



Ley de Contrato de Trabajo

El objetivo de esta clase es analizar algunos de los más importantes derechos y obligaciones de trabajadores/as y empleadores/as establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo.

La relación laboral

Se habla de relación laboral cuando una persona desarrolla tareas para otra persona o empresa, recibiendo una remuneración a cambio. Es decir que una persona trabaja en relación de dependencia cuando depende de alguien que lo emplea y le paga un salario por realizar determinadas tareas.

En la relación laboral tenemos:

- por un lado al **trabajador** que pone a disposición su trabajo, esfuerzo o fuerza laboral a cambio de una remuneración que es el salario;
- por otro lado está el **empleador**, quien tiene la obligación de asignar tareas y pagar un sueldo a cambio.

A partir de esta relación laboral de dependencia surgen los derechos y obligaciones para los empleadores y trabajadores.

La relación laboral está regida por la Ley de Contrato de Trabajo, conocida como L.C.T.

El trabajador es siempre una persona física.

El empleador puede ser una persona física o una empresa, un comercio, etc. Todas las organizaciones que no son una persona física se llaman personas jurídicas. Las personas jurídicas pueden ser una asociación, una sociedad anónima, una fundación, un comercio, una fábrica, una empresa.

1- Relación laboral/contrato de trabajo

Mariano comenzó a trabajar como mozo en un restaurante del centro de la ciudad. Acordó con el dueño que trabajaría en el turno noche, de lunes a sábado, y que comenzaría a principios de mes. Acordaron también los francos y la remuneración, que sería mensual. No firmaron ningún papel. Mariano está contento, porque ahora que tiene un contrato de trabajo se siente más seguro económicamente, y podrá realizar el curso de chef que tanto le interesa por la mañana.

Presunción de la existencia del contrato de trabajo.

El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador, en tanto no pueda disponer de su actividad para beneficio propio.

La distribución de las horas de trabajo es facultad privativa del empleador así como la diagramación de los horarios ya sea en turnos fijos o rotativos.

La duración de la jornada de trabajo no podrá ser superior a ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Descanso: Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra, deberá existir una pausa no inferior a doce (12) horas.

Trabajo nocturno: La jornada no podrá exceder las siete (7) horas diarias. Se entiende así a la jornada transcurrida entre las 21 horas y las 6 horas del día siguiente.

2- Vacaciones

Juan trabaja desde hace seis años en un taller mecánico, este año le corresponden más días de vacaciones y está muy contento porque podrá tomarse algunos días en el verano y otros en las vacaciones de invierno. ¡Le parece mentira que ya haya pasado tanto tiempo! En cambio su sobrino, que él hizo ingresar en el taller en el mes de noviembre, sólo tendrá dos días de vacaciones.

Las vacaciones se deberán otorgar según lo establece la Ley de Contrato de Trabajo.

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

- De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).
- De veintiocho (28) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).
- De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

El trabajador, para tener derecho a vacaciones cada año, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril del año siguiente.

3- Aguinaldo

Raúl trabaja en una fábrica de productos de limpieza, ingresó en el mes de abril. Al percibir los haberes de junio se da cuenta de que cobró más de lo esperado. Lo consulta en Recursos Humanos de la empresa, y le explican que es el Salario Anual Complementario (Aguinaldo), y que al ingresar en abril le corresponde cobrar el proporcional a los meses trabajados. También le informan que a fin de año, le corresponderá ya medio sueldo como aguinaldo. Como es la primera vez que en su familia alguien trabaja en relación de dependencia, Raúl desconocía este derecho.

El Aguinaldo será pagado sobre el cálculo del 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan los meses de junio y diciembre de cada año.

El Aguinaldo será abonado en dos cuotas: la primera de ellas el 30 de junio y la segunda el 31 de diciembre de cada año.

Pago proporcional del Aguinaldo: cuando se opere la extinción del Contrato de Trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derecho-habientes que determina la L.C.T., tendrá derecho a percibir la parte del Aguinaldo proporcional a la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio.

4- Periodo de Prueba

Norberto posee un pequeño almacén, decide contratar una persona para que atienda al público. Para ello contrata a Zulema, y acuerdan que trabajará tres meses “a prueba”.

Norberto le hace firmar el contrato. Los primeros días el empleador está muy contento con la nueva empleada, pero transcurrido un mes, empieza a observar que Zulema llega tarde y no atiende bien a los clientes. Norberto decide rescindir el contrato, Zulema dice que no son ciertos los motivos que aduce Norberto. De todas formas, se rescinde el contrato.

El contrato de trabajo es por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros TRES (3) meses de vigencia.

Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar.

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba.
2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo.
3. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba.
4. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.



5- Enfermedad

Matías trabaja como empleado administrativo, de lunes a viernes. Los domingos a la mañana se encuentra con sus ex compañeros del secundario a jugar un partido de fútbol. Este domingo no sólo su equipo perdió el partido, sino que se lesionó la rodilla. El lunes avisa en el trabajo que no concurrirá ya que tiene una lesión en los meniscos y probablemente se tenga que operar. En la empresa le dicen que se quede tranquilo, que le sigue correspondiendo el pago de los días no trabajados por enfermedad.

Licencias por accidente o enfermedad no laboral

Cada accidente o enfermedad inculpable, es decir ocurrida por causas ajenas al trabajo, que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración por los plazos que se establecen a continuación:

La remuneración que en estos casos corresponda abonar se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría.

En ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado puede ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento.

El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas.