



Derechos y Deberes de las partes.



Marcelodistefano.com



@marcelodis



Marcelodis



Marcelo Di Stefano



Marcelo Di Stefano



Fallos y Curiosidades del
Derecho

CONCEPTO DE OBLIGACIONES, DEBERES Y FACULTADES

Son las prestaciones recíprocas y las facultades que surgen del contrato de trabajo; se trata de obligaciones recíprocas, ya que el trabajador y el empleador, según las circunstancias, actúan como acreedores o deudores: a cada obligación de una parte le corresponde un derecho de la otra. Están regulados especialmente en la LCT (arts. 62 a 89); surgen también de los estatutos profesionales y de los convenios colectivos.

SON OBLIGACIONES CORRESPONDIENTES, NO NECESARIAMENTE IGUALES

Elementos fundamentales

- el trabajador debe trabajar, es decir, prestar el trabajo prometido, el que puede consistir en la prestación concreta de las tareas o en la disposición de la fuerza de trabajo en favor del empleador; se trata de una obligación de hacer.

- el empleador debe pagar la remuneración como contraprestación del trabajo realizado -se trata de una obligación de dar-, y también tiene la obligación de otorgar ocupación efectiva al trabajador según su categoría profesional.



CLASIFICACIÓN

Doctrinariamente se han efectuado distintas clasificaciones



según los intereses protegidos sean los del empleador (empresa) o los del trabajador



PROTECCIÓN DE LOS INTERESES DEL EMPLEADOR/A Y LA EMPRESA



PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR/A

según quien es el titular de los derechos y las obligaciones.



DERECHOS Y DEBERES DEL EMPLEADOR/A



DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR/A



DERECHOS Y DEBERES COMUNES

DEBERES DE CONDUCTA COMUNES A LAS PARTES

Se manifiesta en la obligación genérica de las partes de comportarse correctamente, con colaboración y solidaridad (62 LCT) y con el deber de buena fe (63 LCT).



Art. 62. —Obligación genérica de las partes.

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.

Art. 63. —Principio de la buena fe.

Las partes están obligadas a obrar de 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.

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.

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



FACULTADES/PODERES



ORGANIZACION



DIRECCION



CONTROL

Facultad de organización

El art. 64, LCT, refiere que "el empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento".

Es el conjunto de atribuciones jurídicas de las cuales el empresario dispone para determinar las modalidades de la prestación laboral; **se manifiesta en el derecho de indicar qué trabajo debe efectuar el trabajador y en las condiciones de modo, tiempo y lugar en que se debe realizar.**



Facultad de dirección

El poder de dirección consiste en la potestad del empleador de **emitir directivas a los trabajadores mediante órdenes e instrucciones relativas a la forma y modalidad del trabajo**, según los fines y necesidades de la empresa. Se trata de un poder jerárquico, ya que tiene su fundamento en la desigual posición de las partes en el contrato, resultando su contracara el deber de obediencia del trabajador.

Debe ser ejercido con carácter funcional y dentro de los límites legales y convencionales (art. 65).



Facultad de control

Como lógica consecuencia del poder de dirección, surge la facultad de control, ya que el empleador que tiene el poder de emitir directivas al trabajador necesariamente debe tener la posibilidad de controlar la debida ejecución de las órdenes impartidas. La facultad de control se realiza sobre la prestación del trabajo -verificando la producción y el modo de efectuarlo- y sobre la asistencia y puntualidad del trabajador -por ejemplo, mediante registros y tarjetas-reloj-.



Poder reglamentario

Las directivas respecto de la forma de prestar las distintas tareas, la organización del trabajo, las conductas a asumir en determinadas ocasiones, pueden manifestarse verbalmente o por escrito en un reglamento interno, también llamado reglamento de empresa o de taller.

El poder reglamentario consiste en la facultad del empleador de organizar el trabajo -estableciendo obligaciones y prohibiciones propias de la actividad- en un ordenamiento escrito. También puede reglamentar cuestiones referidas a las conductas del personal en el trabajo y fijar las formas adecuadas para llevar a cabo la prestación laboral (por ejemplo, haciendo referencia al uso de los medios de protección).



IUS VARIANDI

LA FACULTAD DE MODIFICAR LAS FORMAS Y MODALIDADES DE LA PRESTACIÓN DEL TRABAJO. IUS VARIANDI.

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.

IUS VARIANDI

CAMBIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

LUGAR TAREAS 

HORARIOS 

■ SI PERJUDICA AL

TRABAJADOR

■ PUEDE CONSIDERARSE ■

DESPIDO INDIRECTO

IUS VARIANDI



- **Art. 66. —Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo.**
- 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 sumarísimo, 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.

ART. 66 LCT

IUS VARIANDI

**RAZONABILIDAD, INALTERABILIDAD DEL
CONTRATO DE TRABAJO
INDEMNIDAD DEL TRABAJADOR**



**Cambios que no importen un
ejercicio irrazonable del ius variandi**

**Ni alteren modalidades esenciales
del contrato**

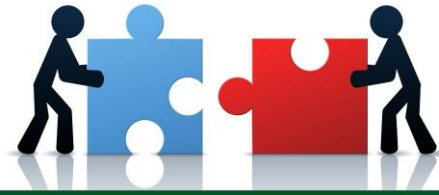
**Ni causen perjuicio material, ni
moral al trabajador**

**Todos los derechos de los empleadores deben analizarse a la luz de la
razonabilidad**

Art. 68. —Modalidades de su ejercicio.

El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

REQUISITOS PARA LA APLICACIÓN DEL IUS VARIANDI



Aspectos ha tener en cuenta a la hora de hacer uso del IUS variandi

RAZONABILIDAD

Necesidad lógica, uso funcional.

INALTERNABILIDAD DE LAS CONDICIONES ESENCIALES DEL CONTRATO

categoría profesional, remuneración, horario.

INDEMNIDAD DEL TRABAJADOR/A

La modificación no debe perjudicar al trabajador/a

CONSENTIMIENTO

No es obligatorio, si deseable. IRRENUNCIABILIDAD.

**CAMBIOS
POSIBLES**



**Modalidad de las prestaciones laborales
(categoría laboral/calificación profesional)
Distribución del tiempo de trabajo.
Lugar de prestación.
NO LA REMUNERACION**

Acciones del Trabajador/a Frente al USO ABUSIVO DEL IUS VARIANDI

**EL TRABAJADOR/A
PUEDE CONSIDERARSE
DESPEDIDO POR
EXCLUSIVA CULPA DEL
EMPLEADOR**

Art. 242. —Justa causa.

Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

**INICIAR UNA ACCION
CAUTELAR O DE
REPOSICION**

Art 66 in fine. 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 sumarísimo, 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.

PODER DISCIPLINARIO

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.



LIMITES A LA ARBITRARIEDAD

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.

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.

Art. 67. — Facultades disciplinarias. Limitación.

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.

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.

Faltas / incumplimientos del trabajador



La medida puede impugnarse dentro de los 30 días desde su notificación

PROPORCIONALES

CONTEMPORANEAS

NO DUPLICACION DE SANCIONES

30 DIAS PARA CUESTIONAR LA SANCION

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.

APERCIBIMIENTO Y SUSPENSION HASTA 30 DIAS EN EL AÑO

Art. 69. —Modificación del contrato de trabajo - Su exclusión como sanción disciplinaria. No podrán aplicarse sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo.

DEBERES DEL EMPLEADOR

Son el conjunto de obligaciones que surgen de la LCT aunque pueden estar contempladas en los convenios colectivos, en los estatutos profesionales y en el contrato individual- y cuyo incumplimiento puede configurar una grave injuria con entidad suficiente para que el trabajador se considere despedido con justa causa. Tienen, como contrapartida, los derechos del trabajador.

Pago de la remuneración:

El pago de la remuneración es la principal obligación del empleador, así como la principal obligación del trabajador es poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo. Pago íntegro y oportuno.

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”*.

**ART. 74
LCT**

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.



DEBERES DE SEGURIDAD Y PROTECCION

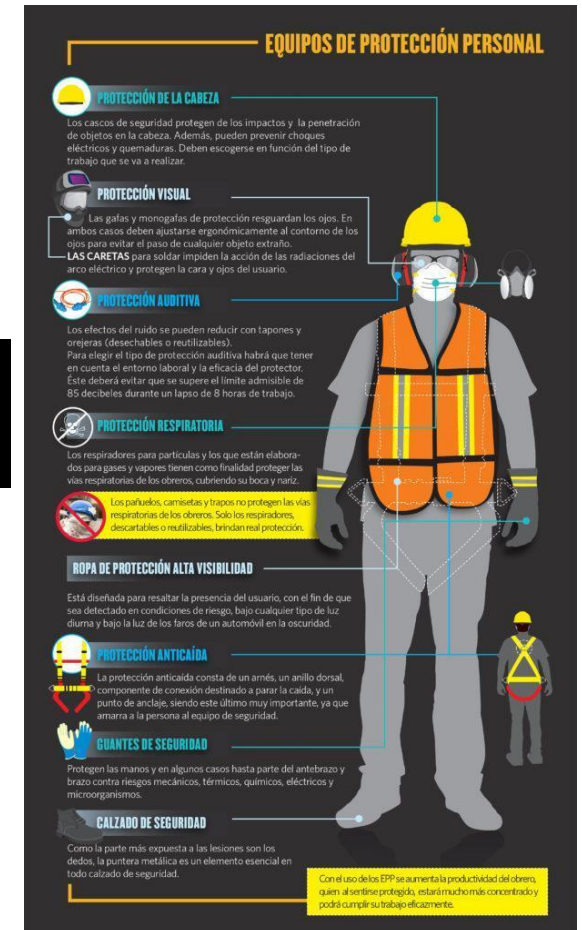
El empleador debe garantizar la protección de la seguridad psicofísica de los trabajadores, y para ello, tiene la obligación de tomar una serie de medidas y recaudos para prevenir accidentes y/o enfermedades laborales.

DEBER DE SEGURIDAD PERSONAL

“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”.

“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 realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca”.

**ART. 75
LCT**

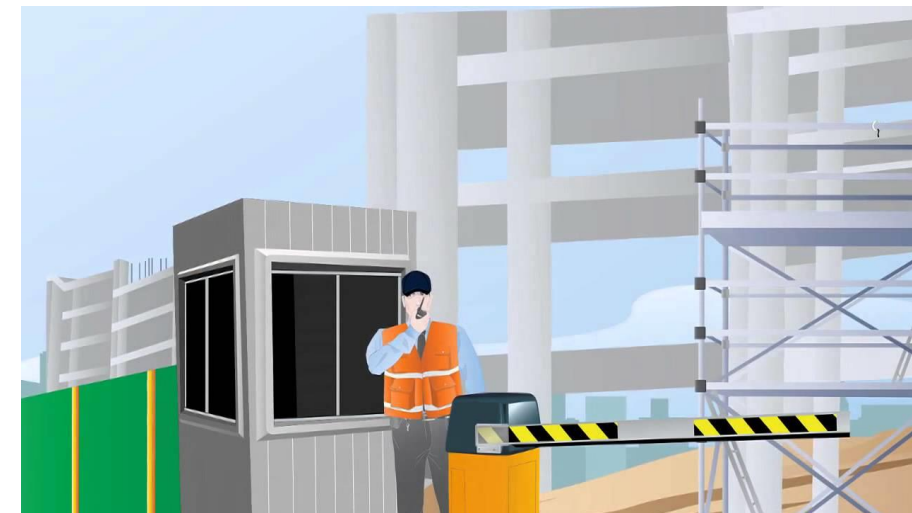


14 bis: en condiciones dignas y equitativas

DEBER DE SEGURIDAD PATRIMONIAL O INDEMNIDAD

“Son 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”

El artículo 76 de la LCT se refiere al reintegro de gastos y resarcimiento por daños que sufre 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”*.



ART. 76
LCT

DEBER DE PROTECCION, ALIMENTACION Y VIVIENDA

“Estamos en el caso donde el trabajador vive dentro del establecimiento. En el caso de vivir el trabajador con su familia, se extiende esta protección al núcleo familiar.”

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 refecciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort.”*



ART. 77
LCT

DEBER DE OCUPACION

Es la obligación de brindar trabajo adecuado –ocupación efectiva– a la categoría del trabajador, es decir que debe otorgar trabajo en las condiciones legales pactadas.

junto al pago de la remuneración, son las dos obligaciones centrales de los empleadores en una relación laboral



**ART. 78
LCT**

Art. 78. —Deber de ocupación.

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.

Se reputarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si desaparecieran las causas que dieron lugar a la suplencia, y el trabajador continuase en su desempeño o transcurrieran los plazos que se fijan al efecto en los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo.

DEBER DE DILIGENCIA E INICIATIVA

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



Art. 79. —Deber de diligencia e iniciativa del empleador.

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.

ART. 79
LCT

DEBER DE OBSERVAR LAS OBLIGACIONES RESPECTO DE LOS ORGANISMOS SINDICALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. ENTREGA DEL CERTIFICADO DE TRABAJO

Ingresar los aportes y contribuciones de la seguridad social y sindicales.

Entregar constancias de tal cumplimiento, cuando causas razonables así lo justifiquen y al tiempo de la extinción.

Entregar un certificado de servicios y remuneraciones , con constancia de tiempo de duración del empleo y de las cargas sociales ingresadas.

ART. 80
LCT

Art. 80. —Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social - Certificado de trabajo.

La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual.

El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables.

Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con 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 conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente.

+ sanción conminatoria
art 132 bis



Sanción conminatoria mensual equivalente a remuneración mensual
hasta que se hagan efectivos los montos retenidos

DEBER DE NO DISCRIMINAR E IGUALDAD DE TRATO.

El principio de la igualdad ante la ley, igualdad entre iguales, que se establece en distintas normas constitucionales, en tratados internacionales de rango constitucional y supra legal, y en la propia LCT. Los Convenios Colectivos de Trabajo han ampliado este concepto incorporando políticas de protección, y de discriminación positiva para garantizar la igualdad efectiva.



Art. 17. — Prohibición de hacer discriminaciones.

Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

Art. 17 bis.— Las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación.

Art. 81. —Igualdad de trato.

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.

ART. 81 LCT

DEBER DE LLEVAR LIBROS

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 libro del art. 52, LCT es un libro o conjunto de hojas visadas o rubricadas por la autoridad de aplicación (Ministerio de Trabajo), en el que se deben asentar los datos de identidad de ambas partes y aquellos que identifican la relación laboral. Cuando el empleador tiene varios establecimientos el Ministerio de Trabajo exige que gestione el pedido de centralización en un solo lugar, o de lo contrario debe presentar un libro por cada establecimiento, requisito éste que no surge de la ley.

Los datos a consignar en el libro del art. 52, LCT son:

- individualización íntegra y actualizada del empleador;
- nombre del trabajador;
- estado civil;
- fecha de ingreso y egreso;
- remuneraciones asignadas y percibidas;
- individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares;
- demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo;
- los que establezca la reglamentación.

EMPRESA	30-65492969-2 WHOPEE BOYS	DOMICILIO	LARREA 1201 9 4								
PERIODO	08/2015	PCIA	CIUDAD AUTONOMA BUENOS AIRES								
NRO. LIQUIDACIÓN	1										
ACTIVIDAD PPAL.	632000 - SERVICIOS DE ALMACENAMIENTO Y DEPOSITO										
LEGAJO	CUIL	APELLIDO Y NOMBRE	FECHA INGRESO	FECHA CESE	DOCUMENTO						
FECHA NACIMIENTO	NACIONALIDAD	CATEGORIA	OBRA SOCIAL								
MODALIDAD DE CONTRATO			CONVENIO COLECTIVO		PUESTO						
CONCEPTOS	CANT.	UNI.	IMPORTE REMUNERAT.	IMPORTE NO REMUNERAT.	DEDUCCIONES	CONCEPTOS	CANT.	UNI.	IMPORTE REMUNERAT.	IMPORTE NO REMUNERAT.	DEDUCCIONES
0001	20-22222222-3	BRUNA MITCHELL				05/01/2012			22222222		
24/08/1999		003990 - AUXILIAR OPERATIVO DE PRIMERA - PERSONAL OPERATIVO DEL TRANSPORTE DE CAUDALES				120205 - O.S. DE LOS EMPLEADOS DE COMERCIO Y ACTIVIDADES CIVILES					
008 - A tiempo completo indeterminado/Trabajo permanente			1040/89 - FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE C...			0000 - Puesto no especificado					
110 - SUELDO	1	\$	10000.00	0,00	0,00	810002 - ASIGNACION POR HIJO	1	\$	0,00	400,00	0,00
810000 - SIPA	1	\$	0,00	0,00	-1100,00	810001 - INSSJYP	1	\$	0,00	0,00	-300,00
810002 - OBRA SOCIAL	1	\$	0,00	0,00	-300,00						
Total Imp. Remunerados 10000,00			Total Imp. No Remunerados 400,00			Total Deducciones -1700,00					

DEBER DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Consiste en la obligación del empleador de otorgar al trabajador capacitación profesional para desarrollar sus tareas en la empresa. Reglamentado sin numeración entre los artículos 89 y 90 de la LCT



De la formación profesional

Art. s/n.- La promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato será un derecho fundamental para todos los trabajadores y trabajadoras.

Art. s/n.- El empleador implementará acciones de formación profesional profesional y/o capacitación con la participación de los trabajadores y con la asistencia de los organismos competentes al Estado.

Art. s/n.- La capacitación del trabajador se efectuará de acuerdo a los requerimientos del empleador, a las características de las tareas, a las exigencias de la organización del trabajo y a los medios que le provea el empleador para dicha capacitación.

Art. s/n.- La organización sindical que represente a los trabajadores de conformidad a la legislación vigente tendrá 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.

Art. s/n.- La organización sindical que represente a los trabajadores de conformidad a la legislación vigente ante innovaciones de base tecnológica y organizativa de la empresa, podrá solicitar al empleador la implementación de acciones de formación profesional para la mejor adecuación del personal al nuevo sistema.

Art. s/n.- En el certificado de trabajo que el empleador está obligado a entregar a la extinción del contrato de trabajo deberá constar además de lo prescripto en el artículo 80, la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación.

Art. s/n.- El trabajador tendrá derecho a una cantidad de horas del tiempo total anual del trabajo, de acuerdo a 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.

DEBER DE INFORMACIÓN. BALANCE SOCIAL.

- El derecho a la libre información de los trabajadores y las trabajadoras, y el consecuente deber de los empleadores, constituye una herramienta trascendente a la hora de negociar colectivamente, ya que el conocimiento de la evolución de la empresa, innovaciones tecnológicas y organizativas, su situación económica-financiera y todo otro dato de interés es importante cuando la organización sindical formula peticiones.



DERECHOS DEL TRABAJADOR

- La mayoría de los derechos del trabajador son la contrapartida de las obligaciones del empleador.
- Los principales derechos del trabajador son: la percepción del salario en tiempo y forma (arts. 103 a 149), el ejercicio de las facultades de dirección y organización del empleador con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa (arts. 64, 65 y 66), respetando su dignidad y sus derechos patrimoniales (art. 68), la seguridad a su salud psicofísica y protección de sus bienes (arts. 75 a 77), exigir ocupación efectiva (art. 78), el cumplimiento de las obligaciones previsionales y sindicales del empleador y la entrega de certificado de trabajo (art. 80) y que se le dispense igualdad de trato y no se efectúen discriminaciones (art. 81).



INVENCIONES O DESCUBRIMIENTOS DEL TRABAJADOR

Es el deber de preservar la propiedad del trabajador/a sobre los descubrimientos o inventos o sobre una mayor retribución. El principio es que las invenciones son del trabajador/a aunque utilice instrumentos ajenos, salvo que haya sido contratado para ello o haya utilizado conocimientos o medios adquiridos con anterioridad por el empleador.



Art. 82. —Invenciones del trabajador.

Las invenciones o descubrimientos personales del trabajador son propiedad de éste, aun cuando se haya valido de instrumentos que no le pertenecen.

Las invenciones o descubrimientos que se deriven de los procedimientos industriales, métodos o instalaciones del establecimiento o de experimentaciones, investigaciones, mejoras o perfeccionamiento de los ya empleados, son propiedad del empleador.

Son igualmente de su propiedad las invenciones o descubrimientos, fórmulas, diseños, materiales y combinaciones que se obtengan habiendo sido el trabajador contratado con tal objeto.

ART. 82 y 83 LCT

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.

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.

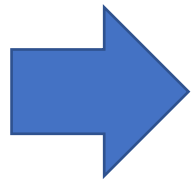


Con relación al uso mixto de los dispositivos, o de las cuentas institucionales de las empresas, lo deseable es el establecimiento de protocolos claros dentro de la órbita del poder reglamentario que tiene el empleador, fijando condiciones de uso y prohibiciones expresas.

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”*.

ART. 73 LCT



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”*

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.



DEBER DE DILIGENCIA Y COLABORACIÓN

El art. 84, LCT, establece 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".

ART. 84 LCT



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.



Art. 85. —Deber de fidelidad.

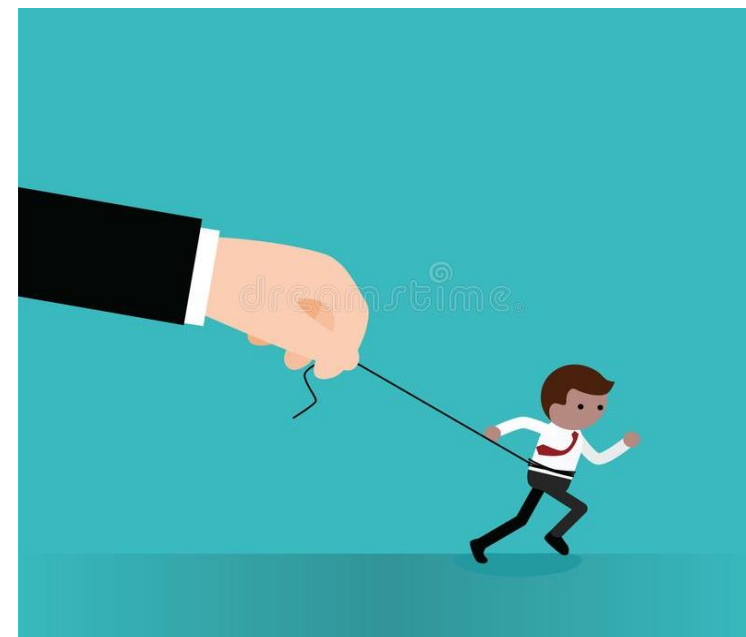
El trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte.

ART. 85 LCT

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”*.

ART. 86 LCT



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.

ART. 87 LCT



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”*.

ART. 88 LCT



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”*.

ART. 89 LCT

