteriores al matrimonio, y éste hubiera sido notificado fehacientemente, se presume que la causa del despido ha sido el matrimonio, y se establece así, además de la indemnización ordinaria, otra equivalente a un año de salarios.

Cabe agregar a este respecto que, con anterioridad a la sanción de la Ley N° 26.618 del año 2010 sobre el matrimonio igualitario,⁸⁰ la presunción legal solo era aplicable a favor de la mujer, y en ese sentido el empleador debía demostrar que el despido había obedecido a una causa distinta.

Si bien el texto legal del Artículo 181 (LCT) no ha sido modificado, pareciera claro que la exclusión de la aplicación de la presunción al trabajador varón es discriminatoria: la diferencia de trato respecto de la mujer no está justificada con criterios razonables y objetivos, delineados a la luz de una interpretación dinámica y evolutiva de las normas vigentes. En el contexto sociocultural actual no se advierte cuál sería la finalidad legítima de mantener excluido al trabajador varón de la tutela del Artículo 181.

6.9. Infracciones y sanciones por incumplimientos salariales en materia de maternidad y familia

Toda decisión del empleador que implique cualquier tipo de discriminación en el empleo o la ocupación por motivos de sexo o responsabilidades familiares es considerada infracción **muy grave** (Artículo 4, inciso a), y se sanciona con multa del cincuenta por ciento (50%) al dos mil por ciento (2.000%) del valor mensual del SMVM vigente al momento de la constatación de la infracción, por cada trabajador afectado (Artículo 5, inciso 3).

80. Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm> [Consultado: 27-feb-2022].



7. RESUMEN

En el presente módulo se exponen las principales normas institucionales del Derecho del trabajo relativas a las **condiciones del trabajo**, tanto a nivel local como respecto de la normativa laboral internacional, cuyo conocimiento se torna indispensable para cualquier cuerpo de inspección que desee actuar con eficacia.

El módulo expone y desarrolla, en primer lugar, el concepto, naturaleza jurídica y características del contrato de trabajo, en tanto contiene todos los elementos esenciales de la relación laboral y, consecuentemente, todas las dificultades que pueden surgir sobre cada aspecto durante la inspección del trabajo. También se definen, con los mismos objetivos, quiénes son y qué derechos y obligaciones tienen los sujetos del contrato de trabajo: el trabajador y el empleador. En segundo lugar, en lo relativo a los salarios, se destacan las siguientes problemáticas: la necesidad de fijar un salario mínimo y revisarlo periódicamente con el fin de proteger a los trabajadores que menos ganan y garantizar niveles de vida decentes para los trabajadores y sus familias; la necesidad de promover y aplicar el principio de salario igual por un trabajo de igual valor, como principio para evitar la discriminación basada en el sexo, género, edad, religión u origen étnico; y la obligación de informar a los trabajadores sobre sus salarios y detalles relacionados antes del inicio de la relación laboral.

Otra condición laboral importante es el tiempo de trabajo, que la OIT ha abordado desde su creación: sendos Convenios han establecido la jornada diaria de ocho horas y la semanal de cuarenta y ocho horas, el derecho a una cierta cantidad de descanso semanal y a las vacaciones anuales pagadas. Luego, se han realizado muchos cambios en las legislaciones laborales nacionales con el propósito de permitir un alto nivel de flexibilidad en el tiempo de trabajo, lo cual no debe minar las condiciones básicas de trabajo y de vida. La determinación de las horas de trabajo normales, la reglamentación de las horas extraordinarias y los períodos y pausas de descanso deben estar claramente definidos en la relación laboral.

Las condiciones de trabajo pueden mejorar o deteriorarse de modo considerable según el tipo de organización del trabajo que se aplique. Esto también está relacionado con el tiempo de trabajo. Una mayor intensidad de trabajo, por encima de ciertos límites, puede afectar seriamente la salud, el bienestar y la vida social de los trabajadores, y repercutir negativamente en la sociedad en general. Las cargas de trabajo altas generan fatiga, que suele ser causa de lesiones y problemas de salud. La presión del tiempo a menudo genera estrés, que algunas veces puede tener consecuencias extremas, como el suicidio.

Algunas categorías específicas de trabajadores (como las mujeres durante el embarazo y luego del parto) necesitan trabajar en condiciones especiales. En el año 2000, la OIT formuló el Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad, para brindar protección a las mujeres trabajadoras en el embarazo. Si bien la República Argentina no ha ratificado este instrumento, cabe señalar que la LCT establece responsabilidades del empleador respecto de este tema y permite que cada entidad sindical, a través de sus convenios colectivos, amplíe sus contenidos

[Artículos 177 a 186, LCT]. Las medidas específicas establecidas en el Convenio núm. 183 sobre la protección de la maternidad (2000) tienen por objeto proteger la salud y el bienestar de la madre y del niño y evitar la discriminación y el despido de la madre durante su licencia por maternidad. Los países toman cada vez más medidas para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de los trabajadores varones y mujeres, y contribuyen así a una distribución más equitativa de las responsabilidades y las oportunidades.

8. BIBLIOGRAFÍA Y LECTURAS RECOMENDADAS

Libros, publicaciones e informes

- Ackerman, M. 2007. “El trabajo, los trabajadores y el Derecho del trabajo”. En: *Revista de Trabajo, Nueva Época*, Año 3, N° 4. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/2007n04_revistaDeTrabajo.pdf [Consultado: 27-feb-2022].
- —. 2014. *Tratado de derecho del trabajo*. Buenos Aires, Editorial Rubinzal Culzoni.
- Altamira Gigena, R. 2010. *Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada*. Buenos Aires, Errepar.
- Bertranou, F. 2011. “El trabajo decente: la concepción de la OIT y su adopción en la Argentina”. En: *Revista Voces en el Fénix*, N° 6. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_224513.pdf [Consultado: 10-mar-2022].
- Bidart Campos, G. 1998. *Manual de la Constitución reformada*, T. II. Buenos Aires, Ed. Ediar, pp. 198 y ss.
- Boulin, J. Y. et al. (ed.). 2006. *Decent working time: New trends, new issues*. Ginebra, OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_071859.pdf [Consultado: 27-feb-2022].
- De Ferrari, F. 1969. *Derecho del trabajo*, Vol. II (2ª ed.). Buenos Aires, Depalma, p. 73.
- Deveali, M. 1956. *Lineamientos de Derecho del trabajo* (3ª ed.). Buenos Aires.
- Fernández Madrid, J. 1989. *Tratado práctico de Derecho del trabajo*, Tomo II. Buenos Aires, Editorial La Ley.
- Evain, Eléonore. 2008. *Working Conditions Laws 2006-2007 A Global Review*. Ginebra, OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_100.pdf [Consultado: 10-mar-2022].

- Eyraud, F., Saget, C. 2005. *The fundamentals of minimum wage fixing*. Ginebra, OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_164972.pdf [Consultado: 27-feb-2022].
- Grisolia, J. 1999. *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires, Editorial Lexis Nexis Depalma.
- —. 2000. *Ejercicio abusivo del ius variandi: despido indirecto y otras acciones*. Buenos Aires, Editorial Rubinzal-Culzoni.
- Krotoschin, E. 1993. *Manual de Derecho del trabajo* (4ª ed.). Buenos Aires, Depalma.
- McCann, D. 2005. *Working time laws: A global perspective*. Ginebra, OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_23.pdf [Consultado: 27-feb-2022].
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). 2015. *Derechos laborales de mujeres y varones - Normativa antidiscriminatoria y de protección*. Cuadernillo N° 2. Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo (CTIO). Disponible en: http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/100610_cuadernillo2.pdf [Consultado: 27-feb-2022].
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2007. *La maternidad sin riesgo y el mundo del trabajo*. Ginebra, OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_104906/lang--es/index.htm [Consultado: 27-feb-2022].
- —. 2008a. *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Ginebra, OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang--es/index.htm [Consultado: 27-feb-2022].
- —. 2008b. *Informe mundial sobre salarios 2008/09. Salarios mínimos y negociación colectiva: Hacia una política salarial coherente*. Disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_100785/lang--es/index.htm [Consultado: 27-feb-2022].
- —. 2009. *Las reglas del juego - Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087691.pdf [Consultado: 27-feb-2022].
- —. 2012. *Kit de recursos sobre la protección de la maternidad*. Disponible en: https://mprp.itcilo.org/allegati/master/Master_SP.pdf [Consultado: 27-feb-2022].
- —. 2013. *Guía introductoria. Igualdad salarial*, pág. 34 y ss. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf [Consultado: 27-feb-2022].
- —. 2014a. *La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf [Consultado: 27-feb-2022].
- —. 2014b. *Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina. El peso de los factores económicos e institucionales*, pág. 33. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_311072.pdf [Consultado: 27-feb-2022].

- —. 2016. *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534518.pdf [Consultado: 27-feb-2022].
- —. 2017a. *Informe mundial sobre salarios 2016/2017*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_537989.pdf [Consultado: 27-feb-2022].
- —. 2017b. *Hacia la ratificación universal del Convenio no. 144 sobre la consulta tripartita para el Centenario de la OIT en 2019*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_591488.pdf [Consultado: 27-feb-2022].
- —. 2018. *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro - Estudio general relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo*. Disponible en: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_618490/lang--es/index.htm [Consultado: 27-feb-2022].
- OIT-EUROFUND. 2017. “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”. Resumen ejecutivo. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544226.pdf [Consultado: 27-feb-2022].
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). 1992. Recomendación General N° 19 de las Naciones Unidas. *La violencia contra la mujer* (CEDAW). Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm> [Consultado: 27-feb-2022].
- —. 2015. *Agenda para el Desarrollo Sostenible*. Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. Disponible en: <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/70/1> [Consultado: 27-feb-2022].
- Osaki, M. 1999. *Negotiating Flexibility, The role of the social partners and the State*. Ginebra, OIT.
- Pla Rodríguez, A. 1998. *Los principios del Derecho del trabajo* (3ª ed.). Buenos Aires, Depalma, pág. 313.
- —. 2000. *Curso de Derecho laboral*, T. I, Vol. I. Montevideo, Idea.
- Ramos, S. 2008. *Aspectos a tener en cuenta para identificar una relación de trabajo subordinado*. Disponible en: <http://www.saij.gob.ar/santiago-jose-ramos-aspectos-tener-cuenta-para-identificar-una-relacion-trabajo-subordinado-dacf080074-2008-09/123456789-0abc-defg4700-80fcanirtcod> [Consultado: 27-feb-2022].
- Rinehart, Richard. 2004. *Designing programmes to improve working and employment conditions in the informal economy: a literature review*. Conditions of Work and Employment Series N° 10. Ginebra, OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_10.pdf [Consultado: 27-feb-2022].
- Saget, C. 2004. “Minimum wage – does it cut poverty?” En: *Trade unions and poverty reduction strategies. Labour Education*. Vol. 2004/1-2, N° 134. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_111455.pdf [Consultado: 27-feb-2022].

- Simeone, A. 2001. *Inspección del Trabajo - Pacto Federal. Derecho del Trabajo*.
- Spurgeon, A. 2003. *Working time: Its impact on safety and health*. Ginebra, OIT.
- Valeyre, A. et al. 2009. *Working conditions in the European Union: Work organisation*. Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/62/en/1/EF0862EN.pdf> [Consultado: 27-feb-2022].
- Webb, S. 1994. *Shockwaves: The Global Impact of Sexual Harassment* - New York.



EJERCICIO 1

TÍTULO	Modalidades contractuales
OBJETIVOS	Señalar e identificar la modalidad contractual fijada por la empresa y establecer e identificar situaciones de uso abusivo.
TAREAS	• Se formarán grupos de 4 ó 5 personas. • El grupo deberá describir la modalidad contractual invocada por la empresa y responder las preguntas anexas al texto del Caso 1. • Se elegirá un portavoz para que presente los puntos de vista de su grupo.
TIEMPO	• 15' para sus deliberaciones. • 5' para presentar las conclusiones del grupo.
RECURSOS	Caso 1.



EJERCICIO 1 / CASO 1

En enero de 2018 el canal de televisión “Ideas TV” y la productora televisiva “Félix SA” celebraron un contrato por el cual la segunda se obligó a producir un programa de televisión de entretenimientos y juegos. El contrato es por un plazo de tres meses con posibilidad de renovación en caso de cumplirse con ciertos resultados de rating y pauta publicitaria.

Como consecuencia de este contrato, Félix SA decide contratar a Susana Ramírez como asistente de producción. Para ello suscriben un contrato de trabajo a plazo fijo por tres meses en el cual se detallan las tareas que realizará la trabajadora.

a) ¿Considera acertada la aplicación de esa modalidad contractual? Fundamente. En caso negativo ¿qué modalidad entiende que debería aplicarse? Fundamente.

b) ¿Qué documentación debería requerir el inspector del trabajo para controlar el correcto uso de la modalidad contractual invocada por Félix SA respecto de la trabajadora Ramírez? Indique qué podría constatar o verificar con la lectura de dicha documentación.



EJERCICIO 2

TÍTULO	Prestaciones no remuneratorias
OBJETIVO	Comprender el concepto de remuneración, sus límites y consecuencias prácticas.
TAREAS	• Se formarán grupos de 4 ó 5 personas. • El grupo discutirá cuáles conceptos del Caso 2 pueden ser considerados remuneración y cuáles no y responderá a la consigna anexa al texto. • Se elegirá un portavoz para que presente los puntos de vista del grupo.
TIEMPO	• 20' para el trabajo de grupo. • 5' para la exposición en reunión plenaria.
RECURSOS	Caso 2.



EJERCICIO 2 / CASO 2

Se realiza una inspección a una empresa que se dedica a la producción de insumos eléctricos y en el examen de los recibos de sueldo del personal se observa la liquidación de diversos rubros considerados por la empresa como “no remuneratorios”, a saber: “viáticos”, “feriados”, “prestación por producción” y “provisión de útiles escolares”. Todos estos conceptos son abonados con habitualidad y en forma mensual.

Indique según su criterio si cada uno de los mencionados rubros reviste o no carácter salarial. Fundamente su respuesta.



EJERCICIO 3

TÍTULO	Liquidación de vacaciones proporcionales
OBJETIVO	Comprender las distintas reglas que regulan el otorgamiento y goce de la licencia anual ordinaria.
TAREAS	• Se formarán grupos de 4 ó 5 personas. • El grupo efectuará una liquidación de vacaciones devengadas en 2016, teniendo en cuenta las licencias gozadas por la trabajadora según los siguientes datos: • Fecha de ingreso: 01/10/1996. • Días de vacaciones según antigüedad: 35 días. • Licencia por maternidad: Desde 02/02/2016 al 02/05/2016 (60 días hábiles). • Período de excedencia: Desde 03/05/2016 al 03/11/2016 (154 días hábiles). • Sueldo: \$15.500. • Días hábiles del año 2016: 251 días (esta cifra es solo ilustrativa a efectos del ejercicio). • Días hábiles trabajados: 60. • Se elegirá un portavoz para que presente los puntos de vista de su grupo.
TIEMPO	• 20' para el trabajo en grupo. • 5' para la exposición en reunión plenaria.



EJERCICIO 4

TÍTULO	Identificación de normas convencionales que mejoren los derechos sobre protección de la familia
OBJETIVOS	Analizar la regulación de las normas sobre protección de la maternidad en la LCT y en normas convencionales superadoras.
TAREAS	• Se formarán grupos de 4 ó 5 personas. • El grupo identificará en las convenciones colectivas de comercio (CCT N° 130/75), textil (CCT N° 123/90) y gastronómicos (CCT N° 389/04) las normas convencionales relativas a la protección de la familia que superen el piso mínimo (LCT) y completará el formulario <i>Licencias legales y convencionales</i>. • Se elegirá un portavoz para que presente los puntos de vista de su grupo.
TIEMPO	• 20' para el trabajo de grupo. • 5' para la exposición en reunión plenaria.
RECURSOS	Formulario: <i>Licencias legales y convencionales</i>



EJERCICIO 4 / FORMULARIO: LICENCIAS LEGALES Y CONVENCIONALES

LICENCIA	LEY N° 20.744	CCT N° 130/75	CCT N° 123/90	CCT N° 389/04