**UNIDAD 2**

**EL TRABAJO HUMANO, CONCEPTO:**

El trabajo humano es la **prestación de servicios por cuenta ajena que realiza una persona física (NO JURÍDICA) bajo la dirección de otra persona a cambio de una remuneración.** El resultado del trabajo es un bien o servicio que tiene cierto valor de uso y un valor cambio, esto genera su derecho a una remuneración para satisfacer sus necesidades.  
El trabajo es propio del hombre ya sea para su autosatisfacción personal.  
**El art. 4 LCT dice que el principal objeto del contrato de trabajo es la actividad productiva y creadora del hombre.**

**TIPOS DE TRABAJOS:**

**Existen diferentes tipos de trabajo:**

**1-LIBRE O VOLUNTARIO:**

**\*Autónomo / Independiente.  
\*Dependiente / Bajo relación de dependencia**

**2-OBLIGATORIO:**

**\*Esclavitud/ Servidumbre**

**1- Trabajo Autónomo/Independiente:** Se da cuando la persona física se desempeñe y corra riesgo por cuenta propia. En donde las mayores ganancias y pérdidas recaen en él.

**- Trabajo por cuenta propia**

**- Es titular de su propia empresa (Art 5: toda organización de medios materiales, inmateriales, personales, para la obtención de un fin lucrativo o benéfico)**

**- Asume el RIESGO ECONOMICO de su actividad, él se beneficia o perjudica con el resultado de su gestión**

**- Se ocupa el derecho civil o comercial (porque asume la posición de comerciante)- No se encuentra bajo la dirección y organización de un** **tercero.**

**- Trabajo Dependiente/Bajo relación de dependencia:**

**\*Técnica:** Se somete al trabajador a la dirección y modalidad del trabajado que decide el empleador.

**\*Jurídica:** El trabajador se somete a una autoridad o sea el empleador que dispone por su poder las actividades de trabajo que deberá realizar mediante órdenes.

**\*Dependencia económica:** El trabajador depende de los medios que entregue el empleador para lleva a cabo la actividad productiva, solo recibe una remuneración.

**- Trabajo por cuenta ajena**

**- No es titular de su propia empresa, sino q él se incorpora a una q no le pertenece, es ajena. Él es un medio personal q compone la empresa del tercero**

**- NO asume el riesgo económico de la actividad**

**- Trabaja a cambio de una Remuneración, por eso realiza su propio trabajo independientemente del resultado económico**

***“No es el servicio que presta el trabajador lo q determina si es autónomo o dependiente”***

**-Trabajo prestado por integrantes de una sociedad:**

El trabajo prestado por integrantes de una sociedad **será considerado *contrato de trabajo por equipo* y cada uno de sus integrantes, trabajador del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos.**

**- Profesionales liberales:** Son aquellos que dependen del cumplimiento de pautas, es decir, de qué manera se insertan o no, si asumen o no el riesgo de la actividad, etc. *Comprende el ejercicio profesional que requiere formación universitaria, fundamentalmente el Derecho y la Medicina.* Su remuneración no es salario trabajo sino que su remuneración se realiza mediante el pago de **honorarios**.  
Profesionales liberales -quienes realizan una actividad laboral predominantemente intelectual, ejercitada sin vínculos de subordinación y con amplia discrecionalidad técnica.

**-Empleo público:** Excluido de **LCT** no obstante está previsto en el **Artículo 14 bis de la Constitución Nacional y tiene su propia legislación. *El artículo 14 bis de la Constitución dice que ésta garantiza la "protección contra el despido arbitrario y la estabilidad del empleo público”***El artículo sostiene que el empleo público concierne al derecho de trabajo, también q el trabajo es sus distintas formas gozarían de la protección de las leyes, los q aseguraran al trabajador y la estabilidad del empleo público (El caso del empleo público provincial pertenece al ámbito del derecho público de cada provincia)  
La estabilidad propia o absoluta, que ampara al empleado público trata de evitar que ante cada cambio de gobierno, se intente producir un cambio de personal. Lo diferencia del empleado privado, porque impide despedir **salvo justa causa** (no se aplica la protección contra el despido arbitrario, porque se refiere al privado). Ésta se compadece con los arts. 14 y 14 bis de la Constitución, **ya que la estabilidad, como todos, los derechos**, no es absoluta y está sujeta a las leyes que la reglamenten.

**CONTRATO DE TRABAJO:**

**CONCEPTO:**

**Artículo 21 LCT:** Habrá **contrato de *trabajo*** *cualquiera sea su forma o dominación siempre que una* ***persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obra o prestar servicios en favor y bajo la dependencia de la******otra persona física o jurídica****, durante un tiempo* ***determinado o indeterminado****.* ***Mediante el pago de una remuneración****.****Sus cláusulas en cuanto a forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a disposiciones de:***  
**\*Orden público  
\*CGT  
\*Los estatuto  
\*Convenciones colectivas  
\*Laudos arbitrales  
\*Los usos y costumbres**

**CARACTERES:**

El contrato de trabajo cumple con las siguientes características:

* **Bilateral:** Ya que hay obligación para cada una de las partes
* **Oneroso:** Porque las prestaciones son reciprocas, el trabajo no se presume gratuito, ambas partes tienen una contraprestación a su cargo. Trabajador servicio y empleador remuneración.
* **Conmutativo:** Ya que las partes no están sujetas a ningún acontecimiento incierto. Las parte hacen/cumplen las prestaciones que tienen a su cargo.
* **Consensual:** El contrato comienzo cuando las partes brindan su consentimiento.
* **De trato sucesivo:** Porque las obligaciones de las partes perduran y se van renovando con el tiempo y no se agotan en un solo acto (Ej: Compraventa.)
* **Personal e infungible:** La prestación debe realizarla el trabajador ya que se decide contratar a una persona por sus cualidades, no puede venir y realizarlo otro al trabajo.
* **Informal:** No es necesario que cumpla con los requisitos formales, basta el acuerdo de voluntades, cualquiera sea su expresión: **escrita, verbal o tácita.** La ley no exige una forma de realizar el contrato de trabajo.
* **Típico:** Porque el contrato de trabajo está regulado por la ley (encaja dentro de un tipo legal)

**RELACIÓN DE TRABAJO:**

a **relación de trabajo** se mencionaen el **artículo 22.** Habrá relación de trabajo cuando una persona **realice actos, presta servicios, ejecute obas etc. A.** El trabajador definitivamente realiza los actos.  
La prestación de servicios se presume en el contrato de trabajo.

**PUEDE EXITIR CONTRATO DE TRABAJO SIN RELACIÓN DE TRABAJO. Por ejemplo:** Hoy se celebra el contrato de trabajo, pero la relación comienza a los treinta días. El contrato Precede a la relación de trabajo momentáneamente. La existencia del contrato de trabajo implica obligaciones reciprocas.

**NO PUEDE EXITIR RELACIÓN DE TRABAJO SIN CONTRATO DE TRABAJO** ya que la relación es la prestación de servicio y en nuestra legislación antes de la prestación de servicio tiene que existir un contrato de trabajo.

**DIFERENCIA ENTRE CONTRATO Y RELACIÓN DE TRABAJO**

El contrato es un acuerdo de voluntades, donde la parte se obliga. Y en cambio la relación es un hecho concreto, donde es efectiva la prestación de servicio, de carácter subordinado.  
**En el contrato, el trabajador se obliga, en la relación realiza**[**el trabajo**](http://www.monografias.com/trabajos/fintrabajo/fintrabajo.shtml)**, se incorpora efectivamente a**[**la empresa**](http://www.monografias.com/trabajos11/empre/empre.shtml)**(voluntaria).**

**SUJETOS:**

**Trabajador:** Persona física que se obligue o preste servicios bajo en las condiciones previstas del contrato y relación de trabajo cualquiera sea su modalidad de la prestación.

**Empleador:** Persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

**Socio-Empleado:** Personas que integran una sociedad y presta a esta toda o parte de su actividad en forma personal y habitual. Serán considerados como trabajadores dependientes de la sociedad.  
Exceptuándose las sociedades de familia entre padres e hijos.  
Las prestaciones accesorias a que se obligaren los socios se consideraran obligaciones de terceros respecto a la sociedad.

**Auxiliares del trabajador:** Si el trabajador estuviera autorizado a servirse de auxiliares, éstos serán considerados como en relación directa con el empleador de aquel (trabajador) salvo excepción por esta ley, regímenes legales o convencionales aplicables.

**Interposición y mediación (Solidaridad) ART 29:** cuando un tercero (persona física o jurídica) le proporciona a una empresa personal para q le brinde servicios. Los 3ros contratantes y la empresa a la cual los trabajadores prestan o prestaron servicios responderán solidariamente en todas las obligaciones emergentes de la relación laboral o que deriven del régimen de seguridad social.   
Los **trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales** serán considerados en relación de dependencia con carácter permanente continuo o discontinuo con esa empresa.

**Interposición y mediación (Solidaridad) ART 29 BIS:** El empleador que ocupe trabajadores a través de una **empresa de servicios eventuales** **habilitada por la autoridad competente,** será el empleador y la empresa responsables por todas las obligaciones laborales y deberá retener los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones para los organismos de la seguridad social y depositarlos en término.  
El trabajador contratado por estas empresas de servicios eventuales estará regido por la **convención colectiva, representado por sindicato y beneficiado por obra social según su categoría y de que se trate la actividad de la empresa**

**SUBCONTRATACIÓN Y DELEGACIÓN EN LA LCT (ART. 30)**

Quienes cedan total o parcialmente otros establecimientos o explotación **habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten (*por ejemplo se contrata a una empresa para que haga seguridad y esa empresa subcontrata personas para que sean los vigilantes)*** trabajos o servicios que correspondan a la actividad normal del establecimiento dentro o fuera de su ámbito.  
Deberán exigir a sus subcontratistas el número del **Código Único de Identificación Laboral (CUIL**) y la constancia del pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes del pago mensual del **sistema de seguridad social, una c/c bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos de trabajo.**El cumplimiento de estas obligaciones **NO PUEDE DELGASE A TERCEROS Y DEBERAN SER EXIBIDOS CADA UNO DE LOS COMPROBANTES Y CONSTANCIAS al trabajador y a la administración pública, en caso de incumplimiento de alguno de los requisitos se harás responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los contratistas, cesionarios o subcontratistas.**

**OBJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 37:** El objeto del contrato de trabajo es la prestación personal e infungible de servicios por parte del trabajador.  
  
Es decir es la **actividad productiva (física o intelectual) del hombre.**

**Artículo 4:** El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí.

**Artículo 38: NO** podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios **ilícitos o prohibidos.**

**TRABAJO ILÍSITO:**

**Artículo 39:** Se considerara **ilícito el objeto** del contrato de trabajo cuando este **vaya en contra de la moral y buenas costumbres.** Pero no se considerara ilícito si por **las leyes, ordenanzas municipales, reglamentos de policía** se tolerara o regulara a través de los mismos.

***Por ejemplo:*** La venta de estupefacientes es un objeto del contrato de trabajo ilícito ya que se encuentra prohibido.

***Por ejemplo:   
\** La actividad oficial del juego:** licito: yo trabajo en una agencia de lotería

\* **Ilícito:** yo trabajo para alguien q tiene una

**Consecuencia:** **La nulidad del contrato de trabajo ilícito no produce consecuencias entre las partes. No se recibe indemnización.**

**TRABAJO PROHIBIDO: s legales o reglamentarias hubieran vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o**

**Artículo 40:** Se considerara **prohibido el objeto** del contrato de trabajo cuando las **norma condiciones.**

***Por ejemplo:*** El trabajo de niños, trabajo de mujeres embarazadas en término.

**Consecuencia: La nulidad del contrato de trabajo prohibido no afectará al derecho del trabajador de percibir remuneraciones e indemnizaciones pero la extinción del contrato por esta causa. Conforme a esta ley y las previstas en los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo.**

**CASO DE PROHIBICIÓN PARCIAL:** Si el objeto del contrato de trabajo es parcialmente prohibido, su eliminación no perjudicaría la parte que resulte válida siempre que sea **compatible con la prosecución de la vinculación.** La eliminación de lo prohibido **en ningún caso afecta los derechos adquiridos por el trabajador en el curso de la relación laboral.**

**FORMACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:**

**Artículo 45: Consentimiento:** Debe brindarse el consentimiento el cual debe manifestarse por propuestas hechas por una de las partes del contrato, dirigida hacia otra y aceptada por ésta, se trate de ausentes o presentes.

Bastará el enunciado de los esencial del objeto de la contratación por lo que dispongan las leyes, estatutos profesionales o las convenciones colectivas.

En caso de contratación por equipo **(formalizado el contrato por el art 101)** estaráreservada al **delegado o representante de los trabajadores y éste tendrá la facultad de decidir quiénes integraran el equipo.**

**LIBERTAD DE FORMAS:**

El trabajador y el empleador pueden celebrar el contrato po**r** la forma que elijan (escrito, etc.) Salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares. **Si no hay contrato rige el principio primacía de la realidad**. Para que haya contrato debe haber oferta y aceptación.  
En caso de que exigieran una forma de realización se anulara el contrato cuando esta formalidad no se cumpla.

**CAPACIDAD PARA CONTRATAR:**

La **capacidad** comienza a partir de los años **16 años** con autorización de los padres, responsables o tutores se puede celebrar el contrato de trabajo. A los **18 años** puede realizar el contrato de trabajo libremente y en caso de juicio podrá presentarse solo con su letrado ***(Facultad para estar en juicio)***  
Los **menores emancipados por matrimonio** gozaran de plena capacidad laboral.  
A la edad de **14 años** los menores pueden trabajar pero solo en empresas familiares que no brinde servicios a 3ros. En caso que el menor de **14 años se emancipe puede celebrar contrato de trabajo.**Los menores de 18 años tienen esta facultad del producido del trabajo que ejecuten, y de los bienes de cualquier tipo que adquieran con ello ***(Capacidad de libre administración y disposición de bienes)*** *Estando habilitados para el otorgamiento de todos los actos que se requieran para la adquisición, modificación o transmisión de derecho sobre los mismos.*

***Un empleador puede contratar a partir de los 21 años.***

**PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO:**

Se prueba el contrato de trabajo por ley de forma o de fondo con **prueba instrumental o prueba documental**. El contrato de trabajo se presume salvo que por circunstancias las relaciones o causas que lo motiven demuestre lo contrario.

El contrato de trabajo se prueba por los **medios autorizados por las leyes procesales:**

**\*Prueba documental:** Son aquellos documentos emitidos que deben ser firmados indicando relación laboral.  
***Por ejemplo:* Recibo de sueldo.**

**\*Prueba testimonial:** Declaraciones de 3ros personas físicas sobre acontecimientos de los que tengan conocimientos de manera directa o indirecta.  
***Por ejemplo:* Tes*tigo*s, clientes que prestaran testimonio de que una persona trabajaba en negro.**

**\*Prueba concesional:** Es la declaración de una de las partes (no del testigo) que hace respecto de la veracidad de hechos pasados, relativos a su actuación personal. NO están obligados a declarar contra ellos mismos.

**\*Prueba pericial:** Informe emitido por auxiliar de la justicia. Dictámenes que realizan **auxiliares de la justicia**, aplicando conocimientos técnicos y propios de su especialidad.

***Por ejemplo:   
\**Perito**s **contadores.  
\*Peritos médicos.  
\*Peritos calígrafos.  
\*Peritos mercantiles.**

**\*Prueba informativa:** Se trata de informes que brindar **organismos públicos o privados sobre constancias que existen.  
*Por ej*emplo:**

**\*Pedir informes en el banco.  
\*Pedir informes en la AFIP para pagar aportes.  
\* Pedir informes en los hospitales.  
\* Pedir informaciones en un Registro del automotor.**

**PRINCIPIO GENERAL Y TERORÍA DE LA CARGA DINÁMICA:**

La doctrina de las **cargas probatorias dinámicas** **consiste en imponer el peso de la prueba en cabeza de aquella parte que por su situación se halla en mejores condiciones de acercar prueba a la causa**, sin importar si es actor o demandado.

**LA PERICIA CONTABLE:**

Los peritos son llamados para informar al juez sobre las consecuencias que objetivamente de acuerdo con su saber y experiencia técnica deben extraerse de su información.  
***En lo que respecta a la tarea del Contador Público, las pericias, entre otras, pueden ser Pericias Laborales, Pericias Contables, Pericias Impositivas, Pericias de Valuaciones e Inventarios, etc.***La función del perito es **auxiliar del juez** en los temas que requieren conocimientos especiales.  
La prueba pericial procede cuando la apreciación de los hechos controvertidos, o que deban ser materia de comprobación, requiriere conocimientos especiales en alguna ciencia, arte, industria o actividad técnica especializada.

**LA PRESUNCIÓN DEL ARTÍCULO 23 DE LA LCT Y OTRAS PRESUNCIONES:**

**Art 23: Presunción de la existencia de contrato de trabajo: El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato**, salvo q por las circunstancias, relaciones o causas se demuestre el contrario.

Esta presunción opera igualmente cuando se utilicen figuras no laborales. Se invierte la carga de la **prueba el que invoca el hecho, debe probarlo**, se presume que estos servicios son dependientes, **la otra parte debe probar que era otro tipo de vinculación jurídica no laboral**

**Art. 55.** —**Omisión de su exhibición.** La falta de exhibición o requerimiento judicial o administrativo del **libro especial**, registro, planilla u otros elementos de contralor previstos por los artículos **52 y 54** será tenida como **presunción** **a favor de las afirmaciones del trabajador** o de sus causa-habientes, sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos.

**Art. 57.** —**Intimaciones. Presunción**. Constituirá presunción en contra del empleador su silencio ante la intimación hecha por el trabajador de modo *fehaciente (Que prueba o da fe de algo de forma indudable*), relativo al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo

**Art. 58.** **—Renuncia al empleo. Exclusión de presunciones a su respecto**. *No se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo*, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquél sentido.

**Art. 115. —Onerosidad - Presunción.** **El trabajo no se presume gratuito.**

**Art. 178**. —**Despido por causa del embarazo. Presunción.** *Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto*, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento.

**Art. 181. —Presunción.** Se considera que el **despido responde a la causa mencionada** cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, **y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio** y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados.

**DERECHOS Y OBLIACIONES DE LAS PARTES DEL CONTRATO DE TRABAJO:**

**Art 62: Obligación genérica de las partes:** Las partes están **obligadas activa y pasivamente**, no solo de la expresa en el contrato, sino a todos aquellos **comportamientos que sean consecuencia del mismo.**

**Derechos y obligaciones genéricas (Para ambas partes):**

1. **Principio de actuar de buena fe:** Corresponde a ambas partes estar obligados a: **Que su conducta sea de un buen empleador y buen trabajador.** Tanto a la hora de celebrar, ejecutar o extinguir el contrato de trabajo
2. **Obligación de actuar en la relación laboral con criterios de COLABORACIÓN Y SOLIDARIDAD.  
   *Por ejemplo:*** Un trabajador se encuentra en el local de su empleador y un temporal inunda a éste. El trabajador está obligado a colaborar (ayudar) en este hecho fortuito para salvar la producción de su empleador. Actuar de forma solidaria.

**Consecuencias patrimoniales derivadas de la formación del contrato de trabajo.**

*\*Obligación del pago de salarios en tiempo y forma establecidos en la normativa*

*\*Contratación de seguro de vida obligatoria*

*\*Aplicación de un Art*

*\*Cumplir con normas de seguridad e higiene*

*\*Provisión de equipos de protección personal*

**En caso de inobservancia (incumplimiento)** El trabajador u empleador podrá reclamar y optar por las decisiones que crean convenientes, ya sea despido, renuncia, denuncia, intimación, aviso para que el cumplimiento se regule, etc.

**DERECHOS DEL EMPLEADOR:**

**Art 64: facultad de organización:** Facultad del empleador para *organizar económicamente y técnicamente la empresa.*

**Art 65: facultad de dirección:** *Puede dirigir y dar órdenes como crea conveniente*. Deben ejercitarse con carácter funcional, atendiendo los fines de la empresa, exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y **mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.**

**IUS VARIANDI (DERECHO DEL EMPLEADOR):**

**Art 66:** El empleador tiene esta **facultad de modificar la forma y modalidad de la prestación de trabajo**, es decir puede variar, realizar cambios en el contrato de trabajo.

**Elementos primarios:** Son elementos esenciales que **no** podrán ser modificados:

**\*Remuneración.  
\*Horarios**

**\*Tareas**

**Elementos secundarios:** Al no ser elementos esenciales **SI** podrán ser modificados:

\***Lugar de trabajo.  
\*Herramientas de trabajo.**

**\*Uniforme de trabajo.**

Deben cumplirse una serie de **requisitos/límites para que el ius variandi sea legal:**

* **La modificación debe ser razonable, o sea tener argumentos para explicar el porqué de esta decisión.**
* **No debe afectar las condiciones esenciales. Sólo podrá modificar condiciones secundarias.**
* **No debe causar perjuicio patrimonial o moral al trabajador.**

***Por ejemplo:*** *Cambiar el uniforme de trabajo y pedirle al trabajador que venga a realizar sus tareas laborales en ropa interior.*

***-NO ES RAZONABLE LA MODIFICACIÓN.***

***-SE CUMPLE QUE ES UN CONDICIÓN SECUNDARIA.***

***-CAUSA UN DAÑO MORAL EN EL TRABAJADOR.***

**USO ABUSIVO DEL IUS VARIANDI:**

**Art 66:** modificado por ley **26.088**, que le restablece ***le da distintas opciones al trabajador en caso que el empleador realice un uso abusivo del ius variandi***

**El trabajador tendrá 2 opciones:**

1. **Considerarse despedido de forma indirecta ya que no lo lleva a cabo directamente el empleador. El trabajador tiene derecho a una indemnización.**
2. **Permanecer en el trabajo llevar este tema a juicio. Se debe tratar a través de un proceso muy corto llamado:**

**Acción sumarísima de la ley 26.088:** En donde el trabajador reclamará y peleara por los derechos que se le han quitado. El trabajador pedirá en la justicia que no se modifiquen la forma y modalidad del trabajo, argumentando con el incumplimiento de los requisitos. Si se plantea y se rechaza, se considera despedido y optara por la opción 1-.

**Existen 3 tipos de juicios: Ordinarios, sumarios y sumarísimos (más rápidos).**

**Art. 67:**

**Facultad disciplinaria:** El trabajador podrá aplicar **sanciones disciplinarias por la falta de incumplimiento del trabajador con las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo.**

**Requisitos para tomar medidas disciplinarias:**

* **Que existan faltas o incumplimiento del trabajador respecto a sus obligaciones.**
* **A partir del primer día que se tome la medida disciplinaria el trabajador tendrá desde el 1er día, 30 días para poder cuestionar, quejarse de ésta a esto se lo llama impugnación.** **Si transcurren los 30 días y el trabajador no reclama, éste perder su posibilidad de impugnar. Es decir se produce una Caducidad** **(manera de extinguir las obligaciones, se pierde el derecho por el plazo transcurrido)**
* **En caso de quejarse dentro de esto 30 días, la ley presume que el empleador puede:**

**\* Hacer un llamado de atención sobre su conducta.  
\* Despedir al trabajador.  
\* Realizar un sumario.  
\* Suspensión con o sin descuento de sueldo. Como máximo 30 días en un año calendario (365 o sea todos los días seguidos)**

* **Proporcionalidad:** **Las medidas disciplinarias deben ser proporcionales es decir** **el castigo debe ser acorde a la acción.**

***Por ejemplo:*** *El trabajador llego tarde por 1era vez y se le quita el goce del sueldo. Esta medida no se podría aplicar ya que no es proporcional.*

* **Contemporarierdad:** **La sanción debe ser contemporánea a la falta para que el trabajador entienda que se ha equivocado.** **Seguida de la falta debe venir la sanción, sino no tiene sentido.**
* **Notificación de la sanción:** **El empleador debe comunicarle la sanción disciplinaria al trabajador cumpliendo los siguientes requisitos:**
* **Por escrito y así poder contar los días de corrido.**
* **Personal de manera que cuando le entrego el escrito no dañar la moral de la persona (Ej. Hacerlo pasar vergüenza)**

Esto es necesario porque debe quedar una constancia documentada para poder contar los 30 días donde se puede impugnar.

* **Art. 70: Facultad de controles pernales sobre los trabajadores:   
  Cuidar las pertenecías del empleador de la empresa y evitar el robo. Esto puede llevarse a cabo cumpliendo los siguientes requisitos:**
* **No afectar la dignidad del trabajador (Ej. Que el empleador le pida a sus trabajadores que se desnuden para revisarlos.)**
* **Para que no se convierta en persecución deberá de ser de selección automática y no personal (Ej. Realizar un control al azar)**
* **Las trabajadoras femeninas deberán llevar a cabo el control con una persona de su mismo sexo. NO PUEDE REVISARLA UN HOMBRE.**
* **Razonable: El control debe ser razonable (Ej. No sería razonable hacer este control en una fábrica de cocinas, es ilógico que alguien esconda una)**

**Art 71 (Comunicación al Ministerio de Trabajo):  
 Cualquier control personal que se realice CUMPLIENDO LOS REQUISITOS debe ser NOTIFICADO al Ministerio de Trabajo. Lo agrega La Doctrina.**

* **Facultad de controles médicos:**
* **Ordinarios.**
* **Egreso**
* **En relación laboral**

**DEBERES DEL EMPLEADOR:**

* **Art.73: El empleador no podrá al tiempo de su contratación o durante la relación laboral realizar encuestas indagando a la persona ya sea por creencias religiosas, política, sindicato al que forma parte, etc.**
* **Art. 74: Pago de la remuneración:   
  El empleador tiene el deber, esta obligad, a satisfacer el pago de la remuneración acordada en plazos y condiciones de acuerdo a esta ley. HASTA EL 4TO DIA HABIL. Si esto no se cumple el trabajador puede quejarse e incluso iniciar acciones legales.**

**Debe haber una DOCUMENTACIÓN RESPALDATORIA (RECIBO DE SUELDO) para dejar constancia del pago.**

* **Art. 75: Deber de seguridad:   
  El empleador está obligado a proteger la identidad física del trabajador. Con elementos de higiene y seguridad.  
  En caso de que haya incumplimiento y el trabajador cause dañado se regulara por las NORMAS QUE REGULAN LA REPARACIÓN DE LOS ADÑOS PROVOCADOS POR ACCIDENTES DE TRABAJO T ENFERMEDADES PROFESIONALES.  
  El empleador debe brindarle entre otras cosas al trabajador:**
* **Casco**
* **Cubre oídos**
* **Guantes**
* **Condiciones acústicas y ambientales de trabajo**
* **Art. 77: Deber de protección, alimentación y vivienda.**

**En caso de que al trabajador se le provea vivienda y alimentos en él establecimiento, el empleador deberá cumplir dando alimentos sanos y vivienda digna. Deben ser adecuados para el trabajador y su familia brindando confort.**

**En caso que el trabajador sufra daños, el empleador tiene el deber de COMPENZAR LOS DAÑOS PRODUCIDOS TANTO REPARATIVOS COMO COMPENZATIVOS.**

* **Deber de protección de descanso:   
  El empleador tiene la obligación de brindar un descanso a sus trabajadores ya que corren riesgo de accidente y enfermedad. (Ej. Un chofer que maneja ómnibus a largas distancias, realiza la actividad durante mucho tiempo DEBERAN DARLE DESCANSO ESTABLECIDOS POR CONVENIOS, LCT, ETC.**
* **Art. 78: Deber de ocupación. El empleador debe dar ocupación al trabajador efectivo de acuerdo a su categoría, etc. Para ganarse el sueldo o destajo (Remuneración por pieza producida). Si el trabajador es designado a realizar tareas superiores a las que suele realizar este tendrá el derecho de cobrar la remuneración correspondiente al tiempo y tarea realizada.**
* **79 Art. Deber de diligencia e iniciativa del empleador:  
  El empleador como agente de retención tiene el deber de cumplir con la obligación que resulte de esta ley, convenciones colectivas de trabajo, estatutos profesionales y sistema de seguridad social posibilitar al trabajador del goce de sus beneficios. (Ej. Country para determinados sindicatos)**
* **Art. 80: Deber de observar las obligaciones frente a ORGANISMOS SINDICALES Y SEGURIDAD SOCIALE.   
  CERTIFICADO DE TRABAJO:  
  El empleador debe tener el deber de entregar certificados de trabajo cuando la relación laboral se extingue por cualquier causa (Despido, renuncia, jubilación, muerte pueden ser la extinción de la obligación) Esto sirve para corroborar la experiencia de trabajo, los aportes realizados y demás. En caso de que el CERTIFICADO DE TRABAJO NO SEA ENTREGADO LA LEY ESTABLECE UNA MULTA DE 3 SUELDOS PARA EL TRABAJADOR POR INCUMUPLIMIENTO DEL EMPLEADOR. Antes el plazo era de 2 DIAS LUEGO DE QUE SE EXTINGUIERA LA RELACIÓN LABORAL FUE MODIFICADO EL PLAZO QUE HOY ES DE 30 DÍAS.**
* **Art. 81: Deber de brindar igual trato:  
  El trabajador debe tratar a todos sus trabajadores de igual manera (Este artículo se relaciona con el ART.14BIS). Existirá un trato desigual cuando se produzca discriminaciones arbitrarias en razón de: Sexo, religión, raza, ideología etc.**

**Podrá ser un trato desigual permitido en caso de que la persona gane un premio, un ascenso, etc. y felicitarla.**

* **Art. 82: Invenciones del trabajador:**

**Las invenciones o descubrimientos del trabajador son propiedad de él aun cuando lo haya conseguido con instrumentos que no son de su propiedad.**

* **Deber de previsión:**

**El empleador estará obligado aportes correspondientes, RT, etc. para que el trabajador este protegido legalmente.**

**DERECHOS DEL TRABAJADOR:**

**LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR SERÁN LOS DEBERES DEL EMPLEADOR. LOS INTEMS ANTERIORES A LA INVERSA.**

***Por ejemplo:***

* Cobrar *e*l sueldo en tiempo y forma.
* Estar protegidos ante cualquier daño.
* Que se le provea lo necesario para trabajar.
* Derecho a reclamar en caso de circunstancias injustas, *etc.*
* **Art.83: Preferencia del empleador, Prohibición, Secreto:   
  El trabajador tiene derecho a que sus descubrimientos le pertenezcan aunque no los haya descubierto con instrumentos de su propiedad y también si el trabajador tiene la preferencia de que este descubrimiento sea secreto, las partes deberán guardar silencio.**

**DEBERES DEL TRABAJADOR:**

**LOS DEBERES DEL TRABAJADOR SERÁN LOS DERECHOS DEL EMPLEADOR. LOS INTEMS ANTERIORES A LA INVERSAS.**

***Por ejemplo:***

* Obedecer la facultad de dirección del empleador SIEMPRE QUE SE CUMPLAN LOS REQUISITOS.
* Acatar la facultad del IUS VARIANDI cuando este es abusivo.
* Acatar sanciones disciplinarias del empleador siempre que se cumplan los requisitos. Y en caso de no ser así realizar el reclamo antes de los 30 días. Debe IMPUGNAR. Por considerarlas injustas y arbitrarias.
* Acatar los controles personales que el empleador decida hacer en caso de cumplir los requisitos.
* Acatar los controles médicos en el INGRESO, DURANTE Y EGRESO.
* ***Art. 84:* Deberes de diligencia y colaboración:  
  El trabajador tiene el deber de prestar servicio con puntualidad, asistencia y de manera regular dando dedicación adecuada a sus actividades laborales con los instrumentos que se le provean**
* ***Art.* 85: Deber de fidelidad:   
  El trabajador tiene el deber de a guardad fidelidad de las tareas que se le sean asignadas, guardando reserva o secreto para que no cualquier tenga acceso a informaciones.**
* ***Art. 87:* Responsabilidad por daños:  
  El trabajador es responsable ante el empleador por los daños de los intereses del empleador que cause por el mal desarrollo de la función de su actividad.**
* **Art. 88: Deber de no concurrencia:  
  El trabajador tiene el deber de no ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena que pudieran afectar a los intereses del empleador como sus clientes, ganancias, etc.**
* ***Art. 89*: Auxilios o ayudas extraordinarias:El trabajador estará obligado a prestar la ayuda y auxilios que se requieran en caso de peligro para las cosas o personas de la empresa.**

**TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO:**

Las empresas pueden sufrir modificaciones o cambios estructurales, y los trabajadores son ajenos a esos cambios, no son consultados, ni tampoco se requiere su conformidad. Puede existir un cambio de dueños y se transfiere el contrato de trabajo.

**Diversos supuestos, Art 225 y 230:**

A**rt. 225. —Transferencia del establecimiento.** En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aun aquéllas que se originen con motivo de la misma. El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven

**Art. 230. —Transferencia a favor del Estado.** Lo dispuesto en este título no rige cuando la cesión o transferencia se opere a favor del Estado. En todos los casos, hasta tanto se convengan estatutos o convenios particulares, los trabajadores podrán regirse por los estatutos o convenios de empresas del Estado similares.

**CONCECUENCIAS**:

**Por ley:** operada la transferencia, el trabajador queda protegido por la **Responsabilidad solidaria** (por nuevos adquirentes y transmitentes) **durante 2 años** hasta q prescriba.

**Art. 226.** —**Situación de despido**. El trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo si, con motivo de la transferencia del establecimiento, se le infiriese un perjuicio que, apreciado con el criterio del artículo 242, justificare el acto de denuncia. A tal objeto se ponderarán especialmente los casos en que, por razón de la transferencia, se cambia el objeto de la explotación, se alteran las funciones, cargo o empleo, o si mediare una separación entre diversas secciones, dependencia o sucursales de la empresa, de modo que se derive de ello disminución de la responsabilidad patrimonial del empleador.   
  
**Art. 227. —Arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento**. Las disposiciones de los artículos 225 y 226 se aplican en caso de arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento. Al vencimiento de los plazos de éstos, el propietario del establecimiento, con relación al arrendatario y en todos los demás casos de cesión transitoria, el cedente, con relación al cesionario, asumirá las mismas obligaciones del artículo 225, cuando recupere el establecimiento cedido precariamente.

**Cesión de personal:** se transfiere el contrato de trabajo, también el trabajador queda protegido por responsabilidad solidaria (por 2 años) más manifestación escrita (autorización de cada uno de ellos.

**Art. 229. —Cesión del personal**. La cesión del personal sin que comprenda el establecimiento, requiere la aceptación expresa y por escrito del trabajador. Aun cuando mediare tal conformidad, cedente y cesionario responden solidariamente por todas las obligaciones resultantes de la relación de trabajo cedida

***Cesión: Renuncia voluntaria que se hace de una cosa, acción o derecho en favor de otra persona.***