



Derechos y deberes del trabajador y del empleador



Proyecto “Formación de trabajadores y trabajadoras en temas sindicales
y de derecho laboral”

DGB Bildungswerk - CEFS - FeTIA/CTA

FeTIA/CEFS - Carlos Calvo 2717- C1230AAR
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
www.cefs.org / www.fetia.org.ar

Director CEFS: Eduardo Adrián Menajovsky
Producción Editorial: Norma Díaz
Diseño y Diagramación: Doblespacio
Impresión: Imprimac

Marzo 2014



Derechos y deberes del trabajador y del empleador



Ana Clara Alfie

Empecé a trabajar
hace poco en una fábrica... no me hicieron firmar
ningún contrato ni nada, pero ya me dieron mi
primer recibo de sueldo. ¿Esto es normal?



Puede pasar que una relación laboral se inicie sin la firma de un “contrato de trabajo”. Esto es así porque, a diferencia de otros contratos que exigen la forma escrita, el contrato de trabajo puede ser verbal.

Es decir, que una vez que te eligen para el trabajo, y vos aceptás, **el contrato de trabajo queda perfeccionado verbalmente** (es decir, “de palabra”), aunque no se haya firmado nada.





**Pero ¿no se supone que tenés que firmar un contrato, para que diga bien tu sueldo, tu categoría, tu puesto, el lugar de trabajo.... todo eso?
Si no te hacen firmar nada, ¿todo eso como queda?**

Bueno, en ese sentido el contrato de trabajo es muy especial. Porque aunque no firmes un contrato, esa relación de trabajo se va a regir por normas laborales que existen justamente para regular ese vínculo laboral con un claro fin de protección del trabajador (que es la parte más débil de la relación laboral).

Me refiero, en particular, a la Ley de Contrato de Trabajo (Nro. 20.744, LCT), que rige los vínculos laborales entre privados. La LCT no se aplica, por tanto, a los trabajadores dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal. En cuanto al personal de casas particulares, están regidos por una ley especial (Nro. 26.844), aunque la LCT es de aplicación en lo compatible o cuando

así se dispone expresamente. Lo mismo ocurre con los trabajadores agrarios, que cuentan con una ley especial (Nro. 26.727), declarándose la LCT como de aplicación supletoria.

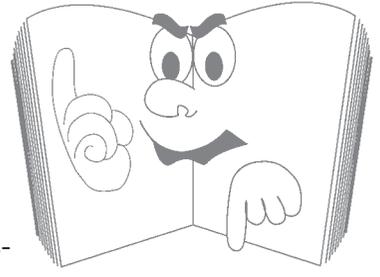
Entonces, si no firmaste un contrato, es como si la ley fuese tu contrato, es decir, la ley viene a ser una carta de derechos (aunque también de obligaciones) que hay que conocer muy bien porque se va aplicar a cada caso concreto. También es importante conocer el convenio colectivo de trabajo que rija en el lugar de trabajo, ya que de todas estas normas existentes, va a ser aplicable aquella más favorable para el trabajador. Ello, por aplicación del principio *in dubio pro operario*.*

* Varios de los temas que veremos en adelante se pueden ampliar en “Reglas básicas que rigen las relaciones de trabajo”.



¿Y si firmé un contrato?

En ese caso, las cláusulas del contrato van a regir, pero se van a complementar por la LCT. Esto es así, siempre que los derechos reconocidos en el contrato sean más favorables para el trabajador*, en comparación con los consagrados en la ley o el convenio colectivo de trabajo de que se trate. Por ejemplo, si el contrato dijera que te reconocen 10 días de vacaciones por cada año de trabajo, esa cláusula sería nula (art. 13 LCT), y quedaría automáticamente sustituida por la ley, que es



más favorable pues establece más días de vacaciones por año (o bien por lo dispuesto en el convenio colectivo, que puede superar los días reconocidos en la LCT).

En cambio, si el contrato establece algún derecho del trabajador más favorable que la ley, entonces se va a aplicar el contrato. Por eso es muy importante que el trabajador al firmar el contrato de trabajo, exija la entrega de una copia.

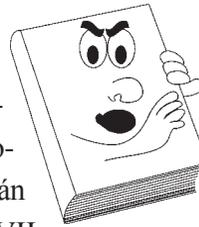
Lo importante es tener claro que, hayamos o no firmado contrato, hay una norma madre que regula las relaciones de trabajo, y que establece derechos y obligaciones a favor del trabajador y del empleador.



* Ver “Reglas básicas que rigen las relaciones de trabajo”.

¿Cómo puedo conocer cuáles son estos derechos y obligaciones?

A lo largo de toda la Ley de Contrato de Trabajo pueden encontrarse derechos y obligaciones, pero la mayoría de ellos están concentrados en el Capítulo VII de dicha ley. De modo que, leyéndose los artículos que van del 62 al 89 de la LCT se puede obtener un panorama claro del tema.



Al comienzo de ese capítulo, la LCT dispone que todas las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo deben ser apreciadas con criterio de colaboración y solidaridad (art. 62) a lo que se suma la buena fe (consagrada en el art. 63) sobre la que se asientan todas las relaciones jurídicas -principio fundamental de buena fe*-.



* Ver “Reglas básicas que rigen las relaciones de trabajo” págs. 14/15.

Se me ocurre que, como trabajador, mi derecho principal es que me paguen el sueldo todos los meses, ¿no? Supongo que es uno de los derechos más importantes...

En realidad, hay otro derecho principal (además de que te paguen el sueldo), que tiene que ver con que te den tareas, o sea, con que el empleador reciba tu trabajo. Ese también es un derecho esencial. El empleado tiene derecho a la plena ocupación, es decir, a que se le encomienden labores concretas. El patrón no puede someterlo a un ocio obligatorio, sobre todo por las consecuencias que ello acarrearía para el trabajador desde un punto de vista psíquico y moral.

Por otra parte, la LCT establece que, **si las tareas que se le encomiendan son propias de una categoría superior**, debe pagársele el sueldo que corresponda a ella (art. 78).

¿Hay algún caso en el que el patrón me pueda negar tareas?

Sí. Primeramente, tenemos que aclarar que esta obligación se extingue cuando cesa el vínculo laboral. O sea que si te despiden o renuncias, obviamente cesa la obligación de dar tareas. En verdad, todos los derechos y obligaciones que vamos a analizar ahora existen mientras se encuentre vigente la relación laboral.

Cuando la relación laboral se extingue, estos derechos y obligaciones que vamos a ver ahora desaparecen. Pero nacen otros, vinculados al pago de indemnizaciones y entrega de certificados de aportes, servicios y remuneraciones.

Ya sé que si me despiden no me tiene que dar tareas... lo que yo preguntaba, es si estando "vigente la relación laboral", puede pasar que me nieguen tareas...

Sí. Estando vigente la relación laboral te pueden negar tareas de manera justificada cuando se aplican suspensiones disciplinarias (el máximo es de 30 días por año calendario), económicas (el máximo es hasta 30 días por año calendario) o de fuerza mayor (hasta 75 días por año calendario).

Además, la ley prescribe un tope en conjunto: la sumatoria de toda clase de suspensiones no puede en ningún caso superar los 90 días en el año calendario.

Por ejemplo, si te aplicaron 30 días de suspensión disciplinaria, el empleador no podría luego (dentro de los doce meses siguientes) disponer una suspensión por fuerza mayor que tenga un plazo de 75 días, porque en ese caso se habría superado el tope conjunto de 90 días por año calendario.

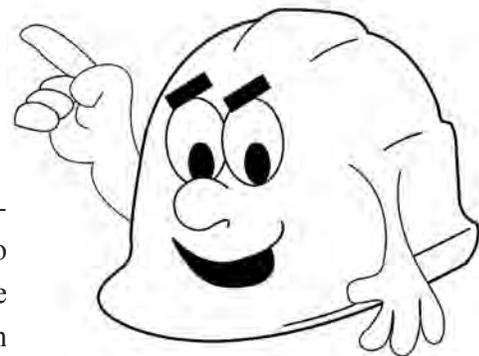
Cuando el tope es superado, el trabajador tiene derecho a **considerarse despedido** (art. 222 LCT).





No entiendo bien
lo de “año calendario”.
¿Qué significa?

Claro, la ley distingue el llamado “año calendario” del “año aniversario”. El año calendario es aquél que se cuenta por períodos de doce meses (365 días), iniciando un día cualquiera (en nuestro caso, el día de la primera suspensión).



Por ejemplo, si te suspendieron el día 03 de marzo de 2013 por treinta días por razones disciplinarias, el empleador no va a poder disponer una nueva suspensión disciplinaria hasta el 04 de marzo de 2013. Porque el año calendario (en el que no se pueden superar los toques que venimos analizando) en ese caso iniciaría el 03 de marzo de 2012, finalizando el 03 de marzo de 2013.

El año aniversario es el que todos conocemos, que inicia el 01 de enero y finaliza el 31 de diciembre. Pero no es el que vamos a tomar en cuenta en los casos de suspensiones.

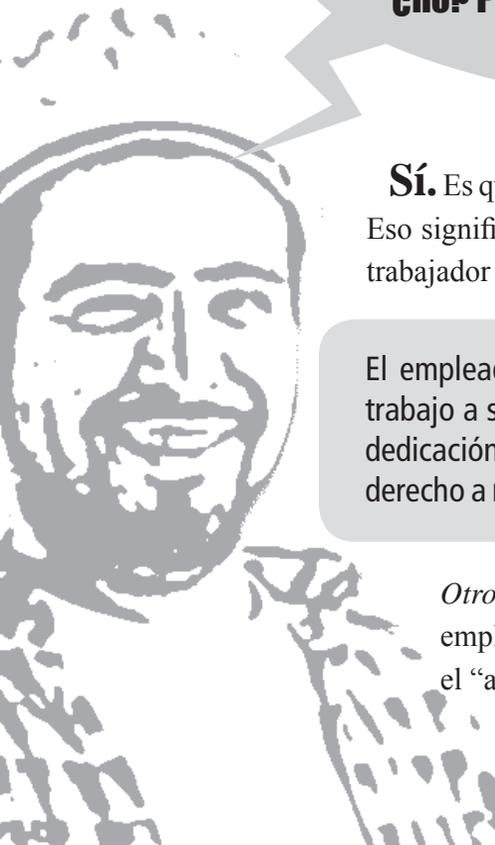
Bueno, pero entonces volviendo al tema anterior, la cuestión es que me tienen que dar trabajo, salvo que me hayan suspendido o me hayan despedido. Pero.... a mí en un trabajo me pasó que un día de pronto no me dejaron entrar a la fábrica... entonces fui a un abogado y me acuerdo que me hizo un telegrama en el que pedía "dación de tareas". Recién al otro día me llegó el telegrama de despedido...



Claro, cuando se niegan tareas, si al trabajador todavía no le llegó la carta documento en la que se le notifica la razón, normalmente se manda un telegrama en el que el obrero le exige a su patrón que aclare la situación laboral y que le otorgue tareas. Generalmente, esta intimación se realiza "bajo apercibimiento de considerarse despedido", justamente porque la dación de tareas es una obligación elemental del empleador.



Entonces, **el incumplimiento de esta obligación habilita al trabajador a considerarse despedido**, por la injuria laboral que ello representa.



Ahora, cambiando un poco el foco del asunto... así como yo tengo el derecho de que me den tareas y me paguen el sueldo, el empleador tiene derecho a pedirme que trabaje, **¿no? Porque sí, por ejemplo, un día faltó al trabajo, y no justifico la ausencia, seguro voy a tener un problema...**

Sí. Es que todos los derechos y obligaciones de los que vamos a hablar, son recíprocos. Eso significa que son como el anverso y el reverso de una moneda: cada derecho del trabajador se corresponde con una obligación del empleador, y viceversa.

El empleador tiene el derecho a pedirte que pongas tu capacidad de trabajo a su disposición (con diligencia, puntualidad, asistencia regular, dedicación, cuidado del instrumental a tu cargo, etc.), y a su vez vos tenés derecho a **reclamar que te den tareas** (ocupación efectiva y adecuada).

Otro ejemplo: el trabajador tiene derecho a que le paguen el sueldo, y el empleador tiene la obligación de abonarlo. En este caso se ve clarísimo el “anverso” y el “reverso” de la moneda.



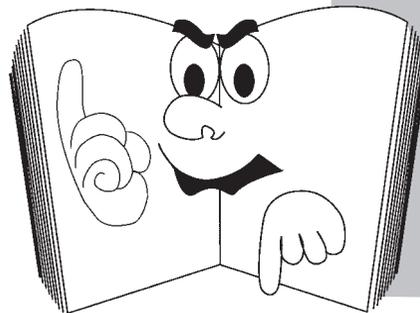
Me quedé pensando, en esto de las suspensiones disciplinarias...
¿por qué el patrón tiene derecho a suspenderme? ¿Yo cómo puedo defenderme si me parece injusto que me suspendan?

Esto tiene que ver con que LCT le reconoce al empleador varios derechos, entre ellos:

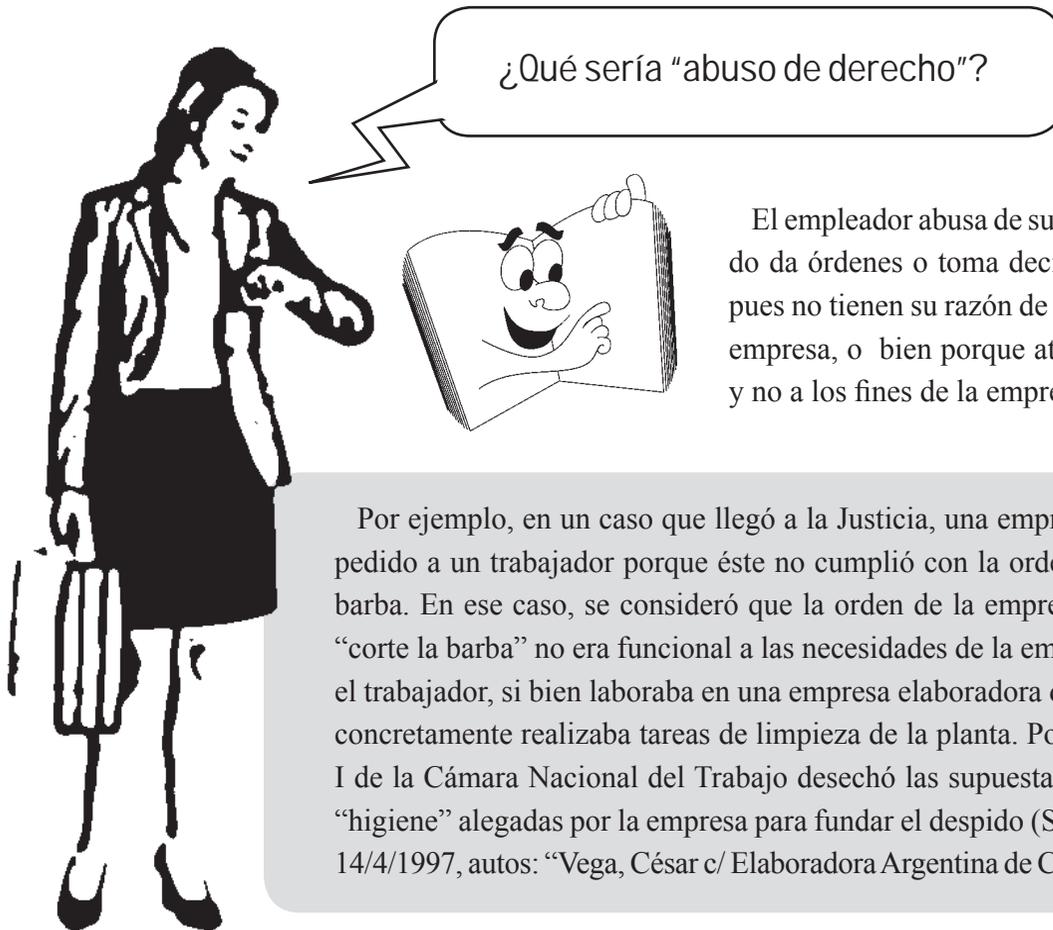
1. La facultad de dirección (art. 65);
2. La facultad de organización (art. 64);
3. La facultad disciplinaria (art. 67);
4. La facultad de modificar las condiciones no esenciales del contrato de trabajo (art. 66).

La ley parte de la base de que el empleador es el que dirige la empresa, con la que los trabajadores se relacionan jerárquicamente. Por eso el patrón tiene derecho a impartir órdenes de trabajo y de sancionar posibles incumplimientos.

De todas maneras, la ley establece límites al ejercicio de este derecho, al establecer 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” (art. 65 LCT).



Es decir que el empleador debe ejercer su derecho de dirección respetando la dignidad del trabajador, con un criterio de racionalidad, **sin incurrir en abuso del derecho.**



¿Qué sería "abuso de derecho"?

El empleador abusa de su derecho de dirección cuando da órdenes o toma decisiones que son arbitrarias, pues no tienen su razón de ser en las necesidades de la empresa, o bien porque atiende a razones personales y no a los fines de la empresa.

Por ejemplo, en un caso que llegó a la Justicia, una empresa había despedido a un trabajador porque éste no cumplió con la orden de no usar barba. En ese caso, se consideró que la orden de la empresa de que se "corte la barba" no era funcional a las necesidades de la empresa porque el trabajador, si bien laboraba en una empresa elaboradora de alimentos, concretamente realizaba tareas de limpieza de la planta. Por eso la Sala I de la Cámara Nacional del Trabajo desechó las supuestas razones de "higiene" alegadas por la empresa para fundar el despido (Sentencia del 14/4/1997, autos: "Vega, César c/ Elaboradora Argentina de Cereales SA).



Y además de la facultad de dirección, ¿el empleador tiene una “facultad disciplinaria”?

Sí. La ley de Contrato de Trabajo establece que “el empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimiento demostrados por el trabajador”.

O sea, establece a favor del empleador el llamado “poder disciplinario”, por el que tiene la facultad de

establecer sanciones a los trabajadores, que deben ser proporcionales a la falta.

Muchos consideran que el poder disciplinario es una derivación del poder de dirección, porque –según esta forma de pensar– no se podría dirigir una empresa, sino se pudiera a su vez sancionar los incumplimientos en los que incurren los trabajadores.

¿Cuáles son las sanciones que me pueden aplicar?

La sanción puede consistir en un simple advertencia, llamado de atención, apercibimientos escritos o verbales, o incluso en una suspensión al empleo con pérdida de salario.

Las suspensiones disciplinarias deben siempre contener un plazo (que como vimos antes, no puede en ningún caso superar los 30 días por

año calendario), además de fundarse en justa causa y notificarse por escrito.

Mientras dura la suspensión disciplinaria, queda “suspendida” la obligación del empleador de dar tareas y de pagar el sueldo.

O sea que en los días de suspensión, ni vas a trabajar ni te pagan el sueldo.



Bueno, pero supongo que si la ley establece a favor del empleador el derecho a organizar la empresa y sancionar a los trabajadores, a mí también me debe dar algún derecho sobre esto... ¿No dijimos que todo es como el anverso y el reverso de una moneda? ¿Qué derechos tenemos los trabajadores en relación a esto?



La ley le otorga al trabajador el derecho a cuestionar la procedencia de la sanción, o bien su tipo o extensión, con el objeto de que se la suprima, sustituya por otra o limite, según el caso.

El plazo para cuestionar la sanción disciplinaria es de 30 días. Si pasados los 30 días el trabajador no cuestionó la sanción, se la tiene por consentida (por eso se dice que se trata de un "plazo de caducidad").

¿Cómo se cuentan
estos 30 días?



Se trata de días corridos
(no hábiles), y se cuentan
desde el momento en que el
trabajador fue notificado de
la medida disciplinaria.



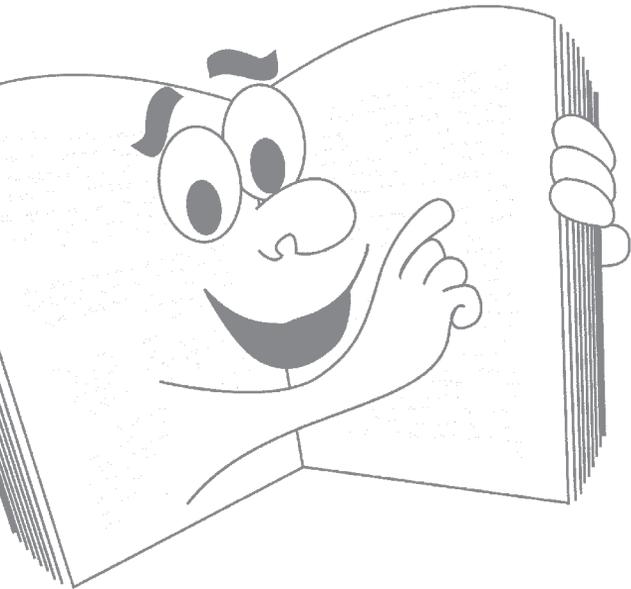
Pero a mí
esto no me cierra... ¿me pueden
aplicar una sanción disciplinaria
así, directamente, sin preguntarme
a mí qué pasó, como para que yo
me defienda?

Lamentablemente
es así. El sistema
legal está diseñado
para que el emplea-
dor sea el que decida
la medida discipli-
naria directamente,
sin ningún tipo de
descargo previo por
parte del trabajador.

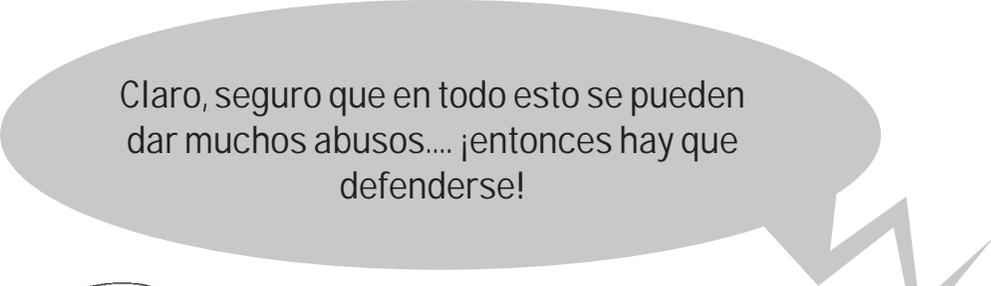




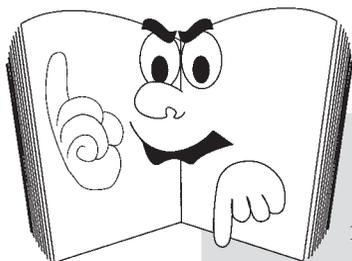
Bueno... pero me puedo defender una vez que me notifican de la medida, explicando cómo yo veo las cosas. Por ejemplo, puedo decir que no pasó lo que el empleador dice que pasó (por ejemplo, si dice que falté sin **justificación, y no es así), o también puedo decir que pasó lo que él dice,** pero que la sanción me parece exagerada... ¡imaginate si me dan 10 días de suspensión por haber llegado 5 minutos tarde! Ante eso hay que defenderse...



Bueno, en un caso que llegó a la Justicia, se consideró que la suspensión de medio mes que se le fijó a un trabajador (que no tenía antecedentes y una antigüedad de más de 13 años) por haberse alejado de su puesto de trabajo, constituye un típico ejemplo de uso abusivo de las facultades disciplinarias del empleador, por la notoria desproporción que existe entre el incumplimiento y la sanción. Se consideró entonces que no hubo una adecuada graduación de la sanción, ni se midió concretamente el perjuicio económico que sufre el trabajador con el descuento de medio mes de sueldo (Sentencia de la Suprema Corte de Buenos Aires dictada el 21/12/1982).



Claro, seguro que en todo esto se pueden dar muchos abusos.... ¡entonces hay que defenderse!



Claro. El tema es que muchas veces el trabajador prefiere no cuestionar la medida, por temor a represalias. La verdad es que a los empleadores no les gusta que se los cuestione, y menos aun por carta documento. Esta es una realidad que la ley argentina no toma en cuenta. Para colmo, si en 30 días no cuestionas la sanción disciplinaria, queda consentida. O sea que el silencio opera en contra del trabajador. El legajo del trabajador queda “manchado” por haber guardado silencio dentro de los 30 días posteriores a la comunicación de la sanción disciplinaria. Esto es muy cuestionable.





Me parece entonces que la ley en este punto no es muy favorable para los trabajadores.... como que inclina la balanza a favor del empleador, ¿no?

Si. Muchos pensamos que la forma en que se permite aplicar sanciones disciplinarias en la Argentina, se asemeja más a una relación amo-esclavo que a la de dos iguales (nos referimos a la igualdad en cuanto a la dignidad humana de la que gozan ambos, trabajador y empleadores*).

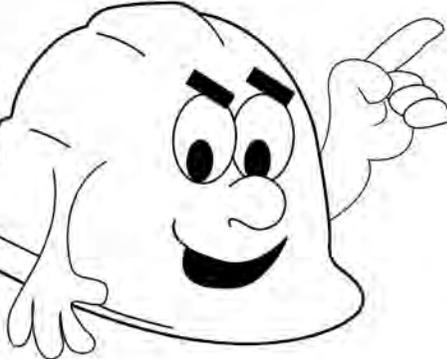
Principalmente porque no se dan las garantías de defensa del trabajador previa a la determinación de la sanción. El empleador impone la sanción sin escuchar al trabajador, o sea que es “juez y parte”.



*. Entre el trabajador y el empleador existe una desigualdad económica (situación social que lleva al obrero a colocarse en una relación de subordinación con el patrón) y que genera la denominada “hiposuficiencia del trabajador” (ver “Reglas básicas que rigen las relaciones de trabajo”, p. 4). Pero ambos son iguales en cuanto al respeto y dignidad de la que gozan ambos como personas.



¿Y por qué no se cambia la ley?



Bueno, ha habido muchos proyectos de ley para modificar este sistema, pero ninguno ha prosperado.

En general, los proyectos de ley sostienen que debiera haber un descargo previo del trabajador, y que el silencio del trabajador no puede implicar reconocimiento de la falta supuestamente cometida.



También estos proyectos disponen que en caso de que se trate de una suspensión disciplinaria, si el trabajador cuestiona la medida, esos días de suspensión deben ser abonados hasta tanto se resuelva la cuestión judicialmente.



Claro, qué bueno estaría que salga una reforma de la ley en este tema. ¡Porque no te pueden andar descontando días así porque sí! Y también estaría bueno que antes de que te impongan una sanción, te tengan que escuchar sí o sí...

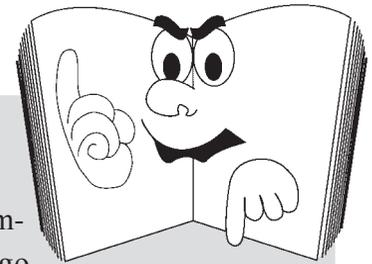
En este último punto hay que tener cuidado. De hecho, aunque la ley no lo establece, algunas empresas utilizan este pedido de descargo previo para “abrochar” al trabajador, o sea, a conveniencia de la empresa.

¿Cómo es eso?

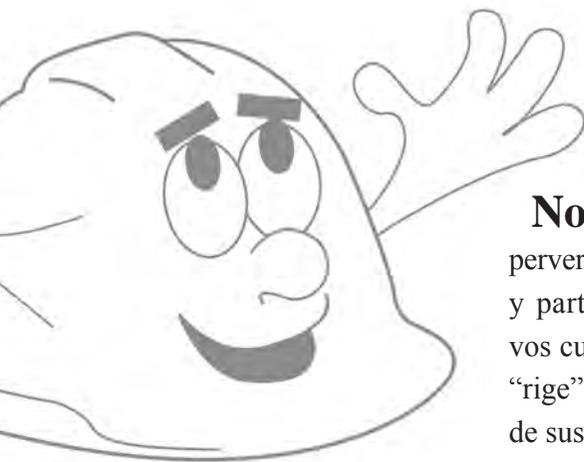
Claro, imagínate que si a vos te llaman de repente del Departamento de Recursos Humanos, y te dicen que hiciste algo mal, que tenés ahí mismo que hacer un descargo por escrito....en una de esas bajo la presión de la empresa, con los nervios, a lo que se suma la falta de asesoramiento, por ahí terminás reconociendo algo que después te

juega en contra. Por ejemplo, porque ese descargo aparece como “confesión” y directamente te despiden, en vez de apercibirte solamente.

Asique este tema habría que pensarlo bien... pensar bien que es lo que más conviene a los trabajadores.



Ese tema da para pensarlo, entonces. Me queda igual una pregunta, en relación a todo esto: suponete que me suspendieron diez días, porque dicen que me encontraron robando un artículo en el supermercado en el que trabajo, y resulta que no es así. Entonces yo voy a ver a un abogado, y dentro de los 30 días hago la carta documento para cuestionar la medida. Esos días **de suspensión, al final... ¿me los pagan o no?**



No. Por eso digo que el sistema es perverso. Porque el empleador es juez y parte, y además, incluso aunque vos cuestiones la medida, la sanción “rige” y a vos te descuentan los días de suspensión.



¿Y ante eso qué puedo hacer?

Uno puede ir a la Justicia, para pedirle a un Juez Laboral que te paguen los días de suspensión. Pero la mayoría de los trabajadores ni siquiera cuestionan la medida, porque temen represalias posteriores, así que la opción judicial queda inhabilitada. Acordate que, si no cuestionás la medida, a los 30 días la medida disciplinaria queda consentida. Así que ya no podés ir a reclamar ante un Juez los días que te descontaron.



A mí me pasó en un trabajo que **me vivían suspendiendo y al final me despidieron con causa.** Eso es lo peor de todo...

Claro. Muchas empresas utilizan el poder disciplinario para ir “armando” el despido con causa. Sancionan en varias oportunidades al trabajador, hasta que un día lo despiden por la “sumatoria” de las faltas. Como el silencio del trabajador operó como “consentimiento” de las sanciones, es difícil cuestionar ese despido que se basa en incumplimientos que han quedado “reconocidos”.



Lo que saco en limpio es que, en la medida de lo posible, siempre hay que rechazar la sanción disciplinaria. ¿Cómo tengo que hacer? Se hace dentro de los 30 días... ¿pero qué pasa si no me dan ni siquiera una copia del apercibimiento **o sanción? A veces te sancionan, te hacen firmar un papel y no te dan ni la copia...** entonces uno ni entiende por qué lo sancionaron...



Sí. Esto sucede muy a menudo. Antes de firmar una sanción disciplinaria hay que exigir una copia. Si no te la dan, el consejo legal es no firmar la sanción y pedir que te notifiquen por carta documento, de modo que te quede la constancia fehaciente de la razón por la que te están sancionando.

Porque si te sancionan, y **no tenés la copia**, es muy **difícil después cuestionar la medida.**

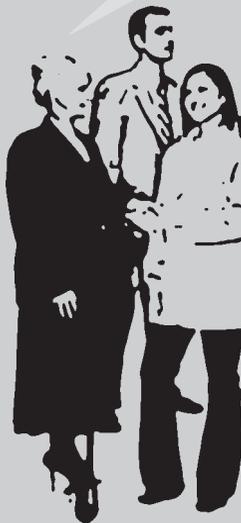
¿Y no puede pasar que la sanción te la hagan de palabra?

En verdad, como se debe garantizar el derecho del trabajador de cuestionar la medida, la sanción debe ser notificada por escrito.

Además, el empleador debe explicar la causa y, en el caso de que se trate de una suspensión disciplinaria, debe hacer saber el plazo de la suspensión (cuando comienza y cuando finaliza).

Por otra parte, establece la ley que la sanción disciplinaria en ningún caso puede consistir en una modificación del contrato de trabajo (art. 69 LCT).

Y como dijimos antes, debe ser funcional a la



organización de la empresa (no del empresario) respetándose siempre la dignidad del trabajador.

Además, **la sanción debe aplicarse en forma contemporánea** al hecho que se imputa como de incumplimiento. O sea, que si el empleador dice que te suspende porque, por ejemplo, el 20 de mayo te encontró jugando a las cartas con un compañero en el baño (en vez de estar trabajando), ¡no te puede suspender recién en septiembre! No sería lógico. Por eso los jueces dicen que debe haber cierta **contemporaneidad entre la falta y la sanción.**



¿Me pueden imponer una multa como sanción disciplinaria?

No. Lo dice expresamente el art. 131 de la LCT. Tampoco la sanción puede consistir en una modificación del contrato de trabajo (art. 69 LCT).

¿Cómo sería eso?

El empleador **no podría**, por ejemplo, disponer tu cambio de sector **como sanción disciplinaria**.



Igual, dejando de lado el tema del poder disciplinario, dijiste antes que el patrón **tiene también derecho de “modificar las condiciones no esenciales del contrato de trabajo”**. ¿Cómo es eso?

El art. 66 de la LCT le reconoce al empleador la facultad de “introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo”, siempre que “esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador”.

Se considera que este derecho de variar las condiciones no esenciales del contrato (derecho que denominamos “ius variandi”) es una derivación del derecho de dirección de la empresa. Pero como todo derecho, no es absoluto y encuentra por tanto un triple límite legal:

1. Los cambios no pueden ser “irrazonables”. Tienen que tener una lógica, ser funcionales a la explotación de la empresa. Si te quieren cambiar de

sector para “disciplinarte”, ese cambio no es razonable, sino arbitrario, pues se trataría de una maniobra persecutoria;

2. No pueden alterarse las “modalidades esenciales del contrato”. Aunque la ley no explica cuáles son estas modalidades, obviamente están incluidas: a) el salario; b) la jornada de trabajo –aunque depende del tipo de modificación-; c) la calificación o categoría laboral. Todas ellas son parte del núcleo (la esencia) del contrato;

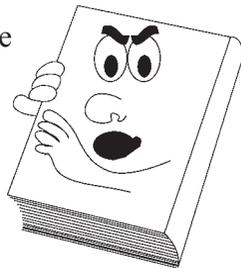
3. No deben causar perjuicio (ni material ni moral) al trabajador. Esto es así, porque la facultad de dirección del empleador no es superior ni avanza sobre el principio de indemnidad del trabajador.

¿Qué pasa si no se cumple con esto?
Por ejemplo, si la modificación es irrazonable,
seguro algo puedo hacer...

Cuando se sobrepasa alguno de estos límites, se dice que el empleador está incurriendo en un ejercicio abusivo del *ius variandi*, porque está abusando del derecho reconocido por la ley.

En ese caso (si se infringe cualquiera de estos límites), el trabajador puede:

- a)** considerarse despedido (previo intimar a que se deje sin efecto la modificación dispuesta por el empleador, que se considera abusiva);
- b)** pedirle al Juez Laboral que reestablezca las condiciones alteradas. Esta acción se sustancia por un procedimiento sumarísimo, y mientras tramita el proceso el empleador está obligado a mantener las condiciones de trabajo anteriores a la modificación que suscitó el conflicto.



Antes de seguir, me gustaría ver algunos ejemplos de todo esto. Porque no me queda claro en qué casos las **modificaciones** que establece el patrón son válidas, y en qué casos no...

Bueno, si por ejemplo el empleador te modifica las actividades que venías haciendo, pero las nuevas tareas que te da son propias de tu misma categoría laboral, esa modificación sería válida. Porque es funcional a las necesidades de la empresa, y no te afecta ni patrimonial ni moralmente.

Otro ejemplo: si te cambian de sección, dentro de un mismo establecimiento, y esta decisión obedece a las necesidades de la empresa, sería difícil de cuestionar. Ahora bien, si la verdadera razón por la que te cambian de sección es discriminatoria (por ejemplo, te quieren “mover” para que no sigas trabajando sindicalmente en tu sector), obviamente en este caso se trataría de un ejercicio abusivo del *ius variandi*.



¿En qué otros casos estaríamos frente a un abuso en el ejercicio del “ius variandi”?

Bueno, un ejemplo clásico es el de cambio de horario. Porque si bien el empleador tiene la facultad de diagramar los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo de trabajos por equipos (art. 197) ello debe hacerse dentro de los límites propios pactados con el trabajador.

En líneas generales se considera que el cambio de turnos (cuando no es rotativo) es abusivo; también lo es si altera los horarios familiares (almuerzo, cena, encuentros) o el cumplimiento de otras obligaciones (universitarias, etc).

¿Y si me cambian de lugar de trabajo? Ponele que me mandan a trabajar a otra planta que queda en Capital, cuando yo siempre trabajé en Isidro Casanova... ¿eso se puede hacer?

Este tema está un tanto discutido. La discusión puede darse porque la ley no dice concretamente cuáles son las modalidades esenciales del contrato de trabajo. Son los jueces los que en definitiva determinan, en el caso concreto, si la modificación afectó o no el núcleo esencial del contrato de trabajo.



Como regla general, creo que **se podría decir que el lugar de trabajo es un elemento esencial**, salvo en ciertos contratos laborales (trabajadores de la construcción, conductores de vehículos de larga distancia, vigiladores). Cuando se trata de estos casos tan especiales, es importante **leer bien el convenio colectivo de trabajo** en el que normalmente se regula el tema de los traslados, pago de viáticos, etc.



¿Pero qué pasa si me hicieron **firmar algo que dice que yo acepto de antemano que me cambien de lugar o de horario?** ¡A veces te hacen **firmar cada cosa!**

Bueno, depende de cada caso concreto. Siempre es importante acercarse al sindicato o ir a ver a un abogado cuando nos enfrentamos a un conflicto de estas características.



A mí me parece que hay que defender la posición que sostienen muchos Jueces, relativo a que no es válido el supuesto “consentimiento” del trabajador, dado en un contrato pre-impreso (o en un formulario de solicitud de empleo), en el que se acepta anticipadamente traslados indeterminados. Se puede leer, por ejemplo, la sentencia dictada por la Sala II de la Cámara Nacional del Trabajo, en autos “Pelozo, Lidia c/ Cleanco SA s/ Despido”, de fecha 18/07/1997, en la que se sostiene esta posición que obviamente es favorable para los trabajadores.

Bueno, pero supónete que me cambian el lugar de trabajo y me piden que trabaje en otra planta que me queda a 60 km.... La conclusión es que me tengo que asesorar, pero **en todo caso tengo derecho a iniciar una acción judicial, como para que un Juez defina** si es válido esto que quiere hacer la empresa. Y entre tanto se llega a una sentencia, a mí me mantienen el lugar de trabajo de siempre, ¿no?



Sí, se mantienen las condiciones previas a la modificación. Salvo que se trate de una modificación general para todo el establecimiento o sección. En ese caso, el cambio surte efectos, hasta que el Juez dicte sentencia definitiva (art. 66 LCT).

Igual estoy pensando, que si quiero mantener el trabajo es difícil **patalear contra una modificación abusiva...** siempre está el temor al despido...

Sí, por eso siempre decimos que ante un conflicto en el trabajo, debe evaluarse si conviene la salida individual, o la colectiva*.

Al final, ¡nos la pasamos hablando de los derechos del empleador! Puede dirigir, puede **sancionar, puede modificar...** ¿y nosotros? ¿Qué derechos tenemos los trabajadores?

Sí, y eso que nos faltó hablar de otro derecho del empleador, que tiene que ver con el control del personal....

* Ver “Reglas básicas que rigen las relaciones de trabajo”, pág. 9.

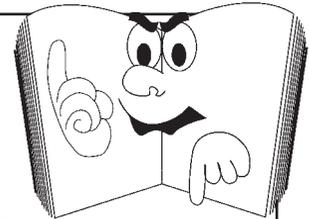
¿Otro derecho más?



Sí. El empleador tiene derecho a controlar que el trabajador cumpla con sus obligaciones en la forma que debe hacerlo. Esto se relaciona con la posibilidad de establecer controles horarios (verificando así la asistencia y la puntualidad), mediante libros, relojes o medios informáticos con las que se registra la entrada y salida de los obreros.

Esta facultad también se relaciona con la posibilidad de **controlar cuestiones relativas a la salud del trabajador.** El art. 210 de

la LCT establece que en caso de ausentismo el trabajador "está obligado a someterse a los controles llevados a cabo por el facultativo designado por el empleador".



Sí, ese es el típico caso en el que te mandan médico a tu casa para ver que estés de verdad enfermo.

Claro. Y nos falta hablar del control que tiene por objeto preservar el patrimonio de la empresa... por ejemplo los que se usan (especialmente en los supermercados) para evitar “robos hormiga”.

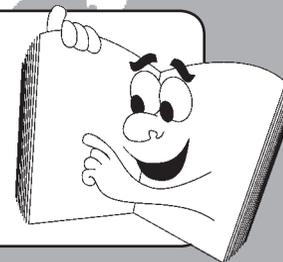
Estos sistemas de control del personal a la salida, son aceptables por la ley en tanto y en cuanto su uso sea razonable y no lesionen la dignidad de los trabajadores. Además, no pueden ser utilizados con criterio de discriminación, o sea, sólo para determinadas personas.

Precisamente para evitar la discriminación, el art. 70 LCT establece que los

controles deben hacerse por medio de selección automática destinados a la totalidad del personal, y deben practicarse con discreción.

Además, establece que los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas del mismo sexo.

Finalmente, el art. 71 dispone que estos **controles** deben ser puestos en conocimiento del **Ministerio de Trabajo**, organismo que debe verificar que con ellos no se afecte la dignidad del trabajador.



Estos controles, ¿pueden estar ocultos a los trabajadores? Por ejemplo, cámaras de seguridad que no conocemos...

No. No está permitido espiar a los trabajadores. Los controles deben ser notificados fehacientemente a quienes van a ser objeto de ellos.

Actualmente los Jueces están discutiendo si el empleador tiene o no derecho a constatar el contenido de los correos electrónicos que recibe o envía el trabajador desde su dirección de correo de la empresa. Algunos Jueces consideran que si este sistema de control es conocido por el trabajador, sería legítimo desde el momento en que el correo electrónico es una herramienta de trabajo otorgada para su uso en el contrato de trabajo y durante la jornada de trabajo.



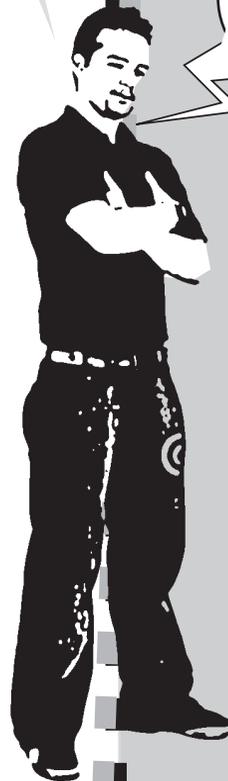
Claro, en todo este tema de los controles, supongo que lo que se juega es la intimidad de los trabajadores...

Sí. Por eso algunos consideran que el control del empleador en los casos de los mails, debiera utilizarse exclusivamente para aspectos relacionados al trabajo. Por ejemplo, si la empresa te dio una casilla de mail para que la uses en horario de trabajo, y te avisa que hay un sistema de control sobre ellos... bueno, te podría despedir si encuentra que usaste la casilla de mail para otros fines distintos al trabajo.

Como en todo, parece que se pueden dar muchos abusos...

Sí. Imaginate, en un caso que se ventiló en la Justicia, un empleador ante un faltante de caja obligó al trabajador (sin su consentimiento) ha desnudarse completamente en el baño para ser revisado. El trabajador se negó a la requisita por considerarla vejatoria, y efectivamente los Jueces le dieron la razón, considerando que en el caso hubo un ejercicio abusivo de la potestad de control al haberse menoscabado la dignidad del trabajador (Sentencia de la Cámara Nacional del Trabajo, Sala V, autos: “Brage, Mariano c/ Casino de Buenos Aires SA

otro s/ Daños y perjuicios, fallo del 05/07/2007).



Bueno, yo creo que nadie puede dudar de que en ese caso hubo un tremendo abuso...

Sí, pero en otros no es tan claro. Por ejemplo, en un fallo se consideró que el control del armario asignado al trabajador para guardar sus pertenencias no viola su dignidad ni importa humillación o menoscabo alguno, aun cuando se haya realizado en su ausencia (CLab y Paz, Corrientes, 22/03/2000, autos: “Sosa, Norma L. c/ Clínica Maternal del Iberá SA y otro”).

Al final, el empleador tiene derechos de dirección, de organización, de modificación del trabajo, de control... y siempre se pueden cometer abusos. Me sigo preguntando... ¿y los trabajadores qué derechos tenemos?

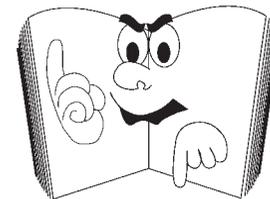
Bueno, la lista de derechos de los que gozan los trabajadores es amplísima. Brevemente podríamos enunciar estos:

- 1.** A que no se le modifiquen las condiciones sustanciales del contrato de trabajo. Esto tiene que ver con el ejercicio abusivo del *ius variandi*, que vimos antes;
- 2.** A que se respete su persona y su libertad de expresión.
- 3.** A no ser objeto de discriminación.
- 4.** A que se le otorguen condiciones seguras y dignas de trabajo;



- 5.** A la propiedad de sus inventos.
- 6.** A que se le dispense a todos los trabajadores igual trato en idénticas situaciones;
- 7.** A que se realicen los depósitos de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social y Obra Social, en tiempo y forma. Y a que le entreguen los certifi-

cados de aportes, servicios y remuneraciones previstos por la ley, cuando los solicita por causas razonables, o bien cuando concluye la relación laboral.



¿Qué **significa que** se respete mi “libertad de expresión”?

Significa que el patrón tiene prohibido realizar investigaciones o pesquisas para conocer las opiniones políticas, religiosas o sindicales del trabajador.

Así, por ejemplo, el empleador no puede diseñar una encuesta en la que se les pregunte a los trabajadores qué opinión tienen del gobierno, o si creen en Dios, etc. El trabajador puede negarse a contestar porque estas preguntas atentarían contra el respeto a la libertad de expresión del trabajador, que está previsto en el art. 73 de la LCT.

¿Y qué vendrían a ser las condiciones seguras y dignas de trabajo?

Esto tiene que ver con que el patrón debe ser diligente, de modo tal que el trabajo no le ocasione al trabajador un empobrecimiento de su vida física, biológica y psíquica.

Desde ya, que el empleador debe cumplir con las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo (calor, altura, ruido, servicios sanitarios, prevención de accidentes, etc.)

Esto tiene que ver con el principio de “indemnidad”*. De allí se deriva también que, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el empleador (sea él mismo o bien a través de la ART, que es la aseguradora de riesgos del trabajo que debe contratar el dador de trabajo) esté obligado a reparar el daño.



* Ver “Reglas básicas que rigen las relaciones de trabajo”.



Bueno, creo que esto se relaciona bastante con la discriminación. Porque seguro que si el patrón quiere saber qué pienso de tal o cuál caso, es porque va a discriminar a los que piensen distinto a él...

Sí, y todo esto se relaciona con el principio de no discriminación*. Cuando se produce un acto de estas características (por ejemplo, despedir a un obrero por ser portador de HIV), el empleador está obligado a reparar el perjuicio que le causó al trabajador.



* Ver “Reglas básicas que rigen las relaciones de trabajo”, pág. 16

Me dio curiosidad eso de los inventos... ¿Si en el trabajo invento algo, esa idea es mía?



Eso depende. Si a vos te contrataron para investigar (es decir, la invención constituye el objeto del contrato de trabajo), entonces el invento va a pertenecer al empleador.

En cambio, si vos no fuiste contratado para investigar, la ley dispone que el trabajador que lleva a cabo ese invento va a ser el dueño, y por tanto podrá explotarlo. Igualmente, la LCT establece que si el trabajador quiere ceder los derechos de ese invento a otra persona, en igualdad de condiciones debe darle preferencia el empleador.

Finalmente, la LCT establece en su art. 82 que los inventos que se derivan de los que ya son utilizados por el empleador, son también de éste.

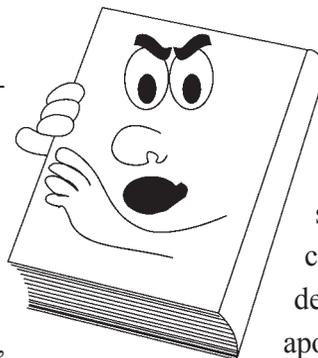
¿Cuáles son los depósitos de aportes y contribuciones a los que tengo derecho?



Son principalmente dos:

- 1) los aportes y contribuciones al sistema jubilatorio; y
- 2) los aportes y contribuciones a las obras sociales.

Existen otros rubros que pueden aparecer descontados en el recibo de sueldo, tales como el “fondo de desempleo” (aplicable a los obreros de la construcción, que tienen un estatuto profesional propio); o bien la cuota sindical, en el caso que el trabajador esté afiliado a un sindicato. Incluso puede aparecer el descuento por la cuota de “solidaridad sindical”, que el trabajador debe abonar aun cuando no esté afiliado al sindicato.



Además, cuando se extingue la relación laboral (por cualquier causa), el empleador está obligado a entregarle al trabajador los certificados de aportes, servicios y remuneraciones en los que constan el tiempo que se trabajó, las tareas desempeñadas, y los sueldos percibidos y aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

Si la empresa no te da estos certificados (previa intimación que debe hacer el trabajador, pasados 30 días desde que concluyó la relación laboral) entonces podés reclamarlos judicialmente y, además, exigir el pago de una multa, que se valora en tres sueldos (art. 80 LCT).

¿Cómo puedo saber que me están haciendo bien los aportes mientras estoy trabajando?

Podés ir a la ANSES, y pedir una “sábana” o planilla de aportes. En ese caso, te van a dar todo tu historial de Aportes y Contribuciones, desde el primer día que empezaste a trabajar en toda tu vida, hasta la actualidad.

Una forma más simple es ingresar en la página de la AFIP (www.afip.gov.ar), luego en el link “empleados”, luego “accesos” y finalmente en el link: “ingresar sin clave fiscal a una consulta básica”. Allí, una vez ingresado tu CUIL vas a poder conocer el estado de tus aportes y contribuciones en el último año de vigencia de la relación laboral.



¿Estos son todos los derechos que tenemos los trabajadores?

No. Hay muchos más; hemos mencionado solamente los principales.

Por otra parte, es importante aclarar que en este cuadernillo hemos trabajado solamente sobre los derechos individuales de los trabajadores. Pero también existen los llamados derechos colectivos, relativos al derecho de organización sindical, conflicto, huelga y negociación colectiva que no analizamos en esta oportunidad.



DGB BILDUNGSWERK

