



Deberes del Empleador

Entre los deberes del empleador regulados por la Ley Nº 20.744 encontramos: el pago de la remuneración, el deber de seguridad, el reintegro de gastos y resarcimiento de daños, el deber de protección, deber de ocupación, de diligencia e iniciativa y el de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social.

Pago de la remuneración.

El artículo Nº 74 de la LCT establece que el empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en la Ley. La ley establece cuales son los plazos y condiciones en que debe realizarse el pago de la remuneración atento a la finalidad de la misma.

Un incumplimiento de esta obligación podría configurar una injuria para el trabajador, y la debengación de los intereses respectivos a su favor desde la mora.

Art. 74. —Pago de la remuneración.

El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley.

Deber de seguridad.

Este deber de seguridad consiste en un deber de observar las normas sobre riesgo del trabajo a los fines de prevenir y de evitar daños que se puedan producir en la salud del trabajador.

El trabajador ante la no observancia por parte del empleador de las normas sobre seguridad estará legitimado para suspender las prestaciones a su cargo sin que por ello incurra en un incumplimiento contractual.

Art. 75. —Deber de seguridad.

1. El empleador esta obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo. y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal.

2. Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabado y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas.

Reintegro de gastos y resarcimiento de daños.

En este sentido la Ley dispone que el empleador se encuentra obligado a reintegrar los gastos y resarcir los daños sufridos en sus bienes por el trabajador ocasionados en el cumplimiento del trabajo.

Entendiéndose por reintegro de gastos y resarcimiento de daños los relacionados a los daños de bienes que el trabajador introduce para el adecuado cumplimiento del trabajo.

Art. 76. —Reintegro de gastos y resarcimiento de daños.

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.

Deber de protección.

En los casos en que el empleador le provea de alimentación y vivienda al trabajador, este lo debe hacer dentro de determinadas pautas que en forma expresa establece la LCT. En estos casos los deberes fijados son los de protección a la vida y bienes del trabajador cuando este habite en el establecimiento, alimentación sana y suficiente y vivienda adecuada a las necesidades del trabajador y su familia cuando se las proveyese.

Art. 77. —Deber de protección - Alimentación y vivienda.

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 refeciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort.

Deber de ocupación.

Este deber consiste en el hecho de que el empleador le debe proporcionar al trabajador trabajo conforme a su función, calificación o categoría profesional, estableciéndose una serie de regulaciones para los casos en los cuales al trabajador se le designan tareas distintas a aquellas para las que fue contratado.

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 fijen al efecto en los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo.

Deber de diligencia e iniciativa.

Este deber esta relacionado directamente a la diligencia e iniciativa que debe tener el empleador para posibilitar al trabajador el goce pleno de sus derechos en los casos en que estos estén condicionados a su accionar.

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.

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

Este deber hace referencia a la obligación ya sea en forma directa o como agente de retención de ingresar los fondos de la seguridad social y los sindicales y de entregarle el certificado correspondiente de los aportes y contribuciones. También se prevé la obligación del empleador de entregarle al trabajador el certificado de trabajo cuando el contrato se extingue por cualquier causa.

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.