

Concepto.

Las relaciones laborales fluyen con intercambios permanentes de prestaciones en las cuales, trabajadores y empleadores, se relacionan con el objeto de desarrollar una actividad productiva. Estas relaciones se enmarcan en un entorno protegido por normas jurídicas, la mayoría de ellas de orden público, que resguardan los derechos de los trabajadores, y al mismo tiempo, permiten el desarrollo pleno de la actividad empresarial.

Suele decirse, muchos autores así lo señalan, que existe una reciprocidad entre los derechos de una de las partes y las obligaciones de la otra. Nosotros sostenemos que no se trata nunca de situaciones equivalentes por la naturaleza misma de las relaciones laborales, en tanto están condicionadas por la hiposuficiencia que pesa sobre los trabajadores. En todo caso, preferimos pensarla como relaciones “correspondientes” en las cuales, a cada derecho de una de las partes le “corresponde” una obligación de la otra, no necesariamente igual.

En el centro de este tema debemos ubicar a las principales obligaciones correspondientes, aquellas que constituyen los elementos fundamentales del contrato de trabajo, y por tanto poseen la mayor protección legal para garantizar su cumplimiento, veamos:

- El trabajador tiene **el deber/la obligación de trabajar**. Su prestación en los términos establecidos en el contrato de trabajo constituye una obligación de hacer sobre la cual se estructura la relación laboral.
- El empleador tiene **el deber/la obligación de abonar la remuneración** por la prestación laboral recibida, esto resulta una obligación de dar.

Miguel Maza sostiene que son tres los deberes que constituyen el núcleo del contrato de trabajo “*los deberes de poner el trabajador su capacidad de trabajo a disposición de otro, el de dar ocupación efectiva y pagar la retribución, ambos en cabeza del empleador*”.¹

Profundizaremos más adelante el concepto sobre el “**deber/obligación de dar ocupación efectiva**”, que constituye según Corres y Rodríguez² un elemento propio de la “*concepción humanista*” que el legislador privilegió en la redacción normativa para impregnar al contrato laboral de su inescindible relación con la valoración social que tiene el trabajo.

Los derechos y obligaciones de las partes están consagrados en los artículos 62 a 89 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 -LCT-. Los convenios colectivos de trabajo y los estatutos profesionales suelen contener artículos específicos de “*derechos y obligaciones*” que profundizan las características particulares que se presentan en cada uno de los sectores de actividad, permitiendo así avanzar más allá del modelo genérico que contempla la LCT.

Clasificaciones.

La doctrina, a los efectos didácticos, estructuró un sistema clasificatorio agrupando los derechos y obligaciones según los mismos correspondan a la protección de los intereses de los empleadores o de los trabajadores. Una segunda forma de clasificación, con resultados similares, es agruparlos según quiénes sean los titulares de los derechos y obligaciones.

Desarrollaremos a continuación cada uno de los derechos y obligaciones establecidos en la LCT agrupándolos según los modelos clasificatorios para facilitar su comprensión.

I. Deberes comunes de las partes.

¹ MAZA, Miguel A., Los deberes esenciales de las partes como núcleo del contrato de trabajo, en MAZA, Miguel A. (Director), Lecciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, Erreius, Buenos Aires, 2017, pág.199.

² CORRES, Gerardo y RODRÍGUEZ, Marysol, Derechos y deberes esenciales de las partes del contrato de trabajo, en MAZA, Miguel A. (Director), Op. Cit. Pág. 203.

Además de las facultades, obligaciones, y deberes de cada una de las partes, existen responsabilidades de conducta, colaboración y solidaridad, que conforman un modelo de actuación común para el desarrollo pacífico y constructivo de las relaciones laborales. Se trata, como señala Guisado, de los “*deberes que pesan tanto sobre el trabajador como sobre el empleador, que son el deber de actuar con buena fe, y el de colaboración y solidaridad*”³ que se manifiestan en todas las etapas de la relación laboral.

El artículo 62 de la LCT las define como obligaciones genéricas, estableciendo que “*las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.*” Resaltamos de este artículo el concepto de la actuación activa y pasiva, que, según el caso, implicará una obligación de dar, hacer, o no hacer conforme las circunstancias lo requieran.

Congruentemente el artículo 63 de la LCT incorpora el deber para las partes de actuar inspirados en los principios de la buena fe “*ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo*”. Este concepto integrador e interpretativo, atraviesa a todas las disciplinas del derecho, y ordena en la práctica el accionar de las personas que se deben ajustar, en cada caso, y según una razonada evaluación de las circunstancias contextuales, a pautas de conducta leales, evitando el abuso del derecho, y fomentando la continuidad del vínculo.

II. Derechos y atribuciones del empleador.

La Ley de Contrato de Trabajo contiene una serie de atribuciones que son propias de las necesidades de los empleadores para poder llevar adelante la gestión de la organización productiva. Estas prerrogativas empresariales deben ser sopesadas en todo momento con el cumplimiento de las garantías consagradas como derechos de los trabajadores.

No se trata de atribuciones que puedan ser ejercidas “*manu militari*”, ni a través de formas autoritarias y avasallantes. La relación laboral, y la finalidad productiva de la misma, no admite abusos de derecho, ni malos tratos, siempre el empleador debe actuar en forma razonable y respetando los derechos de los trabajadores.

Suele llamarse a estas potestades que posee el empleador como “*facultades jerárquicas*” en razón la supremacía jurídica que tienen respecto de los trabajadores.

Veamos en detalle cuales son estas atribuciones de los empleadores:

a) Facultad de organización.

El artículo 64 de la LCT establece que “*El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento*”. Las relaciones laborales no son paritarias, se trata de relaciones jerárquicas y de subordinación del trabajador. Es el empleador quien define las condiciones de organización de los factores en el proceso industrial, comercial, y en cualquier área de prestación de servicios. Horarios, procesos, metodologías, tecnología, lugar de trabajo, entre muchísimas dimensiones del desarrollo de las tareas, son definidas por la empresa. Siempre es deseable que se escuche la opinión del trabajador experimentado en la práctica laboral concreta, pero la organización del trabajo es una prerrogativa exclusiva del empleador.

En palabras de Palomeque López y Álvarez de Rosa, “*para el trabajador subordinado trabajar dentro del ámbito de organización y dirección del empleador supone obligarse a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario (...)*

³ GUISADO, Héctor, Otros derechos y deberes de las partes del contrato, en MAZA, Miguel A. (Director), Op. Cit. Pág. 211.

dicha realidad normativa es complemento obligado de un orden económico fundado en la libertad de empresa que no tendría sentido si sus propietarios no pudieran organizarla".⁴

b) Facultad de dirección.

La organización explica un esquema de funcionamiento de la empresa, pero requiere para su ejecución concreta, de la dirección que debe realizar el empleador, mediante órdenes e instrucciones, para alcanzar los objetivos deseados. En tal sentido, el artículo 65 de la LCT señala 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"*.

Se trata de una facultad amplia, que implica un *"deber de obediencia"* del trabajador, pero como queda claro en el texto legal, se circunscribe a las necesidades concretas y razonables que exige la gestión empresarial.

c) Facultad de control.

Organización y dirección son facultades que requieren de un tercer elemento que es el control, de tal modo que se verifique en los hechos el cumplimiento de las pautas y órdenes impartidas. El control del trabajo es de carácter amplio, puede tener por objeto verificar el cumplimiento de horarios y puntualidad, evitar robos, verificar los ritmos productivos individuales y colectivos, y la calidad del trabajo. Los avances tecnológicos han desarrollado nuevas prácticas informáticas en materia de control los cuales deben respetar la dignidad del trabajador y su derecho a la intimidad.

A la vez que establece la facultad de control, la Ley de Contrato de Trabajo le pone límites a su empleo abusivo e invasivo. Existen límites genéricos consecuentes con la obligación de actuar de buena fe, y límites concretos como el establecido en el artículo 70 el cual prescribe que *"los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal"*, para agregar a continuación que *"los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo"*.

Complementariamente, el artículo 71 establece el límite a la actividad invasiva de los controles, estableciendo la obligación de transparentarlos y ponerlos en conocimiento del trabajador: *"Los controles referidos en el artículo anterior, así como los relativos a la actividad del trabajador, deberán ser conocidos por éste"*.

Finalmente, la ley otorga en el artículo 72 a la autoridad de aplicación, la facultad de *"verificar que los sistemas de control empleados por la empresa no afecten en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador"*.

d) Poder reglamentario.

Las facultades de organizar, dirigir, y controlar se refieren al plan de trabajo, de funcionamiento, que en algunos casos se manifiesta en los hechos, con las prácticas reiteradas y las manifestaciones verbales, pero que conforme se trata de empresas de mayor complejidad y volumen, requieren de una expresión escrita que se materializa en un reglamento interno, de empresa o de taller según el caso. Usualmente, los reglamentos se refieren a horarios, conductas, formas adecuadas de prestación laboral, uso de medios de protección, etc.

Si bien el poder reglamentario es una atribución del empleador, resulta deseable que sea objeto de procesos de diálogo y consenso con las organizaciones sindicales. Siempre es mejor el diálogo que la imposición.

e) La facultad de modificar las formas y modalidades de la prestación del trabajo. IUS VARIANDI.

⁴ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, Derecho del Trabajo, 5º ed., Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 1997, pág. 704.

El derecho del trabajo, en tanto derecho tuitivo fundado en el principio protectorio, permanentemente plantea límites a la autonomía de la voluntad, quedando subordinada esta, a las disposiciones de orden público laboral. Las restricciones impuestas a las concesiones bilaterales surgen de la diferencia de poder estructural entre empleadores y trabajadores, por tanto, existe un margen muy estrecho para la modificación de las condiciones establecidas en el contrato de trabajo. No obstante, y atendiendo a la dinámica de las relaciones laborales y las necesidades del proceso productivo en cuanto a las formas de organización de las empresas, incorporación de nuevas tecnologías en la matriz productiva, cambios en el mercado, prestación de nuevos servicios, mudanza o cierre de establecimientos, entre muchísimas situaciones que se pueden producir en el transcurso de una relación laboral que se celebra por tiempo indeterminado, la ley admite la posibilidad de que el empleador en forma unilateral modifique algunas de las condiciones contractuales.

La facultad de modificación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador es conocida por su fórmula latina como “*ius variandi*”, y se consagra en el artículo 66 de la LCT, el cual señala que “*el empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.*”

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva”.

Este texto legal, se caracteriza por establecer una facultad a favor del empleador, de carácter unilateral y sin necesidad de consentimiento del trabajador, pero limitando su empleo a partir de condicionalidades para su ejercicio que conforman una serie de requisitos para su viabilidad. En tal sentido, Etala sostiene que “esta facultad otorgada por la ley al empleador debe emanar de una necesidad de la empresa, por lo que se excluye todo uso caprichoso o arbitrario”.⁵

Requisitos de validez del ejercicio del ius variandi.

El primer requisito es la **razonabilidad**, vale decir, la alteración en el contrato de trabajo debe responder a una razón lógica, funcional, relativa a las necesidades de la empresa. No puede fundarse en un hecho arbitrario, desproporcionado, o como veremos, que signifique una actitud perjudicial contra un trabajador en particular. El artículo 68 de la LCT se expresa genéricamente sobre la razonabilidad de las facultades de los empleadores, y sus términos alcanzan al ejercicio del ius variandi.

El segundo de los requisitos es la **inalterabilidad de las condiciones esenciales del contrato**. Este concepto implica un límite claro a la unilateralidad, circunscribiéndola a la posibilidad de modificar solo algunos parámetros y en forma tal que no perjudiquen en demasía al trabajador. La doctrina y la jurisprudencia fueron estableciendo que podrían resultar no esenciales, en determinadas condiciones, la alteración del lugar en el que se prestan servicios (establecimiento), la modificación horaria fundada en una reestructuración genérica, un cambio de tareas dentro de la misma categoría laboral, extendiendo el criterio de aceptación del ius variandi a otras situaciones que, tal como señala Grisolía “no produzcan una disminución en la retribución ni en la jerarquía, ni causen perjuicio moral al trabajador”.⁶

El tercero de los requisitos lo conforma el respeto a la **indemnidad del trabajador**. Básicamente se trata de la prohibición de actuar en forma peyorativa con relación al trabajador y sus intereses, por tanto, el ejercicio del ius variandi siempre debe fundarse en una necesidad empresarial, y no puede ser utilizado en perjuicio del trabajador. Esto implica también la contemplación de las necesidades concretas del trabajador y su plan de vida, que se puede ver perjudicado por una decisión unilateral del empleador (estudios, situación familiar, responsabilidades de cuidado, otros trabajos, etc.).

El ius variandi, en tanto potestad unilateral, **no requiere de consentimiento alguno** por parte del trabajador. Siempre es mejor establecer un acuerdo concertado entre las partes para resolver las situaciones conflictivas que surgen en la relación laboral. Ahora bien, si existe aval por parte del trabajador, ya no estamos hablando del ejercicio del ius variandi, entramos en el plano de las modificaciones consensuadas del régimen laboral que pueden ir más allá de las decididas por voluntad

⁵ ETALA, Carlos A., Contrato de trabajo, Astrea, 3º Edición, Buenos Aires, 2000, pág.178.

⁶ GRISOLÍA, Julio A., Derecho del trabajo y de la seguridad social, Lexis Nexis, Buenos Aires, 2007, Tomo I, pág. 525.

del empleador, y debemos recordar la vigencia del principio de irrenunciabilidad, así como la no disponibilidad de las normas de orden público, para evitar que se condicione coercitivamente la decisión de la parte más débil del contrato laboral.

Entre los cambios posibles que la doctrina y la jurisprudencia han recepcionado como viables en el ejercicio del ius variandi, podemos enumerar la variación en las tareas siempre respetando la categoría profesional; modificaciones razonables en la distribución del tiempo de trabajo que no impliquen un aumento de estas; y cambio de establecimiento basado en necesidades funcionales (si implica mayores gastos para el trabajador debe contemplarse su compensación).

La remuneración, tal como desarrollaremos en el capítulo oportuno, es un elemento esencial del contrato de trabajo y, por tanto, no es susceptible de modificación unilateral por parte del empleador. La protección de la remuneración es de orden público, y se configura todo un sistema tutivo en el Capítulo IV de la LCT para su protección.

Con relación al “ejercicio regular del ius variandi”, De Zeta sostiene que “cuando la modificación que introduce el principal resulta razonable -entendiendo que como tal la mutación que se encuentra justificada en la funcionalidad de la empresa-, no afecta elementos esenciales del contrato y no perjudica moral ni económicamente al trabajador, se trata de un ejercicio regular del ius variandi. Ante ello el trabajador debe acatar la medida, ya que se trata de la utilización, por parte del principal, de un recurso legal que debe ser aceptado por el dependiente”.⁷

Derechos del trabajador ante el ejercicio abusivo del ius variandi.

Describimos anteriormente los requisitos de validez del ius variandi establecidos en la primera parte del artículo 66 de la LCT, resaltando que los mismos tenían carácter acumulativo. Ahora bien, el ejercicio abusivo del ius variandi, encuentra respuesta legal en la segunda parte del artículo referido previendo la habilitación al trabajador de considerarse despedido por exclusiva culpa del empleador, o alternativamente y por la sola decisión del trabajador, a iniciar acciones de restablecimiento de las condiciones alteradas.

En la práctica entonces, el trabajador podrá tomar dos caminos:

- El primero es intimar fehacientemente al empleador, con detalle de la situación que resulta un ejercicio abusivo del ius variandi, a retrotraer la medida, y en el caso que este no lo hiciera, pues entonces el trabajador quedará en condiciones de considerarse despedido (despido indirecto).
- El segundo camino establecido en el artículo 66, prevé que el trabajador pueda iniciar una acción de restablecimiento de las condiciones anteriores, el cual se sustancia en plazos breves por la vía sumarísima, y mientras se resuelve la situación conflictiva, el empleador no puede alterar las condiciones del contrato.

f) Poder disciplinario.

Como venimos sosteniendo, las atribuciones del empleador conforman un conjunto. Se las puede explicar didácticamente por separado, pero en la práctica dirección, control y reglamentación conforman elementos inescindibles. Derivado de ello, surge el poder disciplinario, el cual tiene por objeto la corrección del incumplimiento del trabajador, y se materializa en la posibilidad que tiene el empleador de aplicar sanciones al trabajador.

El artículo 67 de la LCT regula que “el empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria”.

El primer límite a la arbitrariedad en la cual podría incurrir el empleador, lo da el requisito de proporcionalidad entre la falta y la sanción. Esto implica el uso razonable de la facultad del empleador congruentemente con lo ya explicado en relación con los efectos del artículo 68.

⁷ DE ZETA, María Fabiana, Los poderes del empleador, en ACKERMAN, Mario, Director, Tratado de derecho del trabajo, Rubinzel Culzoni, Tomo II, Santa Fe, 2005, pág. 820.

El segundo límite, es la posibilidad de cuestionamiento de la sanción que tiene el trabajador, lo que le posibilita el derecho a la defensa, primero a través de la impugnación, y eventualmente habilitando su posterior tramitación en sede judicial.

Las sanciones tienen distinta gradación e intensidad con relación a la falta cometida. Algunas responden a las prácticas usuales, costumbres, y otras están prescriptas por la ley. El poder disciplinario se manifiesta a través de la aplicación de apercibimientos y suspensiones.

Los **apercibimientos**, así como los llamados de atención, y advertencia, son sanciones morales que no generan un perjuicio al trabajador. Se materializan con la comunicación formal del incumplimiento, y la advertencia de la aplicación de sanciones en caso de reincidencia en la falta.

Las **suspensiones** disciplinarias implican la interrupción temporal de la obligación del empleador de dar trabajo y pagar la remuneración, y la persistencia en el incumplimiento puede dar lugar al despido con justa causa del trabajador. Por tanto, el despido con justa causa constituirá la máxima sanción, la cual puede derivar de un hecho grave, o bien de la sumatoria de faltas menores que acumularon sanciones de suspensión consecutivas.

La LCT no prevé una fórmula de notificación de las sanciones disciplinarias, no obstante, por sus consecuencias posibles, deben ser notificadas por escrito quedando constancia del acto receptivo.

El máximo anual de días de suspensión por razones disciplinarias no puede superar los 30 días en un año contados desde la primera suspensión, se conoce este plazo como “*año aniversario*” (artículo 220 LCT). Los plazos de las suspensiones se cuentan por días corridos.

El trabajador tiene un plazo de 30 días para cuestionar la sanción, si no actúa dentro de dicho plazo, caduca su posibilidad de accionar. Si su reclamo no encuentra respuesta favorable por parte del empleador, puede intentar la acción judicial para revertir la sanción.

En principio, la suspensión por un plazo de menos de 30 días no habilita al trabajador para que se considere despedido, salvo que se trate de una medida irrazonable, extemporánea, y con una desproporción manifiesta.

La aplicación de las sanciones disciplinarias debe cumplir, según la doctrina, con **tres requisitos**:

Contemporaneidad: Debe trascurrir un plazo breve entre el momento en que la falta es cometida y la aplicación de la sanción. Solo es justificable la demora cuando la misma surge de una investigación en curso para determinar los hechos que originan la sanción. Según Rodríguez Mancini, “*si se deja pasar un tiempo prolongado (...) ha de entenderse que la falta ha sido consentida, desde luego que esto no ocurre si el empleador desconocía la existencia del hecho p su gravedad; en tal caso la contemporaneidad habrá de apreciarse en relación al momento que adquiere conocimiento de ello*”.⁸

Proporcionalidad: Debe existir una adecuada relación entre la falta cometida, los antecedentes del trabajador, su antigüedad, y demás elementos que permitan dotar de proporcionalidad la medida disciplinaria.

No duplicación: No se puede sancionar dos veces al trabajador por el mismo incumplimiento, no se admite la duplicación.

Finalmente, debemos consignar lo prescripto en el artículo 69 de la LCT que prohíbe la aplicación de sanciones disciplinarias que constituyan una modificación en el contrato de trabajo.

III. Deberes del empleador.

⁸ RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (Director), Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social, Astrea, 2000, Buenos Aires, pág. 235.

Hasta aquí hemos pasado revista a las atribuciones que la ley confiere a los empleadores, corresponde entonces ahora analizar sus deberes, que se corresponden a la observancia de los derechos que poseen los trabajadores.

Estos deberes están consagrados en la Ley de Contrato de Trabajo, los convenios colectivos y los estatutos profesionales.

1. Pago de la remuneración.

Como señalamos al principio de este capítulo, la remuneración es la principal obligación que tiene el empleador, como contrapartida de la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, y goza de una fuerte protección legal consagrada en los artículos 103 a 149 de la LCT.

Vamos a desarrollar posteriormente un capítulo específico dedicado a la remuneración y su protección, no obstante, a los efectos de indicar los elementos principales para completar la información en tanto deber del empleador, siempre se debe tener en cuenta la obligación del pago íntegro y oportuno. En tal sentido, el artículo 74 de la LCT estipula que *“el empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley”*.

Agrupando conceptos, diremos que el pago de la remuneración debe ser íntegro; realizado en la oportunidad y plazos que establece la ley; la falta de pago genera mora automática y el trabajador puede considerarse despedido; y que el empleador no puede excusarse por la falta de pago.

2. Deberes de seguridad y protección.

El empleador debe garantizar la protección de la seguridad psicofísica de los trabajadores, y para ello, tiene la obligación de tomar una serie de medidas y recaudos para prevenir accidentes y/o enfermedades laborales. Veamos algunas de las previsiones legales en esta materia:

a) Deber de seguridad personal:

Está consagrado en el artículo 75 de la LCT, el cual en su primera parte señala que *“el empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos”*. La ley prescribe la obligación del empleador de cumplir con todas las normas vigentes en materia de seguridad y salud laboral, obligación derivada del mandato del artículo 14 bis de la Constitución Nacional que garantiza al trabajador su prestación laboral *“en condiciones dignas y equitativas”*.

La segunda parte del artículo 75 de la LCT establece que el empleador *“está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizará los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca”*.

Esta materia se articula con las normas de Higiene y Seguridad, Riesgos del Trabajo, y distintos Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo OIT, atento a que la Seguridad y Salud en el Trabajo ha sido reconocida como un Derecho Fundamental del Trabajo, incorporándose como parte de la *“Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo”*. En virtud de la Declaración, los Estados miembros de la OIT, independientemente de su nivel de desarrollo económico, se comprometen a respetar y promover estos principios y derechos, hayan ratificado o no los convenios internacionales correspondientes.

b) Deber de seguridad patrimonial o indemnidad:

Grisolia los define como “*el conjunto de medidas que el empleador debe adoptar para evitar que el trabajador sufra daños en sus bienes, es decir que se le cause un perjuicio patrimonial*”.⁹

El artículo 76 de la LCT se refiere al reintegro de gastos y resarcimiento por daños que sufriere el trabajador estableciendo que “*el empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo*”.

La protección legal se circunscribe a los bienes y medios que son empleados para cumplir con la prestación laboral, no es una obligación genérica, debe mediar una relación directa entre la finalidad de la prestación y el bien utilizado.

c) Deber de protección, alimentación y vivienda:

Estamos en el caso donde el trabajador vive dentro del establecimiento, y el artículo 77 de la LCT prescribe que “*El empleador debe prestar protección a la vida y bienes del trabajador cuando este habite en el establecimiento. Si se le proveyese de alimentación y vivienda, aquélla deberá ser sana y suficiente, y la última, adecuada a las necesidades del trabajador y su familia. Debe efectuar a su costa las reparaciones y refacciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort.*” En el caso de vivir el trabajador con su familia, se extiende esta protección al núcleo familiar.

3. Deber de ocupación.

Dijimos que el deber de ocupación, junto al pago de la remuneración, son las dos obligaciones centrales de los empleadores en una relación laboral. El artículo 78 de la LCT en su primer párrafo establece que “*el empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber. Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquéllas para las que fue contratado tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio*”.

La norma es clara, el empleador tiene la obligación de dar trabajo, y ese trabajo debe corresponderse con la categoría profesional del trabajador. Es contrario a la buena fe la negatoria de tareas, la no provisión de herramientas adecuadas para desarrollar el trabajo, y la solicitud de realizar tareas impropias de la categoría profesional, por ello, previa intimación a la corrección y al otorgamiento de tareas adecuadas, el trabajador puede considerarse despedido.

Asimismo, en el caso de solicitársele al trabajador la realización de tareas de mayor responsabilidad, se le deberá compensar remunerativamente esta labor, y congruentemente, la segunda parte del artículo 78 hace referencia a los casos en los cuales existen modificaciones en los puestos de trabajo, y establece mecanismos para regularizar estas situaciones.

4. Deber de diligencia e iniciativa.

El artículo 79 de la LCT prescribe que “*el empleador deberá cumplir con las obligaciones que resulten de esta ley, de los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan. No podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte del trabajador de las obligaciones que le están asignadas y del que se derive la pérdida total o parcial de aquellos beneficios, si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa del empleador y no probase el haber cumplido oportunamente de su parte las que estuviese en su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar.*”

Se trata de un deber genérico, que ordena al empleador una obligación de actuar conforme lo establecido en las normas como una “*buenas personas de negocios*”, sin recurrir a dilaciones, inobservancias, e interpretaciones elusivas de sus responsabilidades.

⁹ GRISOLIA, Julio A., Op. Cit. Pág. 570.

La norma se refiere a las obligaciones genéricas del empleador, englobando todos los supuestos posibles, tanto el cumplimiento de las normas laborales, de salud y seguridad, las correspondientes al pago de la seguridad social, seguros de vida, obra social, prestaciones por desempleo, etc.

5. Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social. Certificado de trabajo.

El empleador debe cumplir con su obligación de realizar los pagos correspondientes a los organismos de la seguridad social y las asociaciones sindicales, tanto aquellos que debe aportar como contribución patronal, como los que debe depositar por actuar como responsable de la retención legal del pago correspondiente a los trabajadores. Estos pagos incluyen las cuotas sindicales y contribuciones fijadas en los convenios colectivos, el Sistema Integral de Jubilaciones y Pensiones, Obra Social, y el Régimen de Asignaciones Familiares.

Asimismo, el empleador tiene la obligación de entregar, cuando lo requiera el trabajador, o al momento de la extinción del contrato de trabajo, las constancias de sus aportes a los organismos de seguridad social y sindicales. Finalmente, también el empleador está obligado a entregar un certificado de servicios y remuneraciones, donde conste el período laborado y los pagos realizados al trabajador, la seguridad social, y los sindicatos.

Estas obligaciones están contempladas en el artículo 80 de la LCT, y su incumplimiento, deriva en la aplicación de una sanción legal si el empleador no hiciera entrega de la constancia o certificado dentro de los dos días hábiles computados a partir del día siguiente de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente. La norma establece que corresponderá “*una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones cominatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente*”.

Con la incorporación del artículo 132 bis de la LCT se fija una sanción cominatoria para caso en el cual “*el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social, o cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulten de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, o por servicios y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes a favor de los organismos, entidades o instituciones a los que estuvieren destinados, deberá a partir de ese momento pagar al trabajador afectado una sanción cominatoria mensual equivalente a la remuneración que se devengaba mensualmente a favor de este último al momento de operarse la extinción del contrato de trabajo, importe que se devengará con igual periodicidad a la del salario hasta que el empleador acredite de modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos. La imposición de la sanción cominatoria prevista en este artículo no enerva la aplicación de las penas que procedieren en la hipótesis de que hubiere quedado configurado un delito del derecho penal*

6. Deber de no discriminar e igualdad de trato.

En el texto de la LCT encontramos reflejado el concepto de igualdad de trato en las relaciones laborales, que constituye una obligación para el empleador. Señala el artículo 81 que “*El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones 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*”. Se trata de la **igualdad de trato en igualdad de circunstancias**, y se relaciona directamente con el principio establecido en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional que establece “*igual remuneración por igual tarea*”, así como el principio de “*igualdad ante la ley*” que fija el artículo 16 de la Carta Magna.

El sentido del artículo ha sido ampliado por la doctrina y la jurisprudencia, entendiendo que se trata de una prohibición genérica contra cualquier tipo de discriminación, por tanto, la enunciación no puede ser comprendida de modo taxativo.

De tal modo, encuadrarían dentro de esta prohibición acciones relacionadas con la discriminación por edad, elecciones sexuales, militancia social, política o sindical, nacionalidad, y cualquier otra situación semejante.

Trataremos este punto en detalle en la unidad correspondiente a los derechos laborales de las mujeres, aunque adelantamos su vinculación directa con otros preceptos constitucionales, Tratados Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional, y diversos Convenios Internacionales del Trabajo de la OIT.

7. Deber de llevar libros.

Como hemos desarrollado en capítulos anteriores, los empleadores tienen la obligación de llevar “*libros*”, hoy en su mayoría registros contables digitales, en los cuales conste la documentación laboral al día, así como los pagos correspondientes. Se trata de una obligación del empleador que se corresponde con el derecho del trabajador a solicitar se le entreguen las constancias documentales que permitan acreditar la registración efectiva, completa, y transparente.

El objeto de esta obligación legal que pesa sobre los empleadores es evitar la evasión, elusión y fraudes laborales facilitando la prueba de las relaciones laborales, y constituyendo un elemento de fiscalización por parte de las autoridades encargadas de realizar la tarea de inspección laboral.

8. Deber de formación profesional.

Consiste en la obligación que tiene el empleador de otorgar al trabajador capacitación profesional para desarrollar sus tareas en la empresa. La incorporación de este deber del empleador a la Ley de Contrato de Trabajo se produjo con la ley 24.576 de 1995 que agrega el Capítulo VIII con siete artículos sin número ubicados entre los artículos 89 y 90.

Entre sus principales obligaciones, el empleador debe implementar “*acciones de formación profesional y/o capacitación con la participación de los trabajadores y con la asistencia de los organismos competentes al Estado*”.

Se prevé la participación sindical, atento a que los gremios “*tendrán derecho a recibir información sobre la evolución de la empresa, sobre innovaciones tecnológicas y organizativas y toda otra que tenga relación con la planificación de acciones de formación y capacitación profesional*”. Asimismo “*podrá solicitar al empleador la implementación de acciones de formación profesional para la mejor adecuación del personal al nuevo sistema*”.

Se estipula la obligación de incorporar en la constancia de extinción del contrato de trabajo la “*calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación*”.

Finalmente, también se establece el derecho del trabajador a gozar de “*una cantidad de horas del tiempo total anual del trabajo, de acuerdo con lo que se establezca en el convenio colectivo*” para realizar, fuera de su lugar de trabajo actividades de formación y/o capacitación que él juzgue de su propio interés.

9. Deber de información. Balance social.

A los efectos de negociar colectivamente con buena fe, se requiere de información precisa, valedera y transparente. Es por ello, que la ley 25877 incorpora la obligación de las empresas que ocupan a más de 300 trabajadores de elaborar anualmente un balance social que recoja la información sistematizada relativa a condiciones de trabajo y empleo, costo laboral, y prestaciones sociales a cargo de la empresa.

IV. Derechos del trabajador.

Congruentemente con lo señalado hasta aquí, sostenemos que los derechos de los trabajadores se articulan como contrapartes de los deberes y obligaciones de los empleadores. En tal sentido, hemos resaltado que los principales derechos que tiene el trabajador son la percepción del salario en tiempo y forma, y el derecho a la ocupación efectiva respetando su categoría profesional.

Podemos señalar también, entre los derechos de los trabajadores ya desarrollados, en tanto contrapartidas de los deberes empresariales, la seguridad y salud laboral, entrega de certificados, igualdad de trato y no discriminación.

Nos concentraremos ahora en analizar otros derechos de los trabajadores contemplados por la Ley de Contrato de Trabajo.

1. Invenciones o descubrimientos del trabajador.

Están contemplados en al artículo 82 de la LCT que garantiza la propiedad del trabajador sobre sus inventos o descubrimientos, aun cuando los haya logrado con medios de la empresa, salvo que los descubrimiento o inventos deriven de una contratación realizada a tales efectos. Vale decir que el principio es la propiedad del trabajador, y la excepción se configura con la contratación expresa con el objetivo producir una innovación.

Complementariamente el artículo 83 establece una preferencia para el empleador si el trabajador decidiera ceder los derechos sobre el descubrimiento o invención, debiendo las partes guardar los secretos propios de las características particulares de la innovación.

2. Derecho a la intimidad frente a la actuación invasiva de las nuevas tecnologías.

No siempre resulta fácil determinar cuál es el límite entre la intimidad del trabajador y los poderes del empleador para dirigir y controlar la tarea productiva. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, la utilización de dispositivos móviles y ordenadores en donde coexisten aplicaciones de uso personal y laboral, y la generalización del teletrabajo a partir de la pandemia, han corrido los límites más allá de la capacidad de regulación del sistema de relaciones laborales.

El principio debe ser claro, se debe garantizar el derecho a la intimidad del trabajador, respetar sus horarios de trabajo y no invadir su tiempo libre, erradicar todo tipo de acoso con comunicaciones fuera de horario o invasión a su vida personal y/o familiar. A partir de este concepto rector, y sobre la base de que ningún derecho es de ejercicio absoluto, habrá que analizar los casos en los cuales existen situaciones que conforman un incumplimiento laboral como el uso de las herramientas tecnológicas del empleador para satisfacer intereses personales, el mal uso de los medios, o el uso prohibido de los mismos.

Con relación al uso mixto de los dispositivos, o de las cuentas institucionales de las empresas, lo deseable es el establecimiento de protocolos claros dentro de la órbita del poder reglamentario que tiene el empleador, fijando condiciones de uso y prohibiciones expresas.

En referencia al control del uso de las herramientas tecnológicas, el trabajador debe tener conocimiento expreso de las actividades de verificación e inspección que puede realizar el empleador, y las mismas, nunca pueden resultar invasivas de la intimidad del trabajador limitándose el empleador solamente al ejercicio del poder de control sobre la prestación misma.

3. Resguardo de la libertad de pensamiento.

El artículo 73 de la LCT establece que “*el empleador no podrá, ya sea al tiempo de su contratación, durante la vigencia del contrato o con vista a su disolución, realizar encuestas, averiguaciones o indagar sobre las opiniones políticas, religiosas, sindicales, culturales o de preferencia sexual del trabajador. Este podrá expresar libremente sus opiniones sobre tales aspectos en los lugares de trabajo, en tanto ello no interfiera en el normal desarrollo de las tareas*”.

En la opinión de Etala, se trata de una norma complementaria al artículo 17 de la LCT que establece “*una prohibición destinada a resguardar la libertad de pensamiento del trabajador (...) con el fin de evitar eventuales persecuciones*”.¹⁰

V. Deberes del trabajador.

Así como los incumplimientos graves del empleador pueden otorgar al trabajador la posibilidad de considerarse despedido, existen una serie de deberes que debe cumplir el trabajador, cuya inobservancia podría configurar una injuria que dé lugar al despido por justa causa decidido por el empleador.

Estos deberes se encuentran contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo, y algunos de carácter específico, en los convenios colectivos de trabajo.

1. Deber de diligencia y colaboración.

El artículo 84 de la LCT prescribe 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*”.

Se trata del deber que tiene el trabajador de actuar con actitud colaborativa hacia el empleador en la prosecución de los fines y objetivos de la empresa; el cumplimiento de las pautas establecidas por el empleador; y el actuar presto y diligente para cumplir eficientemente con la prestación laboral. Este concepto incluye el cumplimiento de los horarios y el compromiso de asistencia regular.

El deber de asistencia regular implica que la no concurrencia solo es posible cuando existe una justificación que la valida contemplada en la ley o el convenio colectivo. Asimismo, las ausencias deben ser informadas como parte de la buena fe a los efectos que el empleador reorganice el trabajo diario.

2. Deber de fidelidad.

El trabajador debe custodiar la información privada de la empresa, bases de datos, e información confidencial; así como las técnicas, fórmulas, sistemas, desarrollos, e innovaciones que conforman sus prácticas y estrategias empresariales.

Ese deber de fidelidad, incluye también la obligación del trabajador de informar al empleador de cualquier situación que requiera de su conocimiento a los efectos de adoptar medidas preventivas o correctivas.

El artículo 85 de la LCT, en tal sentido, establece que “*el trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte*”.

3. Deber de obediencia y custodia de los instrumentos de trabajo.

Está consagrado en el artículo 86 de la LCT, el cual se refiere al cumplimiento de órdenes e instrucciones en directa consonancia con el poder de dirección del empleador, y expresa 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. 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 derivados del uso*”.

¹⁰ ETALA, Carlos A., Op. Cit., pág. 189.

Siempre debemos recordar que las órdenes dadas al trabajador deben ser acotadas a su prestación laboral, y no pueden significar vulneración alguna de sus derechos laborales.

4. Responsabilidad por daños.

El trabajador, en principio, no responde por los daños que se producen en el contexto del desarrollo normal de sus tareas. Solo resultará responsable si el daño se produce por dolo o culpa grave, este concepto se encuentra reflejado en el artículo 87 de la LCT.

La culpa grave se configura, siguiendo a Grisolía “*cuando el trabajador tiene conocimiento de los peligros que entraña el acto u omisión que produce el daño, pero su voluntad no está dirigida concretamente a producirlo (en cambio) el dolo se configura cuando existe el propósito deliberado de causar daño*”.¹¹

La prueba del dolo o culpa grave le corresponde al empleador, hasta que ello ocurra se presume la inculpabilidad del trabajador (presunción *iuris tantum*).

5. Deber de no concurrencia.

Se trata de la prohibición que tiene el trabajador de incurrir en situaciones de competencia desleal. El artículo 88 de la LCT prescribe que “*el trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste*”.

6. Auxilios o ayudas extraordinarias.

En situaciones extraordinarias, y como consecuencia de los deberes de buena fe, diligencia y colaboración, el trabajador debe prestar ayuda más allá de los límites contractuales. Por supuesto oportunamente deberá recibir una compensación económica o a través de licencias pagas, pero en la medida de sus posibilidades debe dar auxilio a la empresa desde su prestación laboral en situaciones no previstas que así lo justifiquen. El artículo 89 de la LCT lo explica indicando que “*El trabajador estará obligado a prestar los auxilios que se requieran, en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa*”.

¹¹ GRISOLIA, Julio A., Op. Cit., pág 607.

GUIA DE PREGUNTAS

1. Concepto de obligaciones, derechos y deberes. Principales clasificaciones.
2. Deberes de conducta común.
3. Derechos del empleador. Concepto. Facultades de organización, dirección, control, poder reglamentario.
4. Ius Variandi. Concepto. Requisitos. Consentimiento. Cambios posibles. Acciones del trabajador frente al ejercicio abusivo.
5. Poder disciplinario. Concepto. Requisitos.
6. Deberes del empleador. Concepto. Pago de la remuneración. Deber de seguridad y protección. Deber de ocupación.
7. Deberes del empleador. Concepto. Deber de diligencia. Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social. Deber de no discriminar e igualdad de trato.
8. Deberes del empleador. Concepto. Deber de formación profesional. Deber de información.
9. Derechos del trabajador. Concepto. Invenciones o descubrimientos. Derecho a la intimidad.
10. Deberes del trabajador. Concepto. Diligencia y colaboración. Fidelidad. Obediencia. Custodia de instrumentos de trabajo. Daño. Deber de no concurrencia.
11. Registro. Obligación de los empleadores de llevar libros. El libro del artículo 52. Importancia. Contenidos. Sanciones por incumplimiento.