



Universidad Argentina de la Empresa

Facultad de Ciencias Económicas

Trabajo de Investigación Final en Contador Público

**“Comparación de la Legislación Laboral Argentina con su
análoga en el Reino Unido”**

Integrantes:

- | | |
|------------------------------|---------------|
| • Martina Reyes, María Lis | L.U.: 1038211 |
| • Mora, Macarena Noemi | L.U.: 1039382 |
| • Simonetti, Patricia Lorena | L.U.: 115116 |
| • Vaccaro, Micaela Daniela | L.U.:1041528 |

Profesores:

- Di Giorgio, Saverio
- Perella, Diego Alejandro

1er Cuatrimestre 2016

**TIF CONTADOR PÚBLICO
2016**

**“COMPARACIÓN LEY LABORAL
ARGENTINA CON SU ANÁLOGA EN
EL REINO UNIDO”**

AGRADECIMIENTOS

Quisiéramos agradecerles a nuestras familias por su apoyo y entendimiento incondicional, en estos momentos de tanta ansiedad; a nuestros profesores Saverio Di Giorgio y Diego Perella, por su paciencia, persistencia y guía durante este cuatrimestre, sin su ayuda no podríamos haber encaminado y finalmente concluido con este trabajo.

También a los profesores Rodolfo Trabazo y Guillermo Rocco por su predisposición y voluntad al responder nuestras inquietudes, darnos su opinión y orientarnos en el buen camino.

Por último y no por ello menos importante, un especial agradecimiento al Dr. Nicola Countouris por sus conocimientos aportados y gran voluntad de ayudarnos ante las inquietudes que se nos fueron presentando en el transcurso de este trabajo.

OBJETIVO

El objetivo del siguiente trabajo es realizar una comparación entre la normativa laboral de la Republica Argentina y su análoga con la normativa laboral en el Reino Unido.

ABSTRACT

The aim of this thesis project is to make a research and comparison between both Argentinian and British labour laws and their legal systems and try to determine which one is the most suitable to apply in a developed economy, taking into account the origins and basis of both legal systems. Within the subjects we are going to go into detail, are: terms and conditions of a contract, wages, working hours, rests, contract expirations, compensation system, others. The layout of the project's body is pointing out similarities and differences. Finally, in order to remain within our aim we will not look into these topics: taxes, trade union and collective agreements.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación se busca comparar las legislaciones laborales de Argentina y el Reino Unido con la intención de establecer cual de las dos sería más conveniente aplicar en una economía desarrollada.

En el mismo, se abordarán los correspondientes sistemas jurídicos para ver el origen del derecho laboral y los fundamentos en los cuales se basa.

Por otra parte, entre los principales temas que se desarrollarán se encuentran: características de los contratos, remuneraciones, jornadas laborales, descansos, extinción del mismo, indemnizaciones, entre otros.

Cada tema se encontrará estructurado buscando las principales diferencias, y en el caso de no encontrarlas se explicará las similitudes que tienen.

A los fines de mantenernos dentro del margen de nuestro objetivo, hay temas que no han sido profundizados. A saber: temas relacionados con impuestos, ART, Sindicatos y Convenios Colectivos de Trabajo.

MARCO TEÓRICO

Sistema Jurídico: conjunto de reglas instituciones de derecho positivo por las que se rige una determinada colectividad ¹.

Estructura: Conjunto ordenado y autónomo de elementos interdependientes cuyas relaciones están reguladas por leyes.

Fuentes del derecho: Son las reglas que integran el marco normativo y que se aplican dentro del Estado.

Codificación: Acción y efecto de reunir en un libro un conjunto de normas relativas a una rama del derecho.

Código: Conjunto de preceptos legislativos que reglamentan las diversas instituciones constitutivas de una rama del derecho.

Litigante: Se aplica a la persona o a la institución que se enfrenta a otra persona o institución en un juicio.

Jurista: Persona que se dedica al estudio del derecho o lo ejerce como profesión.

Poder Legislativo: radica en la facultad de desarrollar y modificar las leyes. Donde, de esta manera una institución se encarga de la regulación de las mismas.

Precedentes: son las decisiones de casos similares al examinado, obliga a los jueces posteriores a observarlos cuando se presente un caso con similares características, esta regla es conocida con el nombre de “stare decisis”.

Constitución: en el Reino Unido es “el conjunto de reglas de origen legislativo o más extensamente jurisprudencial, que garantizan las libertades fundamentales de los ciudadanos y cuyo ámbito consiste en acotar el arbitrio de las autoridades”²

Relación de Dependencia: Es una relación en la cual, el empleado, pone su fuerza de trabajo y se somete a la subordinación, y a las decisiones e instrucciones que le imparte su empleador, trabaja bajo el riesgo de éste. El empleado no se queda con el fruto de su trabajo, sino que este le otorga el derecho a cobrar una remuneración a cambio del mismo. El empleador, quien se queda con el fruto del trabajo de empleado, debe garantizarle a éste condiciones dignas, seguridad, y se compromete a abonarle la remuneración a cambio por su trabajo.

AFIP: es la Administración Federal de Ingresos Públicos. Se encarga principalmente de aplicar, cobrar e inspeccionar los tributos (ingresos públicos) de todo nuestro país y de controlar el tráfico internacional de mercaderías.

ANSES: La Administración Nacional de la Seguridad Social es un Organismo descentralizado que desarrolla sus funciones en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Tiene a su cargo la administración de las presentaciones y los servicios nacionales de la Seguridad Social en la República Argentina.

¹ José Tobeñas, “Sistemas Jurídicos Contemporáneos”. Tobeñas, José, pág 15

² René David, “Los Grandes Sistemas Jurídicos Contemporáneos”, pág 271

Número de Seguridad Social: Es el número que utilizan para identificar a las personas y asegurarse de que las contribuciones a la Seguridad Nacional y el impuesto se registren únicamente contra el nombre de la misma.³

LCT: Ley de Contrato de Trabajo es la norma legal que regula las relaciones laborales de los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia

HM Revenue and Customs: Es la autoridad aduanera, de impuestos y pagos del Reino Unido y tienen el propósito de recoger el dinero que pagan las personas por los servicios públicos del Reino Unido y ayudar a familias e individuos con apoyo financiero específico.

Litis expensas: es la suma monetaria que acuerda el juez a favor del cónyuge, que no posee bienes propios suficientes, para hacer frente a los gastos derivados del proceso de divorcio, separación o nulidad matrimonial.

Ius Variandi: Es la potestad que tiene el empleador 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.⁴

Mobbing: Es una de las modalidades de estrés laboral. Se considera acoso moral o mobbing cuando una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos 1 vez a la semana) y durante un tiempo prolongado (mas de 6 meses). Sobre otra persona en el lugar de trabajo, produciendo en las victimas un daño psicológico y físico que a menudo conlleva bajas laborales continuadas y en ocasiones el fin anticipado de su vida laboral.

Derechohabientes: Personas que se benefician de ciertas prestaciones sociales por su vinculación con un seguro social: vinculo de parentesco o de dependencia económica.

Closed shops: práctica sindical mediante la cual se exigía a los empleados que estén afiliados al sindicato con el fin de poder acceder a un puesto de trabajo, o la afiliación inmediata luego de acceder al mismo.

³ <https://www.gov.uk/national-insurance/your-national-insurance-number>

⁴ http://www.estudio-viotti.com.ar/files/pop_ius_variandi.html

ÍNDICE

1. Sistema Jurídico Romano-Germánico y Anglosajón	
1.1. Introducción a los sistemas jurídicos	1
1.2. Estructura	
1.2.1. Sistema Jurídico Anglosajón	2
1.2.1.1. Procedimientos y reglas de fondo	3
1.2.2. Sistema Jurídico Germánico	3
1.2.3. Conclusión	4
1.3. Conceptos y categorías jurídicas	4
2. Fuentes del Derecho	
2.1. Jurisprudencia	5
2.2. La ley	5
2.3. La costumbre	7
2.4. La razón y la doctrina	7
3. Fuentes del Derecho del Trabajo	
3.1. Argentina	8
3.2. Reino Unido	9
4. Principios del Derecho del Trabajo	11
5. Trabajo	
5.1. Concepto	13
5.2. Definición, elementos y requisitos del Contrato de Trabajo	14
5.3. Registración de los trabajadores	17
6. Contrato de Trabajo	
6.1. Modalidades	
6.1.1. Contrato por plazo indeterminado / Continuous Employment	18
6.1.2. Contrato por tiempo determinado o plazo fijo / Fixed-Term	18
6.1.3. Contrato eventual / Zero hours Contract	19
6.1.4. Family members, Young people and Volunteers – Reino Unido	19
6.1.5. Contrato por temporada – Argentina	20
6.1.6. Contrato en grupo o en equipo – Argentina	20
6.1.7. Agency Staff – Reino Unido	20
6.1.8. Freelance, Consultants, Contractors – Reino Unido	20
7. Remuneraciones	
7.1. Definición y tipos de remuneraciones	22
7.2. Recibo de sueldo / Payslips	23
7.3. Salario Mínimo	24
7.4. Deduciones y retenciones salariales	27

8. Jornada laboral	
8.1. Definición	30
8.2. Tipos	
8.2.1. Diurna	30
8.2.2. Nocturna	31
8.2.3. Insalubre	32
8.3. Horas extraordinarias	33
8.4. Descansos	33
8.5. Días no laborables	35
9. Vacaciones	
9.1. Definición general	37
9.2. Formas de cálculo	
9.2.1. Cantidad de días	37
9.2.2. Valor monetario	39
9.3. Concepto de acumulación de vacaciones	39
9.4. Período Vacacional	40
10. Licencias	
10.1. Maternidad	41
10.2. Paternidad	42
10.3. Licencia Compartida	43
10.4. Licencia por enfermedad	43
11. Trabajo de Mujeres	45
12. Trabajo de Menores	45
13. Extinción del Contrato	
13.1. Formas de extinción del Contrato de Trabajo	47
13.1.1. Definición	47
13.1.2. Procedimiento	47
13.1.3. Clasificación	
13.2. Por voluntad del empleador	
13.2.1. Con causa	49
13.2.2. Sin causa	49
13.3. Por voluntad del trabajador	
13.3.1. Despido indirecto	51
13.3.2. Renuncia	51
13.3.3. Abandono de trabajo	51
13.4. Por voluntad de ambas partes	
13.4.1. Voluntad concurrente o mutuo acuerdo	52
13.4.2. Vencimiento del plazo	53
13.4.3. Cumplimiento del objeto o finalización de la obra	53
13.5. Por causas ajenas a la voluntad de las partes y que afectan al empleador	
13.5.1. Fuerza mayor y falta o disminución del trabajo	53
13.5.2. Quiebra o concurso	53
13.5.3. Muerte	53

13.6.	Por causas ajenas a la voluntad de las partes y que afectan al trabajador	
13.6.1.	Incapacidad	54
13.6.2.	Inhabilidad	54
13.6.3.	Jubilación ordinaria	54
13.6.4.	Muerte	54
14.	Indemnizaciones	
14.1.	Por antigüedad	56
14.2.	Tipos de indemnización	
14.2.1.	Sustitutiva de preaviso	59
14.2.2.	Integración de despido	59
14.2.3.	Por falta de preaviso	59
14.2.4.	<i>Compensatory Award</i>	59
14.3.	Tipos de indemnización según la modalidad de contrato	60
14.4.	Plazo para el pago de las indemnizaciones	60
14.5.	Indemnizaciones agravadas	60
14.6.	Indemnizaciones reducidas	62
15.	Conflictos laborales	64
16.	Derechos y Deberes de las Partes	66
17.	Conclusión	67

SISTEMA JURÍDICO ROMANO-GERMÁNICO Y SISTEMA JURÍDICO ANGLOSAJÓN (COMMON LAW)

Introducción a los Sistemas Jurídicos

Para poder desarrollar el objetivo de este trabajo es necesario explicar los sistemas jurídicos que fueron adoptados tanto en Argentina como en Inglaterra debido a que, en base a ellos, se desarrollan sus respectivas normativas.

El sistema jurídico adoptado por Argentina se encuentra dentro de la familia del derecho romano- germánico, el cual está diseminado en el mundo entero. Este sistema fue tomado de Europa debido a las colonias que poseía en América Latina y luego se fue adaptando a las situaciones que fue atravesando el país.

El derecho romano cuenta con dos períodos:

- El período Consuetudinario.
- El período Legislativo.

Durante el primer período, se dio inicio a la constitución del derecho romano-germánico que sucedió durante las invasiones de diversos pueblos por parte de los germánicos quienes derrumbaron el Imperio Romano en el siglo V DC y en base a ello surgieron las "leyes bárbaras".

En el segundo período, entre los siglos XII y XIII, se da el verdadero nacimiento de este derecho en Europa, donde la religión y la moral dejaron de relacionarse con el derecho y el orden civil y se le reconoció una autonomía. Además, consta que las universidades comienzan a tomar un papel importante y a proponer modelos provenientes de la razón relativas a la Constitución, al derecho penal y a las prácticas administrativas, relacionadas al derecho público.

Cabe destacar el surgimiento de la codificación en parte del continente europeo con el fin de ordenar las leyes que fueron surgiendo. Por estas razones se considera al Sistema Jurídico Romano- Germánico un derecho escrito.

El derecho Romano – Germánico actual, tiene su origen en la codificación napoleónica en Francia por el año 1804 donde se considera que fue el nacimiento de la codificación moderna.

Es por lo anteriormente mencionado, que el Sistema Jurídico Romano – germánico no se basó en una afirmación del poder político o la centralización por parte de una monarquía sino como resultado a una demanda de la comunidad en cuanto a la forma de ejercer el derecho.

Esta es la principal diferencia entre el Sistema Romano- Germánico y el *Common Law* (también llamado derecho común) que se desarrolló en el Reino Unido y estuvo íntimamente relacionado al ejercicio del poder real y la existencia de los tribunales reales centralizados. En Inglaterra, a diferencia de lo que venía sucediendo en el resto del continente europeo, se mantuvo al margen de los cambios implementados en otros sistemas jurídicos.

Se reconocen cuatro etapas en la historia del derecho anglosajón que hoy desembocan en el llamado *Common Law*:

- 1- El período anterior a la conquista de la Normandía en 1066.
- 2- Desde la conquista hasta la dinastía de los Tudores en 1485. En este período tuvo origen el *Common Law* que suplantó a las costumbres ya adoptadas.
- 3- Entre 1485 y 1832, surgen las "reglas del *Equity*", las cuales se desarrollaron paralelamente al *Common Law* como un complemento del mismo y a la vez como un sutil oponente.
- 4- La última etapa, a partir de 1832 hasta la actualidad, el *Common Law* se debió enfrentar un surgimiento de la reglamentación para poder acomodarse a una sociedad dirigida más hacia la administración del derecho. Además, surge una unión entre el *Common Law* y la *Equity* por la cual comienzan a trabajar de forma conjunta en un solo espacio.

Estructuras de los Sistemas

a) Sistema Jurídico Anglosajón

El *Common Law* es el derecho común a todo el Reino Unido. Fue creado con una estricta dependencia de los procedimientos formalistas, es decir no se podía actuar de una forma distinta a lo ya previamente establecido; esto, a su vez, trajo las siguientes consecuencias:

- La primera consistía en no poder actuar con libertad para satisfacer las necesidades de la época.
- La segunda, la falta de flexibilidad y adaptación a las situaciones que se presentaban, por parte de las personas que impartían la ley.

Debido a esto, durante el siglo XV, surge un sistema paralelo llamado "*Equity*", para dar respuesta a los conflictos que se presentaban en la administración y no se les daba una resolución justa. Consecuentemente, la parte afectada creía que le correspondía una última posibilidad de obtener justicia y esto consistía en presentarse directamente ante el monarca, que tenía la potestad de determinar por encima de las decisiones tomadas por la Corte. A esto se consideraba el "Recurso Supremo".

Éste consistía en un escrito, carente de jurado y basado en el derecho canónico y romano, incluso se creó un nuevo tribunal para llevarlo a cabo. Se denominó "Tribunal de Cancillería". En esa época, el monarca consideraba que el sistema más efectivo era la *Equity* mientras que el Parlamento le dio su completo apoyo al *Common Law*. Esto sucedió debido a que ante casos iguales ambos sistemas determinaban distintas sentencias para un mismo caso.

Más adelante en la historia, se crea un compromiso entre el *Equity* y el *Common Law* mediante las *Judicature Acts* de 1873 y 1875. Desde entonces un solo tribunal podía conocer ambas materias y se pudo recurrir ante un mismo Tribunal Supremo, dividido en varias Cortes o Salas.

A partir del Tribunal Supremo cada una de las divisiones del derecho empezaron a tratar ciertos temas. Mientras que el *Common Law* se encarga del derecho penal, contratos y responsabilidad civil, la *Equity* trata la propiedad real, sociedades comerciales, quiebras, interpretación de testamentos y liquidaciones de sucesiones.

Una de las principales características del *Common Law* es la solución de conflictos de índole del derecho en base a la resolución de un caso análogo ("*Case Law*"), del cual se toma las similitudes entre este y el conflicto a resolver para decidir finalmente si es aplicable el mismo.

Procedimientos y Reglas de Fondo

Uno de los principios fundamentales del derecho anglosajón es que "las acciones son anteriores a los derecho"¹. Esto se conoce como "Case Law", el derecho construido por las Cortes; es decir, se basa en las resoluciones de casos previos y concretos y no en principios previamente establecidos.

El jurista toma las resoluciones del *Case Law* y de ellos se obtiene la regla para aplicar, no solo en ese caso, sino también para casos futuros.

El fundamento del *Case Law* consiste en extraer de las decisiones judiciales:

- El objetivo o *ratio decidendi* de la decisión. Trata de sentar precedentes y dar fundamento antes de que se presenten casos futuros con los mismos indicios.
- *Obiter dictum* que significa "las opiniones no necesarias para la toma de decisión"². Es decir, son opiniones incidentales que no se ocupan de la cuestión fundamental.

En el *Common Law* las técnicas jurídicas se caracterizan por el proceso de *distinctions* (distinciones). Donde, según René David, la "correcta regla del derecho" no corresponde a la misma concepción en uno u otro sistema: los países del *Common Law* buscan que las reglas del derecho tengan una formulación tan precisa como sea posible.

b) Sistema Jurídico Romano-Germánico

El sistema democrático argentino reconoce tres poderes fundamentales: el Ejecutivo, el Legislativo y el Judicial. Dentro del mismo, el encargado de formular nuestra legislación es el Poder Legislativo, debido a que se encarga de aprobar, reformar y erogar nuestras leyes.

Hablando en términos de la aplicación de la regla del derecho, a nivel del Sistema Jurídico Romano- Germánico, se la analiza no como la regla que soluciona un caso concreto (Sistema Anglosajón), sino que nos referimos específicamente a una regla de conducta que se aplica en plano general, situada por encima de una aplicación cotidiana.

A partir de ahí, los juristas para tratar un conflicto deben identificar la regla y expresar en forma clara y precisa la misma en un punto determinado de equilibrio. Lo que buscan explicar con el punto de equilibrio, es que la regla no puede ser demasiado general porque dejaría de ser una guía para ser llevada a la práctica pero, igualmente, tiene que ser bastante general para resolver una cierta cantidad de problemáticas específicas y no ser solo aplicada a una situación particular.

La generalidad, que tiene como característica principal la regla del derecho, lleva a que la tarea de los juristas sea una tarea de interpretación de las fórmulas legislativas. A partir de esto, busca brindarle cierta independencia a los jueces a la hora de crear marcos regulatorios y tomar las decisiones para dictar una sentencia. Los mismos tienen la función de obtener las reglas de los principios generales y purificar los elementos que pueden llegar a confundir a la hora de dictaminar para resolver las controversias. A diferencia del *Case Law*, al juez no le corresponde crear la regla del derecho sino aplicarla.

¹López Monroy, José de Jesús. "Sistema Jurídico del *Common Law*" pág 35

² López Monroy, José de Jesús. "Sistema Jurídico del *Common Law*" pág 38

Se debe destacar que se trata de un sistema codificado el cual fue un logro de las Universidades de origen europeas que elaboraron y desarrollaron una ciencia jurídica común.

Según René David, en todos los países de la familia romano-germánica, la doctrina jurídica reúne las reglas dentro de las mismas grandes categorías: Derecho Público y Derecho Privado.

El Derecho Público tiene un interés colectivo que consiste en crear las condiciones generales que permitan a los individuos y los grupos que lo integran conseguir una persona que quede a disposición del Estado y trabaje para cumplir con sus fines esenciales. La consecuencia, es que el Derecho Público estará constituido por las normas que regulan la actividad de los poderes del Estado, de las relaciones de éstos entre sí y de las relaciones de los mismos con los individuos que constituyen la base social (población) del Estado.

Por otra parte, se considera al Derecho Privado, como el conjunto de normas jurídicas que colocan a las personas en un mismo plano de igualdad; es decir que, a comparación con el del Derecho Público se ocupará de las normas que regulan las relaciones entre los individuos privados en defensa de sus intereses particulares.

c) Conclusión

El derecho Romano-Germánico es un sistema racional y lógico ya que fue ordenado por las universidades y por los legisladores quienes elaboraron las reglas de fondo del derecho, es decir en base a la codificación. Dentro de sus puntos débiles se encuentra no haber sido ordenados de manera lógica.

En cambio, el derecho Inglés fue armado en base a toda preocupación lógica, práctica. En otras palabras se utiliza la razón a la hora de llevar a cabo el derecho.

En Argentina, la organización normativa se encuentra integrada por un cierto número de reglas del derecho más reducidas, debido a que se cuenta con una legislación que agrupa, de manera general, el derecho sumado a que cuenta con un sistema codificado donde se agrupan las mismas. En cambio, para el Reino Unido, es mayor el número debido a la aplicación en casos concretos de las reglas.

Asimismo, en el derecho Anglosajón no tiene fundamentos filosóficos sino que busca razones concretas en las decisiones que surgen de casos concretos. Por el contrario, en el derecho Romano – Germánico, el derecho fundado nace en las universidades en donde se buscan los principios fundamentales judiciales basándose en razones eternas o mejor dicho filosóficas.

3- Conceptos y Categorías jurídicas

En el Sistema Jurídico Anglosajón, lo primero que se plantea un jurista es clasificar el conflicto de acuerdo a las categorías dentro del derecho porque, debido a ello, determinará si tiene la formación necesaria para dar respuesta al problema planteado. Este funcionamiento se debe a que cada disciplina posee una literatura propia que solo conocen los que se especializan en cada una de ellas; y si bien los juristas tienen una formación general, se acude a los especialistas para dar respuesta.

Se puede destacar que, si bien del derecho Inglés surgen términos como contratos, daño, derechos reales, propiedad personal, monopolio, sociedades mercantiles, entre otros, en el derecho Romano - Germánico las divisiones y categorías son diferentes.

Hace una gran división del derecho en Derecho Privado y Derecho Público, cuya contraparte anglosajona es el *Common Law* y la *Equity*.

Algo similar sucede con las ramas del derecho como el Derecho Civil, Derecho Administrativo o Derecho de la Seguridad Social, conceptos que se utilizan en la familia del derecho Romano – Germánico y no así en el derecho Anglosajón el cual no cuenta con una ramificación de este tipo.

FUENTES DEL DERECHO

Derecho Inglés	Derecho Romano – Germánico
❖ Jurisprudencia	❖ La Ley
❖ La Ley	❖ La costumbre
❖ La costumbre	❖ La jurisprudencia
❖ La doctrina y la razón	❖ La doctrina

Jurisprudencia

La jurisprudencia, como nuestro sistema lo llama, es considerada por los ingleses como la fuente del derecho fundamental en el sistema anglosajón, es conocida como "*Case Law*" donde a partir de casos concretos los juristas sientan un precedente para un futuro conflicto que presente características similares.

El *Common Law* fue creado por las cortes de Westminster, como un derecho jurisprudencial. La jurisprudencia en el Reino Unido no se limitó solamente a la aplicación de la ley sino de la misma manera a la creación de reglas del derecho. Por esta razón se le otorgó un gran poder de autoridad.

La obligación de observar las reglas que han sido creadas por los jueces y de respetar los precedentes judiciales, es el fundamento de un sistema de derecho jurisprudencial.

El derecho Romano – Germánico, en cambio, considera a la jurisprudencia como auxiliar en cuanto a su relación con la Ley. Su función principal es estar detrás del procedimiento de interpretación de la legislación. No se le puede otorgar a esta fuente un poder de regla del derecho, debido a que este debe asistir al legislador o autoridades ya sean gubernamentales o administrativas, es decir carecen de autoridad. Si, llegado el caso, se llegara a tomar a la jurisprudencia como creadora de derecho, la misma sería frágil ya sea porque puede ser rechazada o modificada si se vuelve a realizar un estudio del caso.

Por estas razones se puede decir que la jurisprudencia en ambos sistemas no es utilizada de la misma manera. Para el derecho Anglosajón la misma es utilizada para crear un derecho, en cambio en el derecho Romano – Germánico se utiliza como un auxiliar de la ley, a la cual se considera como la principal fuente del derecho.

La Ley

Es considerada la segunda fuente del derecho Anglosajón, también conocida como: Ley *strictu sensu*, *Acts (actas)* o *Statute (estatuto)*. Varios autores ingleses clasifican la Ley como la "legislación delgada" o "legislación subsidiaria". El único Poder Soberano que puede establecer leyes es el Parlamento, siendo el órgano capaz de promulgar, revocar o alterar leyes.

En este sentido, el Reino Unido no cuenta con una Constitución escrita, pero sí cuentan con una serie de documentos constitucionales, normas legislativas y *Case Law* donde se respaldan sus derechos y ponen límites como, por ejemplo, Carta Magna Libertatum, The Petition of Rights y The Bill of Rights. La ley en este sistema solo sirve para encontrar soluciones que rectifiquen los fundamentos desarrollados por la jurisprudencia, es decir aporta excepciones al *Common Law*.

Si bien los jueces no dudarán de utilizar las actas, si existieran, pero la regla que contiene la ley no será admitida o incorporada al derecho Anglosajón hasta que no haya sido interpretada y aplicada por las Cortes, por sus respectivos jueces. Además, cabe agregar que en el Reino Unido no se menciona el texto de una ley sino que se hace referencia a las sentencias dictaminadas por las Cortes.

También, cabe destacar que las actas dictadas, para poder ser consideradas como válidas en el *Common Law*, deben ser citadas por un juez en un caso que esté examinando y así sentar un precedente que deberá ser observado, es decir que solo serán incorporadas al sistema en la medida que sean aplicadas.

Los métodos de interpretación de la ley inglesa son bastantes complejos. Dentro de la misma se deben distinguir tres enfoques fundamentales:

- La *Literal Rule*: donde el juez debe considerar la letra de la ley en su sentido ordinario y darle una interpretación literal aunque la misma no conduzca a nada serio.
- La *Golden Rule*: da la posibilidad al juez de evitar la interpretación absurda de la ley y darle otro sentido.
- La *Mischief Rule*: permite al juez entregarse al contexto de la ley.³

En cambio, en el derecho Romano-Germánico se considera la Ley, por parte de los juristas, como el principal método para motivar las soluciones de controversias relacionadas al derecho. Es considerada, en un sentido amplio como “toda norma jurídica con cierto grado de generalidad”.⁴

En todos los países de la familia Romano-Germánica, el punto de origen de todo razonamiento jurídico se encuentra en documentos de derecho escrito. Son textos que pertenecen a leyes, códigos y decretos que forman una parte esencial del conjunto del cuerpo normativo. En este caso, las disposiciones del derecho escrito que se desprenden del poder legislativo tienen preferencia en la jerarquía normativa.

Dentro de la cúspide de la jerarquía normativa en este sistema se encuentran las Constituciones o Leyes Constitucionales. Todos los países bajo este sistema cuentan con las mismas. Esto es una gran diferencia con el sistema Anglosajón el cual no forma parte de su normativa la constitución escrita.

En la jerarquía normativa luego de la constitución, se encuentran las Convenciones Internacionales o, mayormente conocidos como los Tratados Internacionales. En Argentina, algunos de ellos, como por ejemplo los Tratados de Derechos Humanos, sí tienen un nivel constitucional. Si bien en el Reino Unido se tiene en cuenta a los tratados internacionales deben ser tratados por el Parlamento para poder ser aplicables.

³ René David. “Los grandes Sistemas Jurídicos Contemporáneos”. Pág 275

⁴ Julio Grisolia. “Manual del Derecho Laboral”. Pág 43

Dentro de la estructura jerárquica también se encuentran los códigos, códigos civiles y leyes ordinarias. Se debe tener en cuenta en este caso que los códigos no gozan, con relación a las leyes que no hayan sido incorporadas en su cuerpo normativo, de una cierta clase de preferencia en la jerarquía normativa. Para efectos de la interpretación jurídica los códigos y las leyes ordinarias se encuentran en el mismo nivel.

El derecho escrito incluye una multitud de reglas diversas que surgen de autoridades diferentes a las del poder legislativo, pero que reconocen una naturaleza legislativa. Esas reglas de derecho y demás disposiciones se clasifican en dos categorías: reglamentos y decretos.

La Costumbre

En la familia Romano- Germánica, la costumbre desempeña una función que constituye la base sobre la cual se desarrolla el derecho y es la directriz para legisladores y doctrinarios que la aplican y desarrollan. Si bien la costumbre no es el elemento fundamental y primario del derecho, es necesaria como un complemento para la ley ya que el legislador recurre a ella para aclarar ciertos vacíos legales.

Sin embargo, hoy en día los juristas no recurren a ella ya que los progresos de la codificación y el primado de la ley han reducido de manera drástica la necesidad de recurrir a la costumbre.

Un caso similar se da en el *Common Law*, si bien se han incorporado algunas costumbres locales, el proceso mismo de constitución del *Common law* consistió en elaborar un derecho jurisprudencial fundado en la razón y dejando de lado al que se fundaba en la costumbre.

La importancia de las costumbres cada vez es más limitada en ambos sistemas y sobretodo cuando una costumbre es adoptada por la ley o la jurisprudencia, momento en el cual pierde su carácter de costumbre.

La Razón y la Doctrina

En el sistema Romano-Germánico donde el derecho se presenta bajo la fórmula principal de un derecho legislativo, las reglas del derecho se redactan con una generalidad tal, que la Razón se aplica e interpreta normalmente en el marco legal. Los jueces utilizan la Razón a la hora de interpretar la ley para dar un veredicto.

Asimismo, en el sistema inglés, la perspectiva que abarca el derecho deja ver muchas lagunas y a la Razón se la reconoce como una fuente subsidiaria del derecho con el propósito de cubrirlas. El *Common Law* al ser un sistema abierto en el que se crea nuevas reglas del derecho todo el tiempo considera a la Razón como la fuente natural de la creación de estas nuevas reglas del derecho.

Entonces se puede decir que sucede algo similar en ambos sistemas por el hecho que la Razón complementa sus principales fuentes del derecho a través de la interpretación ya sea de la ley o del caso particular que se quiere resolver.

FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

A- Fuentes del Derecho del Trabajo en Argentina

Fuentes Clásicas

- 1- Constitución Nacional
- 2- Tratados Internacionales
- 3- Leyes, Decretos y Resoluciones
- 4- Jurisprudencia
- 5- Usos y Costumbres

Fuentes Propias del Derecho Laboral

- 1- Convenios Colectivos
- 2- Estatutos Especiales
- 3- Laudos Arbitrales obligatorios y voluntarios
- 4- Los convenios de la OIT
- 5- Reglamentos de Empresas
- 6- Usos de empresas

Fuentes del Derecho del Trabajo en Argentina

En el sistema jurídico argentino se cuenta con fuentes propias del derecho laboral entre los cuales se puede encontrar:

- Los Convenios Colectivos de Trabajo: "el acuerdo celebrado entre una asociación sindical con personería gremial y una empresa o grupo de empresas o una asociación profesional de empleadores que debe ser homologado por el Ministerio de Trabajo". Donde lo que se busca es fijar ciertas condiciones para el trabajador a la hora de realizar sus tareas.
- Estatutos Especiales que se caracterizan por ser leyes que se ocupan solamente del personal de determinada actividad, profesión u oficio.
- Laudos Arbitrales ya sean voluntarios u obligatorios, ante una situación de desacuerdo, determinan que será un tercero quien deberá dictaminar acerca del conflicto.
- Los convenios de la OIT: tiene como principal fin desarrollar, de forma internacional, distintos temas relacionados al trabajo como: la Seguridad Social, establecer normas de validez internacional y controlar su aplicación en todos los países.
- Reglamento de Empresas donde el empresario reglamenta ciertas cuestiones relacionadas a la conducta del personal dentro del trabajo.
- Usos de la Empresa que, aunque no figuren en forma escrita, se deben dar de manera frecuente y generalizada en el lugar de trabajo.

B- Fuentes del Derecho del Trabajo en el Reino Unido

Fuentes primarias: Se refiere a las declaraciones originales y de autoridad de la ley:

- Los *Case Law* hecha por los tribunales
- La legislación promulgada por el Parlamento

Fuentes secundarias: Se refiere a comentarios sobre el derecho:

- Las enciclopedias legales.
- Documentos parlamentarios y no parlamentarios.
- Law Journals (Revistas jurídicas).
- Los libros de texto.

Fuentes Propias del derecho laboral:

- Estatutos o Actas.
- European Law.

Los Estatutos relacionados con la protección del empleo han crecido desde principios de la década de 1970 para complementar las normas del *Common Law*. Además, se puede contar con una gran cantidad de la legislación secundaria en la forma de Reglamentos, los cuales contienen disposiciones adicionales que hacen referencia a la relación de trabajo. En algunos casos, asimismo, la legislación es apoyada por los códigos de prácticas elaborados por diversos organismos gubernamentales.

A pesar de que los códigos no tienen efecto jurídico directo tienen que ser tomados en cuenta por los tribunales laborales al momento de decidir si un empleador cumple con sus obligaciones legales, aunque no siempre lo sean.

Los principales estatutos de la ley de empleo son:

- Acta de Igualdad de Salarios. (Equal Pay Act 1970)
- Acta de salud y seguridad laboral. (Health & Safety at Work Act 1974).
- Acta sobre los Sindicatos y las Relaciones Laborales (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992)
- Acta del derecho del Trabajo. (Employment Rights Act 1996)
- Acta de Salario Mínimo Nacional. (National Minimum Wage 1998)
- Acta de protección por denuncias internas. (Data Protection Act 1998)

En el *European Law*, la legislación nacional del Reino Unido se debe adaptar correctamente a las obligaciones del Tratado CE, donde los particulares pueden invocarlo en los Tribunales. La legislación de la Unión Europea ha sido especialmente importante en las áreas de igualdad de remuneración, la discriminación y los derechos de los trabajadores en las fusiones o transferencias de empresa. Además, dado que el Tribunal de Justicia Europeo es el árbitro final en cuestiones de la interpretación de la legislación, sus juicios son importantes cuando se trata de preguntas relativa a la interpretación de las obligaciones derivadas de las directivas europeas.

PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

Los principios del derecho laboral, en el sistema argentino, son considerados la base fundamental. El legislador al crear las leyes laborales tiene en cuenta estos principios, ya que en ellos se encuentran las reglas tendientes a regular este derecho. Se pueden encontrar los siguientes principios:

- 1) **Principio Protector:** Este principio se encuentra contemplado en el Artículo N° 9, de la Ley de Contrato de Trabajo donde se establece que ante la duda legal, la balanza se inclina a favor del trabajador con el fin de proteger su dignidad.

Dentro del mismo se consideran ciertas reglas ante la presentación de dudas:

Indubio pro-operario: En aquellos casos donde se presenten dudas, el juez siempre debe velar por la protección del trabajador, por lo tanto la decisión a tomar siempre va a tender a beneficiarlo. Por ejemplo, si tiene dudas en la apreciación de las pruebas, siempre debe apreciarla a favor del trabajador.

La regla más favorable al trabajador: se establece que ante dos normas legales que abarquen el mismo tema, se aplicará la ley más favorable;

La condición más beneficiaria del trabajador: si el contrato prevé condiciones mejores que las que dice la ley, el juez ante la duda reconoce eso.

- 2) **Principio de Irrenunciabilidad:** El Artículo N°12 establece que existen derecho a los cuales el trabajador, de ninguna manera puede renunciar. Incluso en aquellos casos donde ambas partes de la relación laboral lleguen a un acuerdo y esto traiga como resultado la renuncia de alguno de estos derechos. Esto será considerado como nulo ya que no tendrá ninguna clase de valor para la ley. Estén de acuerdo las partes o no, esos derechos no se pueden modificar. Ej.: haberes, SAC, vacaciones, horas extra son rubros de pagos obligatorios, o se pueden renunciar porque están amparados por las leyes de orden público o imperativo.
- 3) **Principio de la Primacía de la Realidad:** A la hora de evaluar un caso, va a pesar más la verdad de los hechos que las apariencias, por ejemplo el juez no va a tener en cuenta lo que consta en los papeles porque puede ser ficción sino lo que realmente sucedió en la realidad. En caso de duda el juez se inclina por la realidad que invoca al trabajador.
- 4) **Principio de la Continuidad Laboral:** todo vínculo de trabajo se considera que es por tiempo indeterminado, salvo excepciones taxativas que prevé plazos determinados. Al momento de iniciar una relación laboral no se conoce el día exacto en el cual concluirá la misma. Asimismo, ante la mínima duda que se pueda presentar frente a la duración del contrato, se inclina la balanza a favor del trabajador y se presume como un trabajo de tiempo indeterminado.
- 5) **Principio de la Buena Fe:** Busca la fe tanto del empleador y del trabajador, es decir que ambas partes deben ser honestas, éticas.

- 6) **Principio de la Prohibición de la Discriminación:** El Artículo N°17 generaliza todo tipo de discriminación entre los trabajadores o entre el empleador y el trabajador ya sea por motivos como sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, de edad o gremiales; esto no debe suceder en el ámbito laboral.
- 7) **Principio de la Progresividad:** Este principio no se encuentra de manera expresa en la Ley de Contrato de Trabajo sino que es tácito. Trata de evitar que se puedan disminuir los beneficios del trabajador. Si, llegado el caso, las condiciones de contratación cambian siempre deben hacerlo para mejor, donde a situación laboral puede mantenerse o mejorar pero nunca retroceder.
- 8) **Principio de Gratuidad:** Según el Artículo N°20 todos los trámites administrativos o judiciales que lleve a cabo un trabajador son gratuitos, no tiene la necesidad de realizar erogaciones de dinero para llevar a cabo los procedimientos, el Ministerio de Trabajo se encargará de solventar los gastos.
Sin embargo, en el caso de que un trabajador pierda un juicio, este principio desaparece, con excepción de los honorarios del abogado perteneciente al Ministerio de Trabajo. Se puede embargar hasta el 20% del sueldo para saldar la deuda, siempre y cuando se respete el salario mínimo.

Según el doctor Nicola Countouris,⁵ especialista en derecho laboral del Reino Unido, existen muy pocos principios de interpretación, como los nombrados anteriormente, en este sistema de derecho. En cambio utilizan principios ligados al "Common Law" que no siempre terminan beneficiando al trabajador, entre los cuales se encuentran:

- 1) **Principio de Libertad Contractual:** es uno de los principios claves donde se les da a las partes el derecho a decidir cómo, con quién y bajo qué parámetros se llevará a cabo la relación laboral.
- 2) **Equal Pay:** Se establece que al realizar igual tarea, le corresponderá al trabajador igual remuneración. Este principio se basa en la no discriminación ya sea por sexo, edad, religión, etc.
- 3) **Data Protection:** se establece que se debe utilizar la información de manera justa y legal para propósitos específicamente establecidos de una manera adecuada, relevante y precisa. La misma no deberá mantenerse por más tiempo del necesario: manejarla acorde a los derechos de información de las personas; mantenerla asegurada y no transferirla por fuera del área económica europea sin su adecuada protección.
- 4) **Principio de Confianza:** Ambas partes deberán manejarse con honestidad, lealtad y confianza mutua. Esto es lo primordial a la hora de firmar un contrato.

Además, el principio de gratuidad que se contempla en Argentina no se utiliza en el Reino Unido; por el contrario la tasa de litigio y los honorarios profesionales, a la hora de llevar a cabo un proceso judicial son bastantes altas y no todos los trabajadores pueden acceder al mismo.

⁵ Ver Apartado de Anexos

CONCEPTO DE TRABAJO

La LEY CONTRATO DE TRABAJO (LCT 20.744), no regula el trabajo gratuito, el autónomo ni el familiar, solo regula el trabajo en relación de dependencia. En su artículo N° 4 establece el concepto de trabajo: "*Constituye trabajo toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. (...) Tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. (...)*".

La relación de trabajo implica dos partes que hacen posible la misma, el trabajador y el empleador.

El trabajador en el Art. N° 26 se lo considera como "la persona física que se obligue o preste servicios (...), cualesquiera que sean las modalidades de la prestación."

Por otra parte, el empleador, en el Art. N° 27 "es la persona física o conjunto de ellas, o jurídica tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador".

En el Reino Unido, según el *Employment Rights Acts* de 1996, el trabajo es considerado, en relación con el trabajador, como el empleo en virtud de un contrato de trabajo.

The Employment Rights Acts, también define a las partes:

- El empleado como "un individuo que ha comenzado a trabajar bajo un contrato de trabajo". Este se considera cuando su contrato es a tiempo indeterminado o permanente.
- El trabajador, si bien se considera como un individuo que ha comenzado a trabajar, el mismo realiza su actividad en un tiempo determinado o hace un trabajo en concreto. Esta es la diferencia que se puede encontrar entre trabajador y empleado.
- El empleador, en cambio, es la persona para quien trabaja ese empleado o trabajador.

La particularidad entre ambos sistemas es que el Reino Unido diferencia la utilización de los conceptos de trabajador y empleador, mientras que en Argentina se usan indistintamente.

A fines de simplificar el desarrollo de este trabajo debido a la traducción de las legislaciones de origen inglés, se tratará los conceptos anteriormente nombrados como sinónimos.

CONTRATO DE TRABAJO

Definición, Elementos/requisitos del Contrato de Trabajo:

Los regímenes laborales y de seguridad social están regidos por las siguientes leyes:

- Ley de Contrato de Trabajo (Nº 20.744) y sus modificatorias.
- Ley de Empleo (Nº 24.013).
- Ley de Riesgos del Trabajo (Nº 24.557).

Además cuentan con Convenios Colectivos de Trabajo los cuales buscan mejorar las condiciones laborales de un sector específico.

Dentro de la ley de Contrato de Trabajo, en el artículo N° 21 se establece que "habrá contrato cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de otra persona y bajo la dependencia de ésta, durante un período de tiempo determinado o indeterminado, mediante el pago de una remuneración".

La prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrese lo contrario. Asimismo, se presume que el contrato es por tiempo indeterminado salvo que se indique lo contrario.

Para poder llevar a cabo un contrato de trabajo, hay que cumplir con ciertos requisitos, entre los cuales se encuentran:

1. CONSENTIMIENTO

Las partes exteriorizan su voluntad de celebrar el contrato con un fin específico.

2. CAPACIDAD

Es la aptitud de las personas intervinientes para contratar. Éstas deben cumplirse tanto para el trabajador como para el empleador:

- El empleador debe ser mayor de 18 años o emancipado comercialmente; puede tratarse de una persona física o jurídica; en el segundo caso, se juzgarán los actos de sus representantes legales o de quienes se encuentren facultados para ello.
- El trabajador tiene que tener como edad mínima 16 años para ejercer el empleo.

Además, hay ciertas leyes que amparan a los trabajadores con capacidades reducidas pero no llegan a ser incapaces. Ellos son aquellos que sufren alguna alteración motriz o como las personas sordo-mudos.

3. OBJETO

El mismo debe ser: posible, lícito y no prohibido. La prestación de la actividad personal que lleva acabo el trabajador es infungible (no admite reemplazantes) por la que el empleador debe dar una contraprestación en dinero o en especie.

No puede ser objeto del contrato de trabajo una actividad ilícita y prohibida. Es ilícito cuando es contrario a la moral y buenas costumbres, salvo que las leyes, las ordenanzas municipales o reglamentos de la policía lo tolerara o regulara. Será prohibido cuando sea contrario a lo estipulado por la ley.

4. FORMA

En nuestra ley gobierna la libertad de forma, donde las partes eligen la manera de estructurar el contrato. Puede ser escrito u oral y se pueden formalizar mediante instrumento público o privado.

Se encuentran excepciones a la libertad de forma para los contratos que no sean a tiempo indeterminado, los cuales deben estar sí o sí por escrito.

Por otra parte, en el sistema jurídico anglosajón, según el *Employment Rights Act* del año 1996, se considera al contrato de trabajo como un contrato de servicio o aprendizaje, ya sea explícito (oral o escrito) o implícito.

Dentro de este sistema el contrato de trabajo es un acuerdo que expone:

- Condiciones laborales
- Derechos
- Responsabilidades
- Tareas/ funciones

Esto es lo que se conocen como términos del contrato. Ambas partes deben atenerse al cumplimiento de éstos hasta que el mismo se extinga o hasta que los términos se modifiquen. Estos términos contractuales constituyen la parte legal del contrato y el empleador debe asegurarse de dejar bien en claro qué partes son jurídicamente vinculantes.

Estos términos se pueden encontrar en un contrato o documento similar como una declaración de empleo; ser acordados verbalmente; estar escritos en un manual del empleado; en una carta de oferta de empleo por parte del empleador; pueden estar establecidos en convenios de trabajo entre los empleadores y sindicato o asociaciones del personal.

Estos términos y condiciones del contrato de trabajo generalmente se encuentran descriptos en la *Carta de Empleo*. El empleador tiene la obligación de entregarle este escrito siempre que el contrato dure como mínimo un mes, y si bien no se trata de un contrato de trabajo, sí incluirá las principales condiciones del empleo. Los mismos pueden ser *explícitos*, *disposiciones reglamentarias* e *implícitos*. Algunos de los primeros pueden ser:

- La tasa de salario y la frecuencia con que se le abonará el sueldo al trabajador.
- Horas de trabajo
- Condiciones relacionadas a las vacaciones y su pago.

- Salario por enfermedad
- Los derechos por maternidad
- Preaviso
- Normas disciplinarias y procedimientos para la resolución de conflictos.
- Convenios colectivos aplicables.
- Libro de normas (*book of rules*)
- Manual de instrucciones.

Dentro de las *disposiciones reglamentarias (statutory terms)* hay normas que se refieren al concepto de contrato como prestación de servicio, que no está definido por la legislación. Nuevamente, pueden expresarse de manera escrita u oral. Aquellas condiciones escritas en el contrato, tienen mayor relevancia por encima de las normas. Estas disposiciones reglamentarias consideradas dentro del contrato son:

- Acta de Igualdad de Salarios. (*Equal Pay Act 1970*)
- Acta de Salud y Seguridad Laboral 1974. (*Health & Safety at Work Act 1974*).
- Acta de los Derechos del Trabajo. (*Employment Rights Act 1996*)
- Acta de Salario Mínimo Nacional 1998. (*National Minimum Wage 1998*)
- Acta de Protección de la Información del Trabajador (*Data Protection Act 1998*)

Todos los empleados deben ser notificados por cualquier variación que sufra el contrato con un mes de anticipación al cambio. Si se decide continuar trabajando bajo las variaciones realizadas, el trabajador tiene el derecho de acordar los componentes del contrato debido a las modificaciones realizadas.

Los *términos implícitos* forman parte de un contrato automáticamente aunque no estén escritos en el mismo. Éstos tienen su fundamento en el *Common Law* o en los Estatutos previamente establecidos.

Si hubiera algún punto que no está aclarado en el contrato puede ser que esté cubierto por uno de ellos; por ejemplo, que los trabajadores no deben robarle a los empleadores o que el empleador debe proveer de un ambiente sano y seguro al trabajador durante sus funciones. Otros ejemplos por parte del empleador pueden ser: proveer trabajo y pagar los salarios correspondientes; y para ambas partes, no romper la confianza y seguridad mutua.

Un punto esencial en estos términos es la confianza y la seguridad mutua entre el trabajador y el empleador, esto implica que ninguna de las partes socave la relación establecida entre ellos.

Aquello que un contrato no necesita incluir de forma escrita se deberá aclarar dónde se encuentra la información, en casos de indemnización por enfermedad; procedimientos disciplinarios y por despidos o procedimientos para realizar un reclamo.

Podemos concluir que, por lo anteriormente mencionado, en el Reino Unido al no existir una ley laboral que establezca de manera taxativa los requisitos o temas relacionados al contrato de trabajo, todo esto se ve plasmado en la Carta de Empleo que entrega el empleador al trabajador indicando las pautas y condiciones laborales. En cambio, en Argentina todo está regido bajo la Ley de Contrato de Trabajo y afines, lo que hace que si hubiera algo que no se explicitó en el contrato firmado entre las partes, ampara al trabajador dicha ley ya que está por encima de cualquier pacto entre los participantes.

Registración de los Trabajadores

En cuanto a la registración del trabajador, cualquiera sea la modalidad contractual que se seleccione y acuerde entre las partes para encuadrar la prestación de tareas en relación de dependencia, se genera para el empleador la obligación de registrar la relación laboral.

Para llevarla a cabo, en Argentina, el empleador debe tener la Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT) y estar inscripto como empleador; ambos trámites se realizan ante la AFIP (Agencia Federal de Ingresos Públicos). Además, el trabajador deberá tener la Clave de Identificación Laboral (CUIL), que se solicita en la ANSES (Administración Nacional de la Seguridad Social).

Es importante que el empleador comunique el alta del nuevo trabajador hasta el día inmediato anterior a la fecha de inicio efectivo de tareas. El plazo antes mencionado se puede extender hasta el comienzo efectivo de la actividad cuando la relación laboral se refiere a alguna de las siguientes actividades: agricultura, ganadería, caza; pesca; elaboración de productos de panadería; construcción; servicios de alojamiento en hoteles; servicios de expendio de comidas y bebidas; entre otras.

Además, el empleador debe inscribir al trabajador junto con los datos relevantes de la relación laboral, en el Libro Especial de Sueldos y Jornales, que establece el Artículo N° 52 de la Ley N° 20.744, el cual debe estar previamente rubricado por el organismo laboral local y debe ser llevado en las mismas condiciones que los libros de comercio, es decir debe estar enumerado, no se le debe realizar ninguna raya o dejar espacios en blanco. Asimismo, debe incluir los datos del nuevo trabajador en la planilla de horarios, junto con los de todo el personal y debe estar a la vista en el lugar de trabajo.

En el tiempo que dure la relación laboral el empleador debe informar, mediante la presentación de una declaración jurada mensual (Formulario N° 931) ante la AFIP, los datos de los trabajadores que tiene bajo su dependencia y las remuneraciones abonadas, ingresando al Sistema de Seguridad Social los aportes y contribuciones que correspondan.

Llegado el caso de extinguirse la relación laboral, el empleador debe comunicar la baja ante el Registro de Altas y Bajas en Materia de Seguridad Social dentro de un plazo de cinco días contados a partir de la fecha inclusive en que se produjo la extinción del contrato.⁶

En el Reino Unido, para que un trabajador pueda comenzar la relación laboral, solo basta con tener su *National Insurance Number* (Número de Seguridad Social). El mismo, es registrado por el empleador al momento de que el trabajador comienza a prestar tareas.

El *National Insurance Number* se asemeja al C.U.I.L ya que ambos se encargan de identificar a los trabajadores frente a sus respectivos sistemas. Lo antes mencionado, muestra una registración más simple en el sistema laboral inglés que, en cambio, en el sistema argentino es más complejo. Esta podría considerarse una de las causas por las que existe una gran cantidad de trabajadores no registrados en el país.

⁶ Información obtenida del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO

La forma de contratación, tanto en Argentina como en el Reino Unido, se basa en el principio de continuidad laboral, por lo que, todo contrato se presume que es a tiempo indeterminado, salvo que se explicita por escrito lo contrario aludiendo a otro tipo de modalidad. A continuación, profundizaremos primero, en las tres clases en las cuales más similitudes encontramos entre ambos países, y luego, expondremos sobre otras modalidades que son más comunes solamente en alguno de ellos.

1) CONTRATO POR PLAZO INDETERMINADO/CONTINUOUS EMPLOYMENT:

Como anteriormente mencionamos, esta modalidad es la que se presume a tiempo indeterminado si no se explicita lo contrario por escrito. En nuestra legislación, este tipo de contrato comienza generalmente con el período de prueba. Este período es opcional, tiene como objetivo comprobar las capacidades del empleado, y puede extenderse hasta 3 meses. Luego de cumplido este tiempo, si no se notifica al trabajador que se encuentra despedido, automáticamente pasa a ser un contrato por plazo indeterminado y el empleado queda efectivamente en su puesto. En caso de despido durante el período de prueba, el empleador debe cumplir con el pago de los rubros obligatorios; y si es sin el preaviso correspondiente, adicionará una indemnización.

Sin embargo, en el Reino Unido, este período de prueba, suele durar entre 3 y 6 meses y sí puede ser extendido. Asimismo, es deber del empleador informar a su trabajador la decisión respecto al empleo, si va a extinguir la relación o si va a continuar o extender la prueba. Los días en los que los empleados se encuentren de huelga o paro, no se considerarán como días de empleo permanente.

En la legislación británica, a través de actas, a todo trabajador que haya desempeñado sus tareas de forma continuada desde el primer día, se le otorgan ciertos derechos, entre los que podemos destacar:

- ✓ Licencia paga por maternidad
- ✓ Petición para beneficiarse con la jornada laboral flexible
- ✓ Indemnización por despido
- ✓ Vacaciones anuales

Estos derechos van a ser profundizados cuando sean tratados dichos temas más adelante.

Por otra parte, existen otros tipos de contratos de trabajo, que no son a plazo indeterminado, que se explicarán a continuación.

2) CONTRATO DE TIEMPO DETERMINADO O PLAZO FIJO/FIXED-TERM

Este tipo de contratación puede justificarse por la naturaleza de las actividades. En ambos países se exige que el contrato sea por escrito para que exprese la duración del mismo. En nuestro país este tipo de contratación no puede superar los 5 años; en cambio en el Reino Unido, suelen durar hasta 4 años; y, si no se renueva el contrato, el empleado se presume que estaría bajo una contratación a tiempo indeterminado salvo que existan fuertes razones que comprueben lo contrario. Al momento de cumplido el plazo, nuestra legislación considera obligatorio notificar al empleado la finalización del contrato.

En el Reino Unido, el objeto de este tipo de contrato es similar al nuestro, y los empleados contratados bajo esta figura deberán ser tratados como aquellos de planta permanente, a menos que exista una justificación objetiva que sea una buena razón para diferenciarlos. A los empleados que hayan prestado servicios para el mismo empleador durante 2 años o más, se les debe brindar las mismas condiciones de trabajo y salario, y los mismos beneficios que a un empleado de planta permanente. Por otra parte, si el contrato no será renovado, el trabajador se considerará despedido. Es deber del empleador dar el preaviso, y corresponde una semana por cada año de trabajo completo antes de la finalización, con un máximo de 12 semanas para empleados que tengan una antigüedad mayor a 12 años. Además, si cuenta con una antigüedad de dos años, debe demostrarse que existe una razón justa por la que no se renovará el contrato. El empleado tiene derecho a recibir una declaración escrita en la que se invoquen las causas por las cuales no se realiza la renovación, luego de un año de servicio brindado.

3) CONTRATO EVENTUAL/ ZERO HOURS CONTRACT

En Argentina, este tipo de contratación tiene como objetivo la satisfacción de resultados concretos. Media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador. Este tipo de contrato suele ser utilizado en ocasiones como: la sustitución de trabajadores permanentes (por ejemplo un trabajador que comienza una licencia sin plazo determinado), por exigencias extraordinarias del mercado; o por fuerza mayor sufrida por la empresa (por ejemplo catástrofes naturales). Si bien este tipo de contratación no tiene un plazo determinado, suelen durar hasta tres años y puede solicitarse al Ministerio de Trabajo la extensión del plazo.

Su semejante en el Reino Unido sería el contrato llamado de "cero horas", en los cuales no se especifica la cantidad de horas laborales; sino que generalmente se cuentan por pieza de trabajo realizada o por trabajos por turnos. Sus principales características son:

- ✓ Los empleados se encuentran a la espera de ser llamados para trabajar
- ✓ El empleador no debe asignar tareas de forma continuada debido a que los trabajos son específicos
- ✓ Los empleados cuentan con el descanso anual legal y el Salario Mínimo Nacional al igual que los trabajadores permanentes
- ✓ El empleador es responsable por su salud y seguridad

4) FAMILY MEMBERS, YOUNG PEOPLE, VOLUNTEERS – Reino Unido

Esta modalidad de contratación que se encuentra establecida en la legislación británica, es muy similar a la Argentina.

Respecto a *jóvenes*, entendiéndolo como menores de edad, ambas legislaciones permiten el trabajo, siempre que se cumplan ciertas condiciones que trataremos más adelante cuando hablemos del tema *Trabajo de Menores*.

Cuando se tratase de *familiares*, en el Reino Unido se establece que se debe evitar darles tratamiento especial respecto a condiciones laborales, que se asemeja a la legislación argentina ya que, por ejemplo, establece que a igual trabajo, igual remuneración sin importar quien sea la persona.

Al *personal voluntario* debe dársele la inducción y entrenamiento necesario para el cumplimiento de las tareas a realizar.

5) CONTRATO POR TEMPORADA- Argentina

La legislación Argentina regula esta modalidad de contratación en la cual, la relación entre las partes se cumple en determinadas épocas del año solamente y está sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad. Cuando tiene que ver con la época del año, habiendo un receso hasta la nueva temporada, se considera un contrato de temporada típico; y cuando no hay interrupciones, pero durante la temporada su actividad aumenta, se considera un contrato de temporada atípico.

La legislación del Reino Unido no cuenta con este tipo de modalidad de contratación.

6) CONTRATO DE TRABAJO EN GRUPO O EN EQUIPO- Argentina

Esta modalidad, en la LCT, está establecida como aquella en la cual un empleador celebra un acuerdo con un grupo de trabajadores que, actuando por intermedio de un delegado o representante, se obligan a la prestación de servicios.

Nuevamente, en la legislación laboral británica no se encuentra con este tipo de modalidad de contratación.

7) AGENCY STAFF – Reino Unido

Esta es una modalidad de contratación, en la cual el empleador puede ocupar personal temporario a través de agencias de empleo. Es responsabilidad de la agencia que los empleados reciban los derechos que les corresponden según la jornada y el tipo de trabajo que realicen. Luego de 12 semanas de empleo continuo, el empleado está en condiciones de recibir las mismas condiciones que un empleado permanente (salario, descansos, horarios de trabajo, etc.)

El empleador debe proporcionar la información necesaria a la agencia de empleo acerca de términos y condiciones de su negocio, con el fin de que ésta pueda darle el trato correspondiente al empleado; y es el empleador quien vela por la salud y seguridad del trabajador.

En Argentina, la LCT no fija esta modalidad como uno de los tipos de contratación; pero existe la intermediación de las agencias de empleo, quienes, mediante el cobro de una comisión, se encargan de buscar empleados según las necesidades del empleador o empresa que la contrate para llevar a cabo la búsqueda.

8) FREELANCE-CONSULTANTS-CONTRACTORS- Reino Unido

Esta modalidad tiene las siguientes características:

- ✓ Son independientes o parte de otras compañías
- ✓ Generalmente ocupan puestos relacionados con impuestos y contribuciones al seguro nacional
- ✓ No son beneficiarios de los derechos de los trabajadores permanentes, como por ejemplo el salario mínimo

- ✓ El empleador sí es responsable de su salud y su seguridad

En la legislación Argentina no se encuentra codificada esta modalidad de contratación, ya que la LCT no se ocupa del trabajo autónomo, sino de las contrataciones en relación de dependencia.

REMUNERACIONES

Definición y Tipos de Remuneración

La remuneración, en Argentina, es un elemento fundamental. El Artículo N° 103 de la Ley de Contrato de Trabajo, la define como "la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y constituye la principal obligación del empleador".

El empleador le debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por el sólo hecho de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél. Dentro de lo que le corresponde al trabajador cobrar por sus servicios prestados, se encuentran dos tipos de conceptos:

- Remunerativo
- No remunerativo

Todo concepto remunerativo está sujeto a los aportes y contribuciones, y se tienen en cuenta para la liquidación, por ejemplo, de vacaciones, horas extras, SAC (Sueldo Anual Complementario), Indemnizaciones, etc.

En cambio, a los conceptos no remunerativos, la ley los considera "beneficios sociales". Estos tienen que ver con las cargas de familia o beneficios que generan una mejor calidad de vida para el empleado.

En el Artículo N° 104 de la ley 20.744, se establece las diferentes formas de determinar la remuneración entre las que se pueden encontrar:

- *Por tiempo*, es decir se tiene el derecho a percibirla si realiza sus tareas en un tiempo determinado. En base al tiempo, se desprenden dos formas:
 - *Jornal*: se paga en relación a las horas o días trabajados.
 - *Sueldo*: se paga mensualmente el salario al trabajador.
- *Por resultado*, donde se busca lograr una mayor productividad y un mayor rendimiento del trabajador. Dentro de esta forma se encuentran varios tipos de categorías:
 - 1- *A destajo o por unidad de obra*: se paga por pieza producida, en un tiempo determinado.
 - 2- *Comisión*: es un porcentaje sobre el negocio concertado.
 - 3- *Premios/bonificaciones*: se considera un beneficio económico hacia los trabajadores que tienen un rendimiento por encima de lo normal.

Vencido el período de trabajo, el pago de la remuneración debe ser hasta el 4to día hábil del mes inmediato siguiente para las mensuales y quincenales; y hasta el 3er día hábil para las semanales. Si hay remuneraciones accesorias como, por ejemplo, las horas extras o las comisiones, deben ser abonadas conjuntamente con la remuneración básica.

En el Reino Unido, a diferencia de Argentina, no se cuenta con una definición de remuneración. La misma va a depender de cada una de las legislaciones que la trate; por ejemplo *The Law on Equity of Terms, The Employment Rights Act, The National Minimum Wage Act (Acta del Salario Mínimo Nacional)*. Pero, de acuerdo a lo leído en las distintas legislaciones antes mencionadas, se puede definir a la remuneración como la contraprestación pagada por parte del empleador al trabajador por los servicios prestados.

Además, el salario se va a determinar por horas trabajadas; esto se debe a que si bien la misma se puede pagar por semana, quincena o mes, éstas van a ser la unidad de medida para el cálculo del salario. Lo pagado por hora va a depender de ciertos factores, entre los cuales se encuentran: la edad que posee el trabajador y mismo si se trata de un aprendiz o no dentro de su actividad y el tipo o modalidad de trabajo que realizan. Diferencia con nuestro sistema donde el Salario Mínimo Vital y Móvil le corresponde a todo trabajador que cuente con la capacidad de realizar sus tareas. También, aquellos contratos que paguen menos que lo estipulado por el Acta, no son jurídicamente vinculantes, es decir, que se impone una obligación efectiva a quienes estén sujetos a este régimen y si no se cumple se podrá considerar como un delito.

En el caso del Reino Unido, las mismas incluyen los siguientes conceptos:

- Los honorarios, bonificaciones, comisiones, pago de vacaciones u otros pagos relacionados con su trabajo
- Pagos legales (tales como enfermedad pagada o de maternidad)
- Vales de comida, vales de regalo u otros comprobantes de valor fijo que pueden ser canjeados por dinero, bienes o servicios

Asimismo, el trabajador también cuenta con beneficios no remunerativos. Éstos se encuentran previstos expresamente en el contrato. Entre los beneficios que se dan comúnmente en el Reino Unido se pueden incluir, un seguro privado de gastos médicos, seguro de incapacidad a largo plazo, un vehículo de la empresa y la participación de comisiones, bonos o reparto de utilidades por parte de la empresa donde preste sus servicios.

En este caso no hay ningún requisito legal para que los empleadores puedan brindar estos beneficios a los empleados, excepto en el caso de las pensiones que se explicará más adelante.

Al momento de iniciar el trabajo, el empleador deberá comunicarle al trabajador la fecha y el medio por el cual se le pagará el sueldo. Igualmente, se presume que el período de pago de sueldos no puede superar los 31 días, de acuerdo a cuán seguido se le abona el salario al trabajador.

Recibo de Sueldo/ Paylips

En el año 2010, en el sistema argentino, mediante la Resolución N° 653/2010 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se establece que el sueldo, debe depositarse en una cuenta bancaria a nombre del trabajador, la cual no debe tener ningún tipo de costo para el mismo.

El empleador siempre debe entregar un ejemplar del recibo de haberes al empleado, por más que el pago se realice mediante la cuenta bancaria. El mismo debe contener:

- Los datos del trabajador y del empleador, como el nombre y apellido, el C.U.I.L y el C.U.I.T.
- El tipo de remuneración que reciba, con el detalle correspondiente.
- Los montos totales brutos y netos percibidos.
- El detalle de las deducciones efectuadas al trabajador.
- Lugar y fecha, que deben corresponder al pago real y efectivo.
- La fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente desempeña el trabajador en su lugar de trabajo.

- La firma y sello de los funcionarios encargados de la autoridad y supervisión de la autoridad y de los pagos.

La Remuneración posee ciertos caracteres que se encargan de explicar la naturaleza de la remuneración en el país, donde se destacan los siguientes:

- 1- Patrimonial: la remuneración implica una ganancia para el trabajador.
- 2- Insustituible: la misma no puede ser reemplazada por otra medio de pago en forma total.
- 3- Dineraria: se debe pagar en moneda de curso legal, y solo podrá reemplazarse por especies un monto equivalente al 20% del sueldo.
- 4- Irrenunciable: no es posible renunciar a la misma. La ley establece que el trabajo no se presume gratuito.
- 5- Igual y Justa: para igual tarea corresponde igual remuneración.
- 6- Continua: debe ser de tracto sucesivo, sin interrupciones durante el contrato laboral.
- 7- Alimentaria: es el principal medio para la subsistencia del trabajador, para satisfacer sus necesidades básicas.
- 8- Inembargable: hasta la suma del mínimo vital y móvil no se puede embargar la remuneración del trabajador.

A la hora de percibir su salario, tanto en el sistema inglés como en el argentino, todos los empleados deben recibir el *Payslips* (hoja de haberes o recibo de pago), ya que el trabajador tiene el derecho de saber cómo, cuánto y cuándo le corresponde cobrar el mismo. Aunque hay ciertas excepciones en el Reino Unido, como en los casos de trabajadores independientes, miembros de la policía o de una tripulación de barco.

Dentro del *Payslips*, siempre se deben especificar los siguientes conceptos:

- El salario bruto.
- Los montos y datos de las deducciones tanto fijas como variables; entre las que se encuentran las suscripciones sindicales, impuestos y la contribución al seguro nacional.
- El total de los montos netos.
- El método que se utilizó para determinar el salario.

Sin embargo, el *Payslips* puede contemplar otro tipo de información de forma optativa como el número de la seguridad social, los códigos de la tarifa horaria de trabajo, pagos adicionales como las horas extraordinarias y el total acumulado del salario hasta ese momento del año fiscal.

Se puede ver claramente que ambos tipos de recibos poseen características similares en cuanto a los conceptos a tener en cuenta a la hora de elaborarlos.

Salarios Mínimos

En el régimen laboral argentino, todo trabajador tiene el derecho de percibir un salario mínimo para afrontar sus necesidades básicas, denominado Salario Mínimo Vital y Móvil, el cual se encuentra legislado mediante la Ley de Contrato de Trabajo y la Ley Nacional de Empleo. Según la LCT, en su Artículo N° 116, el Salario Mínimo, Vital y Móvil es: "la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión".

Según la Resolución General N° 4/2015 del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil, a partir del año 2016 pasará a ser de \$ 6.060.⁷

El mismo lo percibirá todo trabajador de al menos 18 años y no podrá recibir una remuneración menor a este monto. En él no se incluyen los beneficios sociales ni las asignaciones familiares que el empleado pudiera tener, es independiente; aún, cuando se produzcan aumentos de salarios, éste no los sufre ya que se presume como si fuera autónomo. Si se trabajan jornadas inferiores, se cobrará el proporcional respecto de éste, excepto en trabajos insalubres o nocturnos en los cuales se cobra el total del mismo.

Asimismo, todos los trabajadores tienen el derecho de recibir el Sueldo Anual Complementario (SAC) que corresponde a la doceava parte de la remuneración que cobra el empleado. El cual, el empleador debe abonar en dos cuotas anuales, la primera con vencimiento el 30 de junio, y la segunda el 18 de diciembre.

El cálculo se hace sobre la mejor remuneración devengada por todo concepto remunerativo del semestre, y corresponde al 50% del mismo. En el caso de extinguirse el contrato de trabajo, cualquiera sea la forma, el trabajador tendrá derecho al cobro proporcional del SAC por los días trabajados en el semestre.

Como análogo del Salario Mínimo Vital y Móvil se puede encontrar, dentro del *The National Minimum Wage Act* del Reino Unido, al *National Minimum Wage* (Salario Mínimo Nacional) que es el monto mínimo a pagar por hora de trabajo al empleado. En esta legislación se tiene en cuenta a la mayoría de los trabajadores; y, por ende, todos los empleadores tendrán que abonar lo estipulado por el mismo, sin importar si se trata de un empleador pequeño.

Según el régimen laboral, se considerará delito que los empleadores no paguen la tarifa del Salario Mínimo Nacional o que falsifiquen los registros de pago de sueldos. En el caso de que hayan pagado menos de lo establecido, se deberá remendarlo de inmediato. Debido a que los oficiales de *HM Revenue and Customs* pueden realizar controles o verificaciones en cualquier momento sobre los registros de pago de sueldos que tenga el empleador. Si encontrara que no han estado realizando los mismos de manera correcta, se deberá abonar esos atrasos de forma inmediata y también habrá una multa para empleador. Además, se considera responsabilidad del empleador conservar, por un lapso de 3 años, los registros para probar que está pagando los sueldos de manera correcta.

Entre los trabajadores que se encuentran bajo el régimen del Salario Mínimo Nacional están:

- Trabajadores que tengan 16 años o más.
- Trabajadores que realicen ciertos tipos de trabajos entre lo que se pueden destacar: el trabajo part time; casual; aquellos empleados contratados por agencia o que se le paga por pieza elaborada; aprendices; las personas en libertad condicional que realizan trabajos (*workers on probation*), discapacitados, agrícolas, extranjeros, marineros.

⁷ Actualmente se aprobó por parte del Consejo del Salario, Mínimo, Vital y Móvil un aumento en este monto, que se realizará en tres tramos a partir del 1° de Junio.

También hay trabajadores que no se encuentran contemplados en la legislación, a saber:

- Aquellos que manejan sus propios negocios.
- Directores de compañías.
- Trabajadores voluntarios.
- Los que trabajen dentro de programas de empleo del gobierno.
- Familiares del empleador que convivan bajo el mismo techo.
- Aquellos que compartan la misma vivienda y trabajen al mismo tiempo que comparten actividades de ocio, se los considera como si fueran de la familia.
- Trabajadores menores de 16 años.
- Personas de los siguientes programas de la Unión Europea como, por ejemplo los programas de *Leonardo Da Vinci*, *Youth in Action*, *Erasmus*, *Comenius*.
- Personas que trabajen en *Jobcenter* por 6 semanas.
- Miembros de las Fuerzas Armadas.
- Pescadores
- Prisioneros
- Personas que viven y trabajan en comunidades religiosas

Sucede algo especial al tratarse en las pasantías ya que no les corresponderá el salario mínimo en los casos en que se trate de un estudiante que se encuentre realizando una experiencia laboral para cumplir con el desarrollo de su carrera; que se encuadre dentro de la edad escolar obligatoria; realice las tareas de forma voluntaria, en donde el mismo trabaje para obras de caridad o una organización de voluntariado y reciben ciertos beneficios como, por ejemplo, se les paga el dinero del transporte o la comida; trabaje en un programa del gobierno o europeo, entre otros.

Aquellos mayores a 19 años y que ya hayan pasado el primer año de su formación, entran dentro de la tarifa del Salario Mínimo Nacional aplicable a su edad.

Hoy en día, el Salario Mínimo Nacional se establece en:

Años	Menores de 18	Entre 18 y 20	Mayores de 21	Aprendiz
2015 (Tarifa Actual)	£3.87	£5.30	£6.70	£3.30

En caso de que el trabajador sea un *aprendiz*, la tarifa corresponde a aquellos que tengan entre 16 y 18 años y para los aprendices de 19 años o más que estén en su primer año de formación. Las personas que no encajen con estos requisitos se encontrarán dentro de la tarifa del Salario Mínimo Nacional aplicable a su edad.

Estas tarifas son las vigentes desde Octubre 2015. Sin embargo, el Salario Mínimo Nacional a partir de Abril 2016, según lo establecido en el Presupuesto, será, para los trabajadores mayores de 25 años, de £7.20.

Se puede llegar a la conclusión de que el salario en ambas regiones se rige de distintas maneras. En el caso de determinar el salario, en Argentina, se puede calcular de distintas formas, como por ejemplo por jornada, mensual o por resultados; en cambio, en el Reino Unido el salario se abona por horas trabajadas sin olvidarnos que los mismos no cuentan con un Sueldo Anual Complementario.

Deducciones y Retenciones Salariales

En el sistema inglés, los empleadores sólo pueden hacer deducciones en situaciones específicas y que deben seguir los términos del contrato de empleo. El empleador debe seguir ciertas reglas para poder aplicar las deducciones y no puede hacer una deducción del salario del trabajador a menos que:

- Lo permita la legislación, por ejemplo, el Seguro Nacional, impuesto sobre la renta o pagos de préstamos estudiantiles, etc.
- El trabajador esté de acuerdo por escrito a recibir esas deducciones.
- El contrato de trabajo dice que se pueden realizar.
- Sea el resultado de un procedimiento disciplinario que se encuentre estatuido
- Sea un pago legal debido a una autoridad pública
- El trabajador no realizó sus tareas debido a formar parte de una huelga o acción industrial.
- Sea el resultado de una orden judicial o decisión de un Tribunal.

Llegado el caso que la deducción sea de tipo no autorizada, se da protección a los siguientes trabajadores:

- Aprendices
- Personas que trabajan bajo un contrato de servicios
- Sirvientes de la corona
- Cualquier persona que se encuentre bajo la forma de Contrato de trabajo

Si el empleador realizara una deducción no autorizada el trabajador no se encontrará protegido frente a dicha situación. En este caso el mismo puede hacer un reclamo por incumplimiento de contrato, debido a que tiene derecho al cobro en virtud de su contrato de trabajo. Asimismo, antes de hacer cualquier deducción, el empleador debe decirle por escrito la cantidad total que debe pagar y hacer una demanda de pago.

En general, tanto en Argentina como en el Reino Unido los salarios brutos terminan siendo diferentes a los netos debido a las deducciones. A excepción de las siguientes que no se encuentran incluidas dentro del salario: los anticipos de salarios, los pagos de los gastos incurridos en el empleo, el pago de pensiones y las sumas totales tras la jubilación o en compensación por la pérdida del cargo.

Una vez aplicadas las deducciones correspondientes, el salario resultante no puede estar por debajo del Salario Mínimo Nacional. Esto se aplica incluso si el empleado ha dado su consentimiento para ello.

Se pueden encontrar ciertas excepciones al momento de llevar a cabo las deducciones. Uno de los casos es cuando se realizan trabajos minoristas, donde se les da una protección adicional a los trabajadores contra las deducciones de su salario. Por ejemplo, si una persona trabaja en un comercio minorista (una tienda o restaurante) y se encuentra un déficit en la caja, el empleador no tiene permitido deducir más de un 10 % del salario bruto para un período de pago. Si el 10 % no es suficiente, entonces su empleador puede seguir tomando dinero de su salario en los pagos posteriores, pero nunca podrá ser de más de 10 % a la vez.

En cuanto a las *contribuciones*, en el Reino Unido, una de las principales que se aplica es al Seguro Nacional, donde el aporte va a depender de la situación laboral del trabajador y cuánto gana. Además, el empleador tomará lo correspondiente de ésta

antes de abonar el salario, y deberán quedar reflejadas en la nómina del empleado todas las contribuciones que haya realizado.

El sistema de seguridad social inglés se financia principalmente por el impuesto que pagan los trabajadores. El monto que abonan es en función de la renta que perciben. El trabajador paga una tarifa fija y se lo encuadra dentro de la clase N° 1, donde se encuentran los que están bajo un contrato de trabajo. Las tarifas determinadas para el año fiscal 2016-2017 son:

- **£ 155 a £ 827 por semana (£ 672 a £ 3,583 al mes): 12%**
- **Más de 827 £ a la semana (£ 3,583 al mes): 2%**

De igual forma, se realizan contribuciones relacionadas a las pensiones, las cuales pueden variar considerablemente. Esto es debido a que la mayoría de los empleados del Reino Unido en estos días tienen planes de jubilación profesional, a la que tanto los trabajadores y sus empleadores contribuyen.

En Argentina sucede algo similar. Dentro de las cargas sociales del trabajador se pueden diferenciar los aportes de las contribuciones. Los aportes son las deducciones efectuadas sobre el salario bruto de los trabajadores por parte del empleador; por otra parte, las contribuciones se encuentran a cargo de los empleadores, quienes tienen la obligación de ingresar en el sistema de seguridad social y obras sociales.

Dentro de las categorías a las cuales es obligatorio realizar los aportes y contribuciones de ambas partes es:

Conceptos		Aportes	Contribuciones
R.N.S.S. Régimen Nacional de Seguridad Social	Jubilación	11%	10,17%
	PAMI Ley 19.032	3%	1,50%
	Asignaciones Familiares	-	4,44%
	Fondo Nacional de Empleo	-	0,89%
	SUB TOTAL R.N.S.S	14%	17%
R.N.O.S. Régimen Nacional de Obra Social	Obra Social	3%	6%
	SUB TOTAL R.N.O.S	3%	6%
		17%	23%

Pero se encuentran ciertas objeciones a las deducciones que se le pueden realizar al trabajador. En el Artículo N° 131 de la LCT se expresa de manera firme que no se podrá deducir, retener o compensar ninguna suma que rebaje el monto de las remuneraciones. Quedan comprendidos en esta prohibición los descuentos, retenciones o compensaciones por: entrega de mercaderías, provisión de alimentos, vivienda o alojamiento, uso o empleo de herramientas, o cualquier otra prestación en dinero o en especie. Tampoco se puede imponer multas al trabajador ni deducir o retener por medio de ellas el monto de las remuneraciones.

Sin embargo, existen excepciones, contempladas en dicho artículo, ya que no se podrán hacer efectivas las deducciones o retenciones que respondan a ciertos conceptos, entre los que se encuentran:

- Adelanto de remuneraciones.
- Retención de aportes jubilatorios y obligaciones fiscales a cargo del trabajador.
- Pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las

convenciones colectivas de trabajo, o que resulte de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades.

- Reintegro de precios por la adquisición de viviendas, arrendamientos o por la compra de las mismas del que sea acreedor el empleador, según planes aprobados por la autoridad competente.
- Pago de cuotas de primas de seguros de vida colectivos del trabajador o su familia, o planes de retiro y subsidios aprobados por la autoridad de aplicación.
- Depósitos en cajas de ahorro de instituciones del Estado Nacional, de las provincias, de los municipios, sindicales o de propiedad de asociaciones profesionales de trabajadores.
- Reintegro del precio de compra de acciones de capital, o de goce adquirido por el trabajador a su empleador, y que corresponda a la empresa en que presta servicios.
- Reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del empleador, cuando fueran exclusivamente de las que se fabrican o producen en él.

Por su parte, la legislación argentina contempla, en el caso de adelanto de remuneraciones, la deducción o retención no podrá insumir en conjunto más del 20% del monto total de la remuneración en dinero que tenga que percibir el trabajador en el momento en que ésta se practique. Las mismas podrán consistir además, siempre dentro de dicha proporción, en sumas fijas y previamente determinadas. Sólo se podrá exceder este tope en los supuestos de embargo por cuota alimentaria o litisexpensas que son determinadas por el juez interviniente en la causa.

En ningún caso podrán efectuarse las deducciones, retenciones o compensaciones sin el consentimiento expreso del trabajador, salvo aquellas que provengan del cumplimiento de las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo al igual que en el Reino Unido. Las mismas en todos los casos faltantes, requieren, además, la previa autorización del organismo competente. Estas exigencias se deberán reunir en cada caso particular, aunque la autorización puede ser otorgada a un empleador o grupo de empleadores, a efectos de su utilización respecto de la totalidad de su personal.

En ambos sistemas se puede observar que el empleador al momento de realizar las deducciones, debe contar con el consentimiento del empleado, excepto que se traten de deducciones legales que conste en las respectivas legislaciones.

JORNADA LABORAL

Definición

La jornada laboral en Argentina está regida por la ley N° 11.544 la cual define la misma como "el tiempo en el cual el trabajador está a disposición de su empleador, por lo que no puede disponer de su actividad en beneficio propio", esta definición coincide con la del Reino Unido.

Entre ellas podemos diferenciar el trabajo a tiempo completo y el de tiempo reducido, por la cantidad de horas trabajadas.

Asimismo, en el Reino Unido, podemos evidenciar la presencia de un Jornada Laboral Flexible, que si bien existe en nuestro país el tratamiento no es el mismo.

Todos los empleados tienen el derecho de pedir este tipo de jornada. Para poder aplicar al mismo, el trabajador debe haber cumplido sus funciones para el mismo empleador como mínimo durante 26 semanas.

El empleador tiene la obligación de analizar la solicitud del trabajador de manera justa, reunirse con él para tratarla y optar por concederla o si se niega deberá ser con una razón justificada.

Teniendo en cuenta esto, el trabajador podrá apelar dicha resolución, siempre y cuando el empleador le ofrezca un proceso de apelación. El mismo deberá realizarse dentro de los 3 meses de obtener la respuesta por parte del empleador.

Los empleados pueden elevar su queja al Tribunal de Trabajo, cuando el empleador:

- No haya tratado su solicitud de manera justa y razonable
- Cuando su solicitud haya sido considerada como renuncia.
- Despida o trate mal a un empleado por la solicitud de trabajar jornada flexible.
- Rechace una solicitud basado en hechos incorrectos.

TIPOS:

A) JORNADA DIURNA

En nuestro país, la jornada diurna transcurre desde las 6 am a 9 pm y en el caso de trabajo de menores hasta las 8 pm. En cambio, en el Reino Unido esta franja horaria va desde las 6 am a 11 pm.

Ambas legislaciones consideran que dentro de la jornada laboral se incluyen conceptos como:

- El tiempo que le toma a un viajante de comercio trasladarse para desempeñar su trabajo.
- Almuerzos sociales dentro del lugar de trabajo.
- Tiempo trabajado en el extranjero.
- Horas extras pagas o impagas.
- El tiempo que se tarda en ir y volver al trabajo, momento en que empieza y termina el día laboral si no se tiene un lugar fijo de trabajo.
- Todo aquello que se considere dentro de la jornada laboral según el contrato firmado por las partes.

También coinciden en aquellos términos que no forman parte de la jornada laboral, a saber:

- Hora de almuerzo.

- Viajar dentro de las horas normales de trabajo por cuestiones personales.
- El tiempo de traslado entre el trabajo y el hogar, cuando se tiene un puesto fijo de trabajo.

Con respecto al límite de horas laborables, también coinciden en que son 8 horas diarias o 48 horas semanales, pero dentro del sistema anglosajón, el trabajador si es mayor de 18 años puede optar por excluirse de este marco de máximo de horas laborales. Ello, puede ser por tiempo definido o indefinido, debe ser voluntario y quedar por escrito. Si bien el empleador tiene la facultad de solicitarle al trabajador que opte por este mecanismo, en caso de negativa, el trabajador no podrá ser destituido de su puesto laboral o ser tratado de manera injusta por no haber accedido.

Aquel empleado que ejerza esta opción podrá cancelarla en cualquier momento, mediante aviso al empleador con un período no menor a siete días.

Hay un cierto límite de personas que no pueden ejercer esta opción, por ejemplo, personal de empresas aéreas, los que trabajan en embarcaciones, en transporte público o privado, personal de empresas de seguridad que transportan elementos de valor, etc.

Si bien este mecanismo no está contemplado en nuestro marco normativo, ya que completadas las horas máximas laborables empezarán a correr como horas extras, a menos que hubiere un acuerdo entre las partes donde, pasadas las ocho horas diarias, el excedente pueda ser descontado de otro día laboral.

En ambas legislaciones se comparten excepciones a la jornada laboral anteriormente expuesta, siendo:

En el Reino Unido:

- Personal de las Fuerzas Armadas y Policía.
- Personal de seguridad y vigilancia.
- Servicios de emergencia.
- Empleados domésticos que vivan en la casa en que trabajan.
- Navegantes, pescadores, personas que trabajan en embarcaciones.

En Argentina, la ley 11.544 expone taxativamente que no están contemplados dentro de esta jornada típica los siguientes: "trabajos agrícolas, ganaderos y los del servicio doméstico, ni los establecimientos en que trabajen solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal; trabajos con jornada especial en razón de la índole de la actividad o de la organización del trabajo en la empresa: trabajos intermitente, preparatorios o complementarios y/o en equipo". Sin embargo, existen trabajos contemplados dentro de la jornada máxima pero que excepcionalmente se los puede obligar a trabajar horas extraordinarias: "auxilios o ayudas extraordinarias en horas suplementarias para casos de peligro grave e inminente, accidente ocurrido o inminente y caso de fuerza mayor sin necesidad de autorización administrativa; cuando en forma temporaria, previa reglamentación, se autoricen horas suplementarias para hacer frente a demandas extraordinarias".

B- JORNADA LABORAL NOCTURNA

La legislación de Reino Unido considera que va a existir este tipo de jornada cuando el trabajador realice como mínimo tres horas nocturnas. El período de este turno comienza a las 11 pm y concluye a las 6 am, a menos que las partes convengan algo diferente; como máximo se pueden trabajar 8hs en un día laboral. A diferencia de la jornada diurna, el empleado no puede optar por salir de este máximo de horas laborables nocturnas y tampoco puede ser discriminado por no querer desempeñarse en esta franja horaria.

Asimismo, es responsabilidad del empleador llevar un registro tanto de las jornadas como de las horas nocturnas trabajadas por el personal a su cargo y deber conservarlo como mínimo por dos años.

El *National Minimum Wage* no distingue una tarifa diferente para la jornada nocturna, siendo la misma que para la jornada diurna.

Este tipo de jornada contempla un turno para dormir, ya sea que el trabajador se encuentre de guardia o en su puesto de trabajo; si bien puede suceder que le paguen menos por esa hora para dormir, en promedio su salario no puede ser inferior al establecido por el *National Minimum Wage*.

En cambio, en la legislación argentina, esta jornada se extiende desde las 9 pm de un día, hasta las 6 am del día siguiente. No puede ser mayor a 7 horas por jornada y 42 horas semanales. Esta limitación no aplica en trabajo por equipos.

Cuando se mezclen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en 8 minutos por cada hora nocturna trabajada, o se pagarán como tiempo suplementario.

C- JORNADA INSALUBRE

El marco normativo argentino estipula que esta es aquella que “por las condiciones del lugar de trabajo, por las modalidades o por su naturaleza, ponen en peligro la salud de los trabajadores y que la autoridad administrativa determinó como insalubres”. La cantidad máxima de horas serán 6 diarias y 36 semanales cuya limitación tiene fundamento en la “protección de la salud psicofísica del trabajador” y por la cual percibirán la misma remuneración que una jornada normal.

Se encuentra absolutamente prohibido⁸ el cumplimiento de horas extraordinarias durante la jornada insalubre: no pueden ser desempeñadas ni siquiera con autorización administrativa. Asimismo las mujeres y menores de 18 años no pueden realizar tareas declaradas como insalubres.

Si bien la legislación británica no cuenta con la llamada jornada insalubre, todas las obligaciones que debe cumplir el empleador con respecto a asegurar las condiciones de trabajo y el bienestar de sus empleados, se ven contempladas en *Health & Safety Act*. De aquí se desprende que el empleador está obligado a contratar especialistas en evaluación de riesgos que lleven a cabo la misma para destacar los riesgos implicados en el ambiente laboral. Particularmente para aquellos empleados que no trabajen en oficinas, por ejemplo, que trabajen en áreas con máquinas industriales, ya sean cocinas o que estén involucrados en el área de mantenimiento.

Si el empleador incumpliera con alguno de estos requisitos, será susceptible de sanción penal. Además deben encargarse de pagar un Seguro por Responsabilidad Civil por un monto no menor a las cinco millones de libras, para todos los empleados del Reino Unido. Éste cubrirá no solamente los honorarios legales sino también una compensación a la persona perjudicada en el lugar de trabajo. Las multas por no mantener un seguro apropiado pueden ascender hasta las dos mil quinientas libras por día.

⁸ Julio Grisolia. “Manual del Derecho Laboral” pág 500.

Horas Extraordinarias

En ambas legislaciones se consideran horas extras a aquellas que son trabajadas fuera de la jornada normal de trabajo, generalmente están establecidas por contrato, no solamente como se tratarán sino también la tarifa a la cual se pagarán.

Los empleados solo deberán trabajar horas extras si así lo acordaron en el contrato pero no pueden ser obligados a hacerlo sino estuviesen de acuerdo.

Existen casos en los que los empleadores pueden conceder tiempo libre como compensación por las horas extras trabajadas en lugar de pagarlas; estos términos deberán ser acordados entre las partes.

Según la ley 20.744, coincide con la definición británica de horas extraordinarias como aquellas "tareas efectuadas por el trabajador por encima de la jornada legal". La ley establece como principio general que "el trabajador no está obligado a prestar servicios en horas suplementarias" y si así lo hiciere, como máximo podrán ser 3 horas extraordinarias diarias.

Los motivos por los cuales se pueden cumplir horas extras son:

- Para satisfacer mayores demandas de producción.
- Para responder a la necesidad de preparar o poner en funcionamiento una máquina.
- En caso de fuerza mayor.

En cuanto a la forma de retribuir las horas extras, en Argentina, la ley dispone que "el empleador deberá abonar:

- Un recargo del 50% si se trata de días hábiles.
- Un recargo del 100% en días sábados después de la 1pm, domingos y feriados".

Sin perjuicio de los mayores beneficios que puedan ser pactados en un Convenio Colectivo.

El objetivo del mayor costo en concepto de hora extra es persuadir al empleador de no requerir la fuerza laboral más allá de la jornada legal, una forma de proteger la salud y bienestar del trabajador.

Descansos

Se define como descanso "el tiempo en el que el trabajador reposa y se recupera física y psíquicamente de la fatiga producida por la realización de una tarea". Sus funciones principales son la higiénica y biológica, no solo para preservar la salud y evitar enfermedades, sino también para gozar de tiempo libre para dedicar a su familia, al esparcimiento, al deporte, entre otros.

Según la Ley de Contrato de Trabajo, se establece tres descansos obligatorios:

1. *Descanso Diario:*

- Dentro de la jornada: pausa para el almuerzo o refrigerio del trabajador o por razones higiénicas.
Otorga un descanso de dos horas al mediodía para las mujeres que estén bajo contrato full time y los menores de edad, el cual podrá ser reducido con autorización del Ministerio de Trabajo cuando dicha

interrupción ocasionara perjuicios a los beneficiarios o al interés general.

Actualmente este beneficio no es muy utilizado, no solo porque no devengará remuneración sino también porque la mujer prefiere terminar antes su jornada laboral.

Asimismo, la mujer que tenga un hijo en período de lactancia, gozará de dos descansos de media hora para amamantarlo en el transcurso del día laboral y por un plazo no mayor a un año después del nacimiento.

- Entre jornadas: es el tiempo mínimo que necesita el trabajador para recuperarse del esfuerzo realizado durante la jornada de trabajo y ocuparse de cuestiones particulares. El cese deberá ser no inferior a 12 horas.

2. *Descanso semanal:* el Artículo N° 204 de la LCT establece que "queda prohibida la ocupación del trabajador desde las 1 pm del día sábado, hasta las 12 am del día siguiente", salvo excepciones establecidas por reglamentaciones que suplanten este descanso con uno compensatorio. En el caso de aquellas actividades que requieren se trabaje durante los fines de semana si se otorga el correspondiente descanso, se remunerarán a la tarifa normal, sin ningún recargo.

Como excepción a la prohibición quedan exceptuados aquellas personas que trabajen en alguno de los siguientes rubros o actividades: "espectáculos, eventos, bares, establecimientos de salud, museos, oficinas turísticas, centros de compras, entre otros."

3. *Descanso compensatorio:* según el Decreto 16.117/1933 las siguientes son las reglas que deben ser respetadas para que se pueda otorgar este tipo de descanso:

- Si un empleado trabaja luego de la 1 pm de un día sábado, tendrá como descanso compensatorio esas horas excedidas del límite algún otro día de la semana entrante.
- Si el empleado tuvo el descanso correspondiente el día sábado, pero desempeñó funciones durante el día domingo, gozará de un descanso de 24 horas en la semana subsiguiente.
- Por último, si el empleado trabaja después de la 1pm del sábado y también el domingo, gozará de un descanso de 35 horas consecutivas a partir de la 1pm de algún día de la semana entrante.

El incumplimiento del descanso compensatorio por parte del empleador dará lugar a que el trabajador haga uso del derecho a dicho descanso a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, con previo aviso, no menor a 24 horas y será remunerado como salario habitual más un 100 % de recargo.

Sin embargo, la legislación británica establece que pueden desempeñar tareas los días domingo pero deben estar estipulados por escrito ya sea en el Contrato de Trabajo o en la Declaración de Términos y Condiciones Laborales. El empleador no puede obligar a que el trabajador tenga que desempeñar sus funciones un día domingo, pero en el caso de que ambas partes accedieran a ello, es imperioso que quede por escrito. Respecto de la tarifa horaria, no se hace diferencia por ser día domingo a menos que las partes acordaran algo diferente.

Asimismo, se establecen normas especiales para aquellos que trabajen en tiendas o agencias de apuestas, quienes no deberán trabajar los días domingo cuando:

- ✓ Trabajen en tiendas y hayan empezado antes del 26/08/1994 y aun continúen en el mismo trabajo
- ✓ Trabajen en agencias de apuestas y hayan comenzado antes del 02/06/1995 y aún continúen allí.

Sin perjuicio de que puedan optar por no trabajar durante este día en cualquier momento del transcurso del contrato, aun cuando lo hubieren consentido en el mismo; a menos que hayan sido contratados específicamente para cumplir tareas ese día.

En el Reino Unido los descansos se encuentran regulados por "*Working Time Regulations 1998*", la cual establece, para trabajadores mayores de 18 años, los siguientes tipos de descansos:

- Recreos laborales: se trata de veinte minutos de corrido de descanso en el trabajo ya sea para el almuerzo o refrigerio, siempre que trabajen más de 6 horas.
- Descanso diario: tienen derecho al descanso de 11 horas entre cada jornada laboral.
- Descanso semanal: tiene derecho a tener descanso de 24 horas consecutivas o 48 horas quincenales.

Debe tenerse en cuenta que el promedio semanal de descanso debe ser de 90 horas. Además, el empleador deberá tener en cuenta que en caso de trabajo monótono tendrá que brindar los descansos suficientes para evitar poner la salud y seguridad de los trabajadores en riesgo.

Al igual que en la legislación argentina trata la figura de descanso compensatorio para aquellos que no pudieren hacer uso de su descanso y el mismo será de la misma duración del aquel no fue gozado. Los que encuadran dentro de éste pueden ser:

- Los que trabajen por turnos, cuando tuvieren que entrar a trabajar en el próximo turno sin tener tiempo al descanso.
- Cuando la distancia entre el lugar de trabajo y el hogar o entre dos trabajos diferentes sea muy extensa.
- Si hacen trabajos de seguridad y vigilancia en el trabajo.
- Cuando se requiera presencia del personal durante las 24 horas

No tienen la posibilidad de acceder a éstos:

- El personal de las Fuerzas Armadas, servicios de emergencia o policía
- Trabajos que se pueda elegir cuándo trabajar
- Transporte marítimo.
- Empleados del transporte aéreo o terrestre que tienen otros tipos de derechos a descansos.

Feriatos Obligatorios y Días No Laborables

Son los días feriatos nacionales y los días no laborales que la legislación regula. Su fin no es el descanso, como establece la ley, sino que tienen como objeto que la persona pueda acudir a actividades que se relacionan con la festividad.

Los días no laborales, que el empleado opte por trabajar, se cobran como jornada simple; pero si se trata de feriatos dominicales, aun cuando caigan día domingo, los empleados tienen derecho al cobro de la remuneración habitual; y si optan por trabajar dicho día, cobrarán una cantidad más igual a la normal.

También se cobra como feriado cuando cae día domingo, y cuando se está en licencia especial, o por enfermedad inculpable, vacaciones o accidente de trabajo.

En Reino unido, los feriados o días no laborables por festividades son llamados *Upcoming Bank Holidays*. Si uno de ellos cae fin de semana, se sustituirá en un día de semana, que normalmente es el lunes próximo al feriado. Estos días, a diferencia de nuestra legislación, no son pagos para los empleados, así como los días en los que los trabajadores están de paro o huelga, que no son considerados laborales.

VACACIONES

Definición

La OIT define a las vacaciones anuales remuneradas del trabajador como " un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos y de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año, cumpliendo el trabajador ciertas condiciones de servicios, interrumpe su trabajo y continúa percibiendo su remuneración".

Este tipo de descanso anual es obligatorio y pago. El trabajador deberá dejar de cumplir con todas sus actividades por un período de días consecutivos, determinados en base a la cantidad de tiempo de servicios prestados.

CONCEPTO FÍSICO: Cantidad de días correspondientes

El Artículo N° 151 de la LCT establece que "para tener derecho cada año a las vacaciones completas, el trabajador debe haber prestado servicios, como mínimo, durante la mitad de los días hábiles del año calendario o aniversario respectivo". Con esto podemos entender que la ley no exige que se tenga una antigüedad mínima para gozar de las vacaciones, sino que debe tener un tiempo mínimo de prestación de servicios en el año. Asimismo, como menciona el Artículo N° 152 de la misma ley, si el empleado no llega a reunir esta cantidad de tiempo, le corresponderá un día de vacaciones cada veinte trabajados efectivamente.

A la hora de determinar la cantidad de días trabajados en el año por parte del trabajador, se deben tener en cuenta aquellos en los que efectivamente desempeño sus funciones en el ámbito laboral pero también se computaran los días en los que no se prestaron servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado a una enfermedad. En cambio, no se considerarán como trabajados bajo ningún medio las ausencias injustificadas y las suspensiones disciplinarias como tampoco las licencias sin goce de pago.

Con respecto a la antigüedad, se toma el año calendario, es decir que se computa al 31 de diciembre del año que se esta calculando. La antigüedad se computa respecto de un solo empleador, en los casos en que el trabajador reingresara a las ordenes del mismo empleador, deberá computarse el período anterior que haya trabajado.

Las vacaciones en el Reino Unido, en cambio, no se basan en la antigüedad en el trabajo sino en la cantidad de días trabajados. Todos los trabajadores tienen derecho a 5.6 días de vacaciones por cada 5 días trabajados, o sea como máximo 28 días de vacaciones anuales. Incluso cuando se trabajen 6 días a la semana, igualmente tendrá derecho a 28 días de vacaciones a menos que por decisión del empleador quiera otorgarle más días que lo legalmente permitido, no teniendo que cumplir con los requisitos básicos, puede imponer como condición que para acceder a este beneficio haya prestado tareas por determinada cantidad de tiempo.

Si sucediera que los días de vacaciones dan como resultado un número entero y uno decimal (por ejemplo, trabaja 2 días multiplicado por 5.6 días de vacaciones por día trabajado, da como resultado 11.2 de vacaciones), se debe preguntar al empleador cómo quiere tratar ese decimal; si bien no puede redondear para abajo, tampoco está obligado a redondear para arriba para que sea un día adicional de vacaciones, aunque si así lo quisiera, puede hacerlo. Además puede sugerir que, el empleado finalmente se tome como un día entero ese "día decimal" pero que solo se le pague la parte correspondiente o que opte por tomarse ese decimal vacacional durante un día de trabajo y retirarse antes o acumularlo para las próximas vacaciones.

Plazos de Vacaciones

Teniendo en cuenta el Artículo N° 150 de la LCT podemos diferenciar los siguientes plazos de vacaciones, que deben ser días corridos y no hábiles, teniendo en cuenta la antigüedad del trabajador:

- 14 días cuando la antigüedad no excede los cinco años
- 21 días cuando la antigüedad es mayor a cinco años y menor a diez
- 28 días cuando la antigüedad es mayor a diez años y menos a veinte
- 35 días en el caso de que la antigüedad superior veinte años

Los trabajadores de temporada tienen derecho a un día de descanso por cada veinte de trabajo efectivo, según el Artículo N° 163 de la LCT.

VALOR MONETARIO

Las vacaciones deben ser pagadas a su inicio, y el trabajador debe percibir un importe similar al que hubiera correspondido en caso de estar en actividad.

El Artículo N° 155 de la LCT se encarga de establecer el cálculo del valor día para las vacaciones. Entre ellos podemos encontrar:

- A. Trabajadores mensualizados. En este caso se dividirá el sueldo por 25 para obtener el concepto monetario de las vacaciones. A este valor se lo multiplicará por los días que corresponden tomarse de licencia.
- B. Trabajadores que perciben remuneraciones variables. Se divide la totalidad de las remuneraciones percibidas por la totalidad de los días que se consideran como trabajados.
- C. Trabajadores de temporada. Gozan del descanso al finalizar cada ciclo.

Para calcular la tarifa hora a la cual se abonarán las vacaciones en Reino Unido, se hace un promedio de las horas trabajadas y efectivamente pagas durante las últimas 12 semanas, y si durante este período no se hubieran efectuado pagos, se deberá ir más en el tiempo y tomar otras 12 semanas donde sí se hayan abonado. Este valor se multiplicará por la cantidad de horas que normalmente trabaja, obteniendo así el valor día y esto a su vez, por la cantidad de días que le correspondan de vacaciones. Las mismas deberán ser abonadas en el momento en que van a ser tomadas.

En el siguiente cuadro se resumirá cuál es la cantidad de días que les corresponden pagos por vacaciones según la modalidad contractual:

JORNADA LABORAL	PAGO
De horas y pago fijo (part time y full time)	Una semana de vacaciones se pagan de igual manera que lo que recibiría el trabajador por una semana de trabajo
Trabajo por turnos con horario fijo (part time y full time)	Una semana de vacaciones pagas equivalen al promedio de las horas fijadas trabajadas por semana de las 12 semanas previas a la tarifa promedio por hora.
Trabajo sin horario fijo (ejemplo, trabajos eventuales)	Una semana de vacaciones pagas es el promedio de lo que se le abonó en las 12 semanas previas

Para finalizar con el tema de vacaciones, podemos destacar dos principios esenciales que rigen en nuestro país:

- Como nombramos anteriormente, las vacaciones no pueden ser compensadas en dinero a no ser que se trate de la extinción del contrato de trabajo;
- Sin importar la causa por la cual finalice el contrato de trabajo, el empleado tiene el derecho a percibir una indemnización por vacaciones no gozadas.

Así como las vacaciones devengan SAC, la indemnización correspondiente al no goce de las mismas también lo hace.

Acumulación de Vacaciones

Se encuentra prohibido acumular un período de vacaciones a otro futuro. Lo que si permite el Artículo N° 164 de la LCT, siempre que exista un acuerdo entre las partes, es que se acumule un tercio de las vacaciones inmediatamente anteriores. Pero necesariamente debe gozar, como mínimo, de las dos terceras partes de sus vacaciones anuales. Todo esto debe quedar por escrito para que sirva como prueba en caso de que se originara algún tipo de conflicto entre las partes.

Asimismo, la enfermedad genera derecho a una licencia pero con un fin distinto al de las vacaciones anuales. Por este motivo, si el empleado sufriese algún tipo de enfermedad inculpable o accidente no deberán otorgársele las vacaciones en ese período ya que estaría gozando de otro tipo de licencia. En el caso de maternidad, tampoco pueden superponerse ambas licencias, ya que prevalece la de maternidad. Si se trata de una licencia por matrimonio, el empleado sí puede solicitar que se acumulen ambas licencias.

Analizando este mismo tema en la legislación británica, nos encontramos con el concepto de *Carryng Over* (Pasar días de vacaciones de un período a otro). El mismo explica que si bien el trabajador no está facultado para arrastrar días de vacaciones para el próximo año, el empleador puede autorizarlo a que pase los días que no pudo tomarse de su licencia anual para el próximo período. Esto debe quedar estipulado en el contrato o manual de la empresa y además tiene un límite: si el trabajador tiene 28 días de vacaciones, sólo podrá pasar al próximo año 8 días.

En el supuesto de que además el trabajador no pudiese gozar de sus vacaciones por estar dentro de otro tipo de licencia, por ejemplo: por maternidad o paternidad podrá acumular todos o algunos de los días que no pudo tomarse, dependiendo de la voluntad del empleador.

Si el trabajador se enfermara durante sus vacaciones, puede pedir entrar en licencia por enfermedad y tomarse los días restantes de las vacaciones legales anuales más adelante. Para ello, debe darle aviso de su situación al empleador siguiendo el procedimiento establecido en el contrato o manual de procedimientos de la empresa. Por su lado, el empleador deberá autorizar a que como máximo se pasen al próximo año 20 días de vacaciones cuando el total fuera de 28 días, lo que quiere decir un máximo del 70%.

Cuando el trabajador decidiera renunciar a su trabajo, podrá gozar de las vacaciones acumuladas hasta ese momento durante el período de preaviso, siempre que este procedimiento sea comunicado de manera correcta y el empleador lo acepte. También tiene el derecho a que le paguen las vacaciones acumuladas legales y no gozadas.

PERÍODO VACACIONAL

Una vez más, mencionamos que las vacaciones en Argentina deben tomarse de manera continuada y el empleador tiene la obligación de otorgarlas en un período de tiempo que va desde el 1 de octubre al 30 de abril.

El empleador es el que va a decidir en que momento va a otorgarlas pero debe, necesariamente, hacerlo en una temporada de verano. Asimismo, la LCT establece en su Artículo N° 154 que pueden otorgarse las vacaciones en un período distinto al legal siempre y cuando esta opción este justificada. Se debe llevar a cabo un trámite para obtener la autorización a este tipo de vacaciones en la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo y el Ministerio de Trabajo.

El empleador tiene la obligación de comunicar por escrito la fecha de inicio de las vacaciones con una antelación no menor de 45 días. El trabajador va a tener el derecho a tomarse las vacaciones por su parte en aquellos casos en que el empleador no efectuó el comunicado de su comienzo.

Si el trabajador no goza de sus vacaciones antes del 31 de mayo, pierde el derecho a gozarlas y a que se las paguen: se trata de un plazo de caducidad. La LCT prohíbe que las vacaciones sean compensadas en dinero y establece que no podrán ser gozadas en el futuro. El objetivo de esto es que efectivamente el trabajador haga uso de sus vacaciones.

El empleador británico puede utilizar dos sistemas para calcular los días que le corresponden de vacaciones al trabajador:

- Leave year (Período vacacional)

Es un término que se utiliza para describir el período en que el empleador espera que el empleado se tome sus vacaciones. Puede ser que las partes hayan acordado en el contrato de trabajo cuándo comienza (por ejemplo desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre), pero si no lo estuviere, se tomará como fecha de inicio: a) el día en que el empleado comenzó a prestar tareas, si fue luego de Octubre de 1998, sino b) el 1 de Octubre, si comenzó en esa fecha hacia adelante.

Una vez establecido este período, el trabajador debe tomarse sus vacaciones durante el mismo.

- Accrual System (Sistema Acumulativo)

El empleador puede utilizar este sistema para calcular las vacaciones que le corresponde al trabajador, durante su primer año de trabajo en su empresa. Este sistema hace que cada mes el empleado devengue un doceavo de su licencia, entonces de esta manera luego de haber trabajado por 6 meses, el empleado tiene derecho a la mitad de sus vacaciones anuales.

LICENCIAS

Licencia por Maternidad

En Argentina según la LCT

Es la suspensión paga de la relación laboral y el cese de tareas a la cual tiene derecho toda trabajadora que transite un embarazo. Debe comunicarlo a su empleador mediante certificado médico, donde conste la fecha probable de parto. Dicha trabajadora tiene el derecho de conservar su empleo de forma estable y a no trabajar durante 90 días, que comienzan 45 días anteriores a la fecha del parto y finalizan 45 días posteriores a la misma. La empleada puede optar por trabajar hasta 30 días antes de la fecha de parto, y los 15 días restantes se sumarán a los 45 días posteriores a la misma. Si se produjera un nacimiento pre-termino, la licencia no utilizada se sumará al período de descanso posterior al parto, hasta completar los 90 días. En casos de nacimientos con síndrome de Down, la licencia se prorrogará 180 días más, sumando un total de licencia de 9 meses considerando que es una situación especial.

Vencida la licencia por maternidad, la trabajadora podrá optar entre:

- 1) Reintegrarse a su trabajo: por un año tiene el derecho a una hora de lactancia. Según el convenio, este beneficio puede extenderse.
- 2) Hacer uso del estado de excedencia: es un período que va de 3 a 6 meses, en el cual la trabajadora no goza de sus haberes. El tiempo que dure el estado de excedencia no se considera como tiempo de servicio.
- 3) Rescindir el contrato de trabajo: a causa de la maternidad.

La ley presume que existe despido por causa de embarazo si se produce 7 meses y medio antes de la fecha de parto, y hasta 7 meses y medio después. Si el empleador la despide en ese tiempo con causa justificada, deberá probarla ante un juez; y si lo hace sin causa justificada, deberá abonar una indemnización agravada (son 13 meses, 12 de haberes mas el SAC).

En el Reino Unido

La *Employments Relations Act* de 1999 contiene la mayor parte de los derechos y principios contenidos dentro de *Employment Rights Act*. De ella se desprende que las empleadas embarazadas tienen cuatro derechos fundamentales:

- 1) El pago de tiempo libre para la atención prenatal
- 2) La licencia de maternidad
- 3) Beneficios por maternidad
- 4) La protección contra el trato injusto o despido

La mujer embarazada gozará de la *Statutory Maternity Leave* (SML), que es una licencia de 52 semanas, que se compone de la licencia por maternidad ordinaria (26 primeras semanas) y de la licencia por maternidad adicional (últimas 26 semanas). No es obligatoria la totalidad de la licencia, pero sí la empleada deberá tomar un permiso de 2 semanas obligatorias después de que nazca su bebé (ó 4 semanas si es trabajadora de una fabrica). La trabajadora, debe informar a su empleador que está embarazada por lo menos 15 semanas antes de la fecha probable de parto, o tan

pronto como sea posible. La licencia de Maternidad comienza generalmente 11 semanas antes de la semana prevista para el parto. En caso de ausencia en el trabajo por enfermedad relacionada al embarazo en las 4 semanas anteriores a la fecha de parto, la trabajadora iniciará automáticamente su licencia.

Una trabajadora puede optar por dejar la SML si no es considerada “*worker*”, es decir que no es de planta permanente, y si ha dado la notificación correcta a su empleador.

Todas las trabajadoras embarazadas, sin importar el tiempo que han estado en sus puestos de trabajo, tienen derecho a ausentarse para la atención prenatal. No se puede gozar de este beneficio antes de informar al empleador acerca del embarazo. El empleador puede solicitar constancia de las citas prenatales a partir de la segunda en adelante. El padre o colaborador de la mujer embarazada, aunque sea del mismo sexo, tienen el derecho de tomar tiempo libre de trabajo para acompañar a las mujeres embarazadas, con el límite de hasta dos citas prenatales, y sin gozar de pago de remuneración.

Respecto al pago de la licencia, se abona durante un máximo de 39 semanas; en el cual la empleada obtiene el 90% de su salario semanal promedio (antes de impuestos) para las primeras 6 semanas; o el menor entre £ 139.58 y el 90% de su salario semanal promedio para los próximos 33 semanas. La modalidad de pago es la misma que la de sus salarios (por ejemplo, mensual o semanal). Serán deducidos de impuestos y el Seguro Nacional.

Se podrá pedir un descanso parental no remunerado por las 18 semanas posteriores al nacimiento, que podrá ser restringido a 4 semanas al año.

Licencia por Paternidad

Otro punto, que hace diferencia entre una legislación y la otra, es la Licencia por Paternidad. En nuestro país, hoy en día, la ley ha quedado desactualizada ya que la licencia por paternidad es tratada como una licencia especial, por la cual al progenitor solo se le otorgan 2 días por nacimiento de hijo y ninguno en el caso de adopción. Sin embargo, en el Reino Unido, el padre puede tomarse tiempo libre a causa del embarazo de su pareja, la adopción de un niño (en este caso algunas cuestiones pueden ser distintas en comparación a la concepción de un bebé), o cuando opta por tener un bebé a través de un acuerdo de subrogación. Para ello debe cumplir con ciertos requisitos:

- ✓ haber trabajado para su empleador de forma continuada 26 semanas, antes de las últimas 15 semanas de embarazo
- ✓ estar en servicio hasta la fecha de nacimiento
- ✓ ganar por lo menos £ 112 por semana

El trabajador puede preferir entre 1 ó 2 semanas pagas por paternidad; o la licencia parental (*Shared Parental Leave*); no puede ejercer la opción por ambas al mismo tiempo. La misma no puede comenzar antes del nacimiento del bebé, y debe finalizar dentro de los 56 días de producido el mismo, es una obligación del empleado notificar a su empleador la necesidad de tomar una licencia por paternidad.

Los derechos del trabajador están protegidos durante la licencia por paternidad. Esto incluye el derecho a obtener aumentos de sueldo y el derecho a volver al trabajo, entre otros. En caso de adopción, puede obtener tiempo libre para asistir hasta 2 citas de adopción una vez que se haya relacionado con un niño.

La remuneración semanal legal de paternidad es de £ 139.58, o el 90% del salario semanal promedio (lo que sea menor). Al igual que la licencia por maternidad, se abona de la misma forma que el salario, ya sea mensual o semanal.

Licencia Compartida (Shared Parental Leave)

En el Reino Unido se encuentra la llamada licencia compartida que es una mezcla entre la licencia por maternidad y la licencia por paternidad.

Para que sea posible deben darse las siguientes condiciones:

- ✓ el niño debe haber nacido después del 5 de abril del 2015
- ✓ la madre debe poner fin a su licencia por maternidad
- ✓ poner fin a cualquier licencia o permiso otorgado por adopción
- ✓ haber trabajado de forma continua para el mismo empleador durante al menos 26 semanas previas a las últimas 15 antes de la fecha de parto
- ✓ permanecer con el mismo empleador durante la licencia compartida
- ✓ Durante las 66 semanas antes de la semana probable de parto, la pareja debe:
 - Haber trabajado durante al menos 26 semanas.
 - Haber ganado al menos £ 390 en total en 13 de las 66 semanas
 - Ser empleada o trabajadora por cuenta propia.

Si cumple con ellos, puede optar entre:

- 1) la licencia restante (a las 52 semanas de licencia por maternidad, se le restan las semanas de licencia tomadas por la madre)
- 2) el pago de las semanas restantes a las estatutarias (39 semanas menos las semanas de pago por maternidad, subsidio de maternidad o adopción de pago).

Licencia por Enfermedades y Accidentes Inculpables

La LCT Argentina, mediante un apartado especial, trata los accidentes y las enfermedades que son considerados inculpables. Éstos no son a causa del trabajo. Los originados en el trabajo o concurriendo al mismo, serán tratados por el seguro obligatorio que debe abonar el empleador por cada trabajador que tenga a su cargo; este seguro es conocido como ART.

La ley define a los accidentes o enfermedades inculpables como los que imposibilitan al trabajador la prestación del servicio. Esta alteración a la salud del empleado, no modifica su derecho a cobrar la remuneración durante: 1) tres meses si su antigüedad es menor a cinco años; y 2) seis meses si su antigüedad fuera mayor a cinco años. Si el empleado tuviera cargas de familia, los períodos se extenderán a seis y doce meses, respectivamente.

Es obligación del trabajador informar a su empleador, en el transcurso de la primera jornada de trabajo ausente, respecto de su accidente o enfermedad. De no hacerlo perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente. Igualmente, debe ser controlado por el médico que el empleador le asigne.

Finalizada la licencia, el empleador debe conservar el puesto de su trabajador por un año, si éste aún no estuviese en condiciones de retomar su trabajo. Vencido dicho plazo, la relación continúa existiendo hasta que alguna de las partes decida la finalización de la relación laboral. En caso de disminución definitiva de la capacidad laboral del empleado, a causa del accidente o enfermedad inculpable, se le deberán asignar otras tareas, sin reducción de su salario.

En el Reino Unido, no existe distinción entre enfermedades inculpables o no. Todo trabajador que curse una enfermedad, solo necesita una certificación médica después del séptimo día de licencia por enfermedad en el trabajo. En ella, el profesional deberá informar si el empleado se encuentra apto o no para el trabajo. El empleado se encuentra en condiciones de recibir la paga por enfermedad (*Statutory Sick Pay-SSP*) luego del cuarto día consecutivo ausente por enfermedad; puede obtener 88,45 £ a la semana, con un máximo de 28 semanas pagas. No son compatibles el pago por enfermedad y la licencia por maternidad.

Toda licencia por vacaciones estatutaria que no sea utilizada debido a una enfermedad, puede ser trasladada al año siguiente. Los empleadores no pueden obligar a los trabajadores a tomar sus vacaciones anuales cuando éstos se encuentren cursando una licencia por enfermedad.

Una enfermedad es considerada de largo plazo cuando persiste por más de cuatro semanas. Un empleado enfermo a largo plazo sigue teniendo derecho al goce de vacaciones anuales.

El empleador tiene derecho a despedir un trabajador que padece una enfermedad a largo plazo, pero previamente deben considerar si el empleado puede regresar a su trabajo (por ejemplo trabajando de forma flexible, haciendo trabajos diferenciados o menos estresantes), y consultar con el empleado acerca de cuándo estaría en condiciones de volver a trabajar. El empleado puede llevar su caso ante un tribunal laboral si piensa que ha sido despedido injustamente.

En similitud con nuestra legislación, los empleadores deben realizar cambios en las condiciones de trabajo de un empleado que, a causa de una enfermedad, sufriera una discapacidad. Son ajustes razonables que pueden incluir por ejemplo la disminución de horas laborales.

Respecto a la licencia por enfermedad que transcurre durante el período vacacional, se asemejan en que en ambas legislaciones se interrumpen las vacaciones y comienza a correr la licencia por enfermedad. Se diferencian en que en el Reino Unido, los días restantes de vacaciones pasan al próximo año mientras que en Argentina una vez concluida la licencia por enfermedad, deberá retomar el período vacacional, sin perjuicio de lo que arreglaran entre las partes.

TRABAJO DE MUJERES

La LCT argentina, dedica un título aparte para dicho tema y establece que ninguna mujer puede sufrir discriminación en su empleo fundada en el sexo ni en el estado civil de la misma. Se le debe garantizar trabajo que no sea penoso, insalubre o peligroso, e igual retribución por trabajo de igual valor.

Toda mujer que trabajase por la mañana y por la tarde, tendrá derecho a un receso al mediodía de dos horas, salvo que el descanso generase, por el tipo de actividad, un perjuicio. En este caso previa autorización el descanso puede ser interrumpido o acortado.

En el Reino Unido, el tema es tratado en la *Sex Discrimination Act* y en la *Employment Protection Act* del año 1975, en las cuales se crean nuevos derechos legales para las empleadas, entre ellos, se establece por ejemplo, que una mujer sufre discriminación si:

- 1) Por su sexo se la trata de manera menos favorable de cómo se trataría a un hombre,
- 2) Se aplica a ella un requisito o condición que se aplicaría igualmente a un hombre pero:
 - a. La proporción de mujeres es considerablemente menor que la proporción de los hombres.
 - b. Es en perjuicio de ella porque no puede cumplir con el requisito o condición.
 - c. No puede mostrarse justificación con independencia del sexo.

Asimismo, ambos países tratan con independencia, la licencia por embarazo o maternidad. La *Employment Act* del año 1980, modificó las disposiciones existentes y proporcionó tiempo adicional pagado fuera de la atención prenatal. En el año 1996, la *Employments Rights Act* consolidó toda la legislación anterior.

TRABAJO DE MENORES

En Argentina son varias las fuentes que regulan el trabajo de los menores de edad, entre ellas la Constitución Nacional, los Convenios sobre Derechos del Niño y los de la Organización Internacional del Trabajo, y distintas leyes, como la LCT (Ley 20.744) y la Ley de Prohibición del Trabajo Adolescente (Ley 26.390). En ésta última, se estableció que la edad mínima para obtener empleo es de 16 años. Dichos menores serán capaces de celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo con autorización expresa de sus padres o tutores; pero si se encuentran emancipados o viven independientemente de ellos no es necesaria dicha autorización. Está prohibido emplear a menores de 14 años. Cualquier contrato de esa característica será ilícito.

Existe una excepción para los menores de 16 años, pero mayores de 14, quienes podrán ser ocupados siempre y cuando sea por sus padres o tutores en empresas familiares con jornadas reducidas. Para ello se debe pedir autorización ante la autoridad administrativa laboral; y las tareas asignadas no pueden ser penosas, nocivas o peligrosas.

La jornada de trabajo para los menores será reducida:

- ✓ Los mayores de 14 y menores de 16 años, podrán ser ocupados en jornadas que no podrán superar las tres horas diarias, y las quince horas semanales
- ✓ Los mayores de 16 y menores de 18 años, podrán ser ocupados en jornadas que no deberán superar las seis horas diarias, y las treinta y seis horas semanales

Asimismo, los menores no podrán ser empleados en jornadas nocturnas de trabajo ni tampoco podrán realizar horas suplementarias, salvo que el tipo de actividad lo requiera. Para ello se deberá pedir autorización a la autoridad administrativa. La excepción de las horas suplementarias no será de aplicación para menores de 16 años.

Respecto a los descansos, que suceden entre jornadas laborales, es idéntico al de cualquier otro trabajador, un descanso de 12 horas entre ambas jornadas. El descanso diario, para los menores de 18 años que trabajen continuamente, será de 2 horas al mediodía, salvo que, mediante autorización, se pacte solamente 1 hora de descanso diario. El descanso semanal es como el de todos los trabajadores, con la prohibición de ocuparlos entre las 13 horas del día sábado y durante todo el día domingo.

Cuando se trata de remuneración, se debe garantizar a los menores, igual retribución que la percibida por los trabajadores mayores en idénticas circunstancias.

En el Reino Unido el tema es tratado de forma similar y es regulado en la *Employment Rights Act de año 1996*; la misma establece que la edad mínima para el trabajo es de 16 años. También existen excepciones a esta edad y respecto del tipo de tareas que puede asignárseles:

- ✓ Los menores de 14 años pero mayores de 13, pueden ser ocupados en trabajos que no afecten su integridad física ni afecten su educación. Los trabajos deben ser ligeros.
- ✓ Los menores de 16 años pero mayores de 14, pueden ser contratados en una amplia gama de trabajos, pero debe pedirse autorización a la autoridad local. No pueden ser contratados en actividades como la construcción.
- ✓ Los menores de 18 años, pero mayores de 16, no tienen este tipo de restricciones, y son clasificados como empleados jóvenes.
- ✓ Los mayores de 18 años son considerados como trabajadores adultos.

En este sistema, todos los trabajadores tienen derecho al Salario Mínimo Nacional por hora que varía según la edad. Los jóvenes y aprendices tienen una tarifa diferenciada. Este tema fue profundizado en el apartado de remuneraciones.

Respecto a los descansos, los empleados menores de 18 años tendrán el derecho a un recreo laboral de 30 minutos si trabajan más de 4.5 horas, de ser posible de forma continuada. El descanso diario, a diferencia de los mayores de edad, será de 12 horas y el descanso semanal será de 48 horas. En el caso de no poder tomarse dichos descansos, tendrán el derecho a acceder a un descanso compensatorio idéntico al antes mencionado.

FORMAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Es el cese de la relación laboral y cualquiera de las partes puede extinguirla. En el caso de la legislación británica, el empleador no solo tendrá que tener en cuenta las cláusulas contractuales para evitar el incumplimiento de alguna de ellas, sino también los derechos estatutarios que goza el empleado, sin dejar de prestar atención a la legislación anti-discriminación que se desarrollará más adelante.

A los fines prácticos y para un mejor entendimiento para el lector, vamos a mostrar las formas de extinción primero en un cuadro para poder notar los paralelismos existentes y luego desarrollar cada una de ellas.

	ARGENTINA	UK
Procedimiento	PREAVISO <ul style="list-style-type: none"> • Trabajador • Empleador 	<ul style="list-style-type: none"> • NOTICE • GARDEN LEAVE • PAY IN LIEU OF NOTICE
Formas	1. Por voluntad del empleador <ul style="list-style-type: none"> • Con causa justa • Sin causa justa 	A. Fracaso / Frustración B. Renuncia C. Expiración del plazo del contrato por plazo determinado D. Disolución de la sociedad E. Liquidación de la sociedad F. Acuerdo entre las partes G. Despido <ul style="list-style-type: none"> • Justificado <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad ✓ Recorte de personal (Redundancy) ✓ Mala conducta ✓ Incumplimiento de obligación o cláusula contractual ✓ Otras razones sustanciales • Injustificado • Indirecto • Improcedente (Wrongful) • Injusto (Unfair)
	2. Por voluntad del empleado <ul style="list-style-type: none"> • Despido indirecto • Renuncia • Abandono de trabajo 	
	3. Por voluntad de ambas partes <ul style="list-style-type: none"> • Mutuo acuerdo • Vencimiento del plazo • Cumplimiento del objeto 	
	4. Por causas ajenas a la voluntad de las partes y que afectan al empleador <ul style="list-style-type: none"> • Fuerza mayor, falta o disminución del trabajo • Quiebra o concurso • Muerte 	
	5. Por causas ajenas a la voluntad de las partes y que afectan al trabajador <ul style="list-style-type: none"> • Incapacidad • Inhabilidad • Jubilación ordinaria • Muerte 	

PROCEDIMIENTO

Está establecido por la LCT que cuando un empleador quiera despedir al empleado deberá notificarlo mediante un preaviso. Éste es una obligación y garantía bilateral por la cual se notifica la extinción del contrato de trabajo. Lo que busca es evitar la ruptura intempestiva del contrato y los daños innecesarios por la interrupción brusca de la relación motivada en la mala fe. Durante este período la relación laboral continúa, por lo que, si no se preavisa, se extinguirá el día que se notifica el despido. Si se diera el

caso en que el cese de la relación se produce con causa, el preaviso no es obligatorio. El plazo correspondiente, en el caso de que no hubiera establecido uno mayor, será:

- Por parte del trabajador: 15 días
- Por parte del empleador: son 15 días cuando el trabajador se encuentre en período de prueba; 1 mes cuando la antigüedad no sea mayor a 5 años; y 2 meses en caso de que sea superior. En caso que el empleado trabajara en una PyME, el plazo de preaviso siempre será de un mes sin tener en cuenta la antigüedad. En el contrato de plazo fijo, sin perjuicio de la fecha de extinción automática, las partes deberán preavisar con uno o dos meses de anticipación, salvo cuando la duración del contrato laboral fuera menor a un mes

Cuando el empleador no cumpliera con estos plazos deberá pagar indemnización por falta de preaviso. Además, el trabajador que fuera preavisado de su despido, gozará del beneficio de 2 horas diarias dentro de la jornada laboral con el fin de que pueda buscar otro empleo, puede optar por las dos primeras horas o las dos últimas o acumularlas y por ello, no dejará de devengar salario. Se considera notificación fehaciente cuando se realice mediante telegrama, carta documento o una nota firmada por el trabajador preavisado. Para que tenga validez, no sólo deberá ser emitido sino que también debe llegarle al destinatario. Y tendrá efectos el día posterior al cual la parte afectada haya sido fehacientemente notificada.

Al igual que el procedimiento anteriormente descrito, en el Reino Unido también se debe dar un preaviso que, a menos que el contrato de trabajo establezca uno mayor, será:

- ✓ De una semana, cuando el empleado haya trabajado un mes hasta dos años
- ✓ Una semana por cada año trabajado cuando hubiere trabajado dos años o más, con un máximo de doce semanas.

El único caso en donde el empleador puede despedir a un trabajador sin otorgarle el preaviso es cuando inicia una *Acción Sumaria*, la cual se procederá a explicar más adelante.

Una diferencia importante con la legislación argentina es que, dependiendo de la posición laboral del empleado, se podrá establecer en el contrato de trabajo la extinción del mismo a través del "*Payment in lieu of notice*" o "*Garden Leave*".

El primero de ellos significa "pago en lugar de", consiste en realizar un pago al empleador por el período de tiempo correspondiente al preaviso, durante el cual no deberá trabajar y el monto de ese pago equivaldrá a lo que hubiera ganado de haber trabajado durante el preaviso; también incluirá el monto correspondiente a vacaciones si así le correspondiere. Este mecanismo puede estar establecido en una cláusula del contrato o simplemente pagarlo para evitar cualquier falta por incumplimiento contractual. En el caso de que estuviese estipulado en el contrato, también deberá dejarse por escrito el monto que percibirá, sino se podrá pactar entre las partes la finalización de la relación laboral antes de que transcurra el período de preaviso. Generalmente lo que recibirá será el salario que le hubiere correspondido de haber trabajado durante el período de preaviso y es facultad del empleador otorgarle otros beneficios. Si el empleado considerara que el mismo no cubre lo que le hubiera correspondido podrá reclamar "incumplimiento contractual".

El segundo término, es una práctica consistente en mantener al empleado alejado del trabajo durante el período de preaviso para prevenir que se lleve información sensible, especialmente cuando dejen su trabajo actual para unirse a la competencia. Continúan cobrando su salario y deben continuar cumpliendo con las cláusulas contractuales, por

ejemplo, confidencialidad por lo menos hasta que termine el período de preaviso. También se lo puede utilizar cuando haya pendiente un procedimiento disciplinario, por lo que se pide que el trabajador se quede en su casa, porque su presencia en el lugar de trabajo es contraproducente.

CLASIFICACION

Argentina

- **Por voluntad del empleador (DESPIDO DIRECTO):** El juez es quien decide si existe causa o no:

1. **Con justa causa:** Artículo N° 243 LCT "es el acto jurídico unilateral por el cual el empleador extingue el contrato de trabajo, con fundamento en el incumplimiento grave de alguna de las obligaciones en que incurre el trabajador". El empleador es el encargado de demostrar que efectivamente existe una causa que invoque este despido. En caso de no poder probarlo, deberá abonar todas las indemnizaciones correspondientes. Éstas deberán ser graves y precisas, ejemplos podrían ser: inasistencias habituales e injustificadas, impuntualidad; agresión a compañeros; por estado de ebriedad o consumo de drogas; comisión de algún delito; disminución del rendimiento; participación en huelga siempre y cuando haya sido advertido previamente; falta de colaboración horaria; acto de concurrencia desleal; violación de los controles de salida.

2. **Sin justa causa:** El empleador decide despedir al trabajador pero no invoca ningún tipo de causa o si lo hace la misma no es válida por no tener suficiente fuerza, por tal motivo le corresponde abonar indemnizaciones.

Gran Bretaña

En Gran Bretaña, debido a la gran importancia que cobra la lealtad y confianza mutua entre las partes intervinientes del contrato laboral, lo que hará que un despido sea justificado o no serán no solo la validez de las razones que llevaron al despido, sino también la forma de actuar del empleador durante el proceso de despido y disciplinario. Y si bien no existe una definición legal de "razonabilidad", si se diera el caso de que dicho proceso termina en un Tribunal de Trabajo, éste tendrá en cuenta si:

- El empleador sinceramente creía que la razón era justa;
- Llevó a cabo las investigaciones pertinentes cuando se necesitaron;
- Realizó los procedimientos de manera correcta;
- Escuchó a los empleados cuando le notificaron de su despido;
- Permitió que el empleado esté acompañado en las audiencias disciplinarias o por despido;
- Le hayan dado la posibilidad de que pueda apelar su despido.

Para que pueda configurarse dentro de "Despido Justificado" debe responder a alguna de las siguientes causas:

- A. **Capacidad:** según el *Employment Rights Act* (ERA) se refiere a la habilidad, aptitud y cualquier otra cualidad física o mental. También se incluyen calificaciones de grado y otras académicas, técnicas o calificaciones profesionales que sean de relevancia para el puesto de trabajo. Entonces para que el despido sea procedente, el empleado debe carecer del nivel de capacidad requerido para el puesto o lo tiene pero carece de voluntad para

ejercer sus funciones de manera apropiada. Si esta incapacidad estuviera relacionada con un problema de salud, el empleador deberá hacer todo lo posible para que pueda mantener su puesto laboral antes de tener que llegar al despido.

- B. Su fuerza de trabajo ya no es requerida (*Redundancy*): el ERA establece que esto sucederá por la interrupción del negocio; por la interrupción del mismo en un lugar determinado; o por requerirse una menor cantidad de empleados. Cuando el trabajador tenga una antigüedad mínima de dos años podrá acceder a una indemnización además de lo que hubieren acordado contractualmente. El monto de ésta tendrá en consideración la edad del empleado, antigüedad y salario. El monto semanal correspondiente a indemnización por este motivo es actualmente de 475 libras, como máximo podrá ser 14.250 libras para un empleado de 41 años y con 20 años de servicio.

Podrá perder su derecho a que le paguen esta indemnización por: mala conducta, huelga, dejar el empleo durante el período de preaviso, entre otros.

- C. Mala conducta: si bien no están definidas por la legislación, el empleador las puede establecer en su reglamento disciplinario o de conducta de la empresa; pueden estar relacionadas con la conducta del empleado dentro del trabajo o fuera, por ejemplo, llegadas tardes constantes o faltas al trabajo sin autorización previa.

- Incidente *aislado*: un diálogo de manera informal con el empleado puede bastar para solucionar el problema ocasionado si la falta o el bajo rendimiento se tratan de un evento aislado y el empleado tiene un registro de buena conducta.
- Mala conducta *grave*: se puede emitir una advertencia en calidad de primera y última cuando la falta fuera suficientemente grave, explicando que si no se supe dicha falta provocará el despido. Lo que hace a su gravedad es el hecho de que provoque algún tipo de daño a la empresa.
- Falta *muy grave*: debido a una falta como fraude, robo, violencia física, negligencia o insubordinación grave. Ante la comisión de este hecho, se podrá iniciar **Destitución por Acción Sumaria**, lo que implica que se puede despedir al empleado que cometió la falta sin preaviso ni pago del mismo, siempre haciéndolo con un procedimiento justo. El empleador debería llevar a cabo una investigación sobre el hecho ocurrido que dio pie a la comisión de la falta y darle la posibilidad al empleado que responda sobre lo ocurrido antes de despedirlo.

- D. Por infracción de una obligación legal o restricción: este es el caso cuando el trabajador no cuenta con lo requerido legalmente para trabajar, por ejemplo, en el caso de un chofer que pierda su licencia de conducir.

- E. Otras causas substanciales, como pueden ser reorganización o reestructuración de la organización.

Teniendo en cuenta lo explicado en la introducción a este tema, dentro del despido injustificado se tratarán las siguientes figuras, a saber:

- Discriminación: por edad, género, matrimonio o unión civil, embarazo y maternidad, raza, religión o creencias, orientación sexual, entre otros.
- Por hacer denuncias respecto de algo laboral (*whistleblowing*): la ERA protege a los trabajadores que revelen información acerca de presuntas irregularidades. Esta protección incluye el derecho a no ser despedido de manera injustificada y tampoco a ser tratado desfavorablemente por haberlo hecho.

Además, existen algunas causas que de cumplirse, hacen que el despido automáticamente sea considerado como "injusto". Estas son:

- Embarazo y cualquier tipo de excusa relacionado con la maternidad
- Por familia, ya sea licencia por paternidad, licencia por adopción o tiempo libre para las personas que tiene a su cargo el empleado
- Actuar en representación del empleado
- Actuar en representación de un sindicato
- Unirse o no a un sindicato
- Ser un empleado part time o por contrato de plazo fijo
- Se considerará automáticamente despido injustificado cuando la causa radique en formar parte de una acción sindical.

Es necesario hacer una diferenciación entre lo que se considera *Wrongful Dismissal* y *Unfair Dismissal*, ya que en la traducción ambos pueden sonar similares. El primero de ellos, ocurre cuando un empleado es despedido sin preaviso o con un período menor al correspondiente o se lo despide contrariando lo establecido en el contrato laboral. Esta figura tiene su base en el contrato firmado entre las partes, lo que hace que cualquier incumplimiento de sus cláusulas habilite al trabajador a demandar al empleador por "incumplimiento del contrato". No se requiere una antigüedad mínima en la empresa.

Mientras que la segunda figura, para poder encuadrar dentro de ella se deberá cumplir ciertos requisitos:

- ✓ Que se trate de un contrato full time o part time, sin importar la cantidad de horas efectivamente trabajadas.
- ✓ Como mínimo un año de antigüedad en la empresa.
- ✓ Que la edad sea menor a 65 años o la que corresponda para jubilarse al momento del despido.
- ✓ Quedan excluidas: las Fuerzas Armadas, la Policía y los pescadores.

Sumado a esto, que el empleador no hubiere tenido una justa causa o que habiéndola tenido, hubiera actuado de manera injusta y no razonable.

Argentina

- Por voluntad del empleado

1. Despido indirecto: En los casos en que el trabajador se sienta injuriado por

incumplimientos graves por parte del empleador, puede optar por darse por despedido, previa intimación y citando expresamente las causas o motivos que lo justifiquen. En este caso la carga de la prueba recae sobre el trabajador. Algunos casos de injuria por parte del empleador según “Tratado del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”⁹ son: negativa del vínculo; falta de pago de remuneraciones; exceso de ius variandi; suspensiones excesivas; falta de registración laboral; falta de depósito de aportes; negativa de tareas; acoso sexual; mobbing; otros casos de discriminación; etc.

Gran Bretaña

La ERA trata la misma figura. Sin embargo se cita un caso **Western Excavating (ECC) Ltd v Sharp [1978] QB 761** donde la Cámara de Apelaciones sostuvo que el empleador debe estar incumpliendo alguna cláusula contractual para que el reclamo por Despido Indirecto tenga lugar.

Argentina

2. **Renuncia:** Es el acto jurídico unilateral por el cual el trabajador decide por voluntad propia rescindir el contrato de trabajo. Se perfecciona con el telegrama que envía el propio trabajador a su empleador informando la voluntad de no trabajar más, o con la formalización ante la autoridad administrativa laboral. No es necesario investigar cual fue la causa de la misma ya que como se menciono anteriormente, se trata de una decisión del trabajador.

Gran Bretaña

Idéntica figura es tratada en la legislación laboral británica.

Argentina

3. **Abandono del trabajo:** Este tipo de extinción de contrato toma figura cuando el trabajador deja de concurrir repentinamente al ámbito laboral. Es deber del empleador intimarlo para que retome sus actividades y en caso de negarse o no responder se notificará que queda extinguida la relación laboral. Si por distintas causas el trabajador se hubiera encontrado imposibilitado de responder, el mismo o por medio de un tercero, al telegrama enviado por el empleador, siempre que cuente con justificación clara, operará la nulidad de la extinción y se deberán abonar los salarios correspondientes. Si en cambio el trabajador no puede demostrar la causa de su silencio se dará por terminado el contrato entre las partes.

- Por voluntad de ambas partes

1. **Voluntad concurrente de las partes o mutuo acuerdo:** Se considerara extinguido en contrato por este medio cuando ambas partes lleguen a tal acuerdo. El mismo debe realizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo para que tenga validez. Bajo ninguna circunstancia será oponible si se realiza por documento privado. Si el comportamiento de ambos es concluyente y recíproco, la ley dice que inequívocamente se entenderá la extinción de la relación laboral.

⁹ Julio Grisolia. “Manual del Derecho Laboral”. Pág 721

2. Vencimiento del plazo: Este tipo de extinción solo es válida en los contratos de trabajo de plazo determinado, no para el plazo indeterminado. Debe mediar preaviso y debe haberse cumplido íntegramente el plazo del contrato.

Gran Bretaña

Idéntica figura trata la legislación laboral británica para los puntos 1 y 2.

3. Cumplimiento del objeto o finalización de la obra: Es aplicable cuando el contrato de trabajo tiene un fin específico, o la consecución de una obra determinada como es el caso del trabajo eventual.

- Por causas ajenas a la voluntad de las partes y que afectan al empleador

1. Fuerza mayor, falta o disminución de trabajo: En este caso la causa que genera la extinción del contrato no recae en ninguna de las partes sino que se produce por hechos que no pueden ser prevenidos. Para que se configure falta o disminución de trabajo no imputable al empleador tiene que ocurrir un hecho que afecte al mercado e impacte en la empresa, y tenga carácter excepcional y ser ajeno al empresario.

Como primer paso el empleador debe aplicar la suspensión por la falta o disminución de trabajo por 30 días. Si pasado este período la situación continúa o empeora puede darse el despido del personal. Queda en manos del empleador demostrar que no es imputable a él la extinción del contrato. Cuando nos referimos a fuerza mayor, estamos en presencia de hechos de la naturaleza que no pueden ser previstos o evitados y que afectan el proceso productivo de la empresa y producen la imposibilidad de cumplir las tareas principales.

El empleador tiene la obligación de preavisar si el despido se realiza a causa de falta o disminución de trabajo, mientras que esto no opera si la extinción es por fuerza mayor.

2. Quiebra o concurso del empleador: La intención del concurso preventivo es evitar la declaración de quiebra por lo cual las actividades laborales siguen desempeñándose con normalidad. En cambio la quiebra es un procedimiento de ejecución colectiva del patrimonio del deudor fallido que conlleva su desapoderamiento.

El párrafo 1, Artículo N° 196 de la ley 24.522, establece que "la quiebra no produce la disolución del contrato de trabajo, sino su suspensión de pleno derecho por el término de sesenta días corridos". En caso de que luego de cumplido este período de tiempo, no se restableciera al trabajador el contrato quedará extinguido automáticamente sin derecho a preaviso ni a la indemnización sustitutiva correspondiente. Esto es así porque la extinción no se efectúa por voluntad del empleador, sino que se basa en una disposición de la ley.

Si en cambio, luego de cumplidos los sesenta días, la empresa reanuda sus actividades, le corresponderá al síndico establecer que trabajadores permanecerán en la empresa y cuales no.

3. Muerte del empleador: En principio, la muerte del empleador no extingue el contrato de trabajo ya que sus causahabientes pueden continuar con la explotación de la empresa. Pero si se tratara de un caso donde el empleador

es una figura esencial en el contrato de trabajo, se extinguirá el mismo por la imposibilidad de continuar con las actividades laborales.

- Por causas ajenas a la voluntad de las partes y que afectan al trabajador

1. Incapacidad del trabajador: El contrato de trabajo puede extinguirse cuando el trabajador fuese despedido por incapacidad física o mental para desempeñar adecuadamente sus obligaciones, y la misma fuese anterior a la iniciación de la relación laboral. Si la incapacidad hubiese sido conocida al momento de llevar a cabo el contrato de trabajo, y si se extingue el vínculo tomando esta situación como fundamento, se tratará de un despido sin causa justificada ya que las condiciones del empleado eran conocidas al celebrar el contrato.

Asimismo el contrato también puede ser extinguido por incapacidad absoluta, la cual no genera derecho a indemnización por preaviso en los casos que el trabajador, por sus condiciones, no pudiera obtener otro empleo.

2. Inhabilidad del trabajador: Este tipo de extinción procede cuando el trabajador debe contar con una habilitación o licencia especial para poder desempeñar sus funciones diarias (licencia de conducir por ejemplo) y por culpa o dolo la perdiera generando la inhabilitación.

3. Jubilación ordinaria del trabajador: Es requisito para acceder a la jubilación, que el trabajador tenga la edad mínima de 65 años en el caso de los hombres; y 60 años, que pueden ser extendidos hasta los 65 años en el caso de las mujeres, y cuente con 30 años de aportes. Si estas condiciones se cumplen y el trabajador tiene la intención de jubilarse, el empleador no puede impedirlo y debe acatar su decisión. Si en cambio, ninguna de las dos partes tiene la intención de rescindir el contrato por esta causa, pueden seguir desempeñando sus funciones normalmente.

A su vez también existen los casos en que el trabajador no tiene la intención de jubilarse pero el empleador sí quiere que proceda esta acción. Es deber del empleador preavisar al trabajador para que inicie los trámites correspondientes a la jubilación a través de la intimación debida.

El contrato se extingue al cumplirse una de las condiciones a las que se halla sometida, es decir, la jubilación o el vencimiento del plazo de un año para llevar a cabo los tramites. A su vencimiento no requiere ninguna de ninguna otra formalidad para que se consume la extinción de la relación laboral. Para que el plazo de un año comience a computarse, el empleador debe cumplir con su obligación de entregar las certificaciones prescriptas por el art. 80 de la LCT.

El art. 253 de la LCT, se ocupa del caso del jubilado que se reintegra a trabajar en relación de dependencia. En este supuesto solo se computara como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese.

4. Muerte del trabajador: Esta causa extingue el vínculo laboral de forma automática desde el momento en que se produce el fallecimiento.

Los causahabientes tienen derecho a percibir la indemnización prevista en el Artículo N° 248 de la LCT, con la sola acreditación del vínculo y el orden de prelación.

El Artículo N° 53 de la ley 24.241, enumera como derechohabientes a la viuda o el viudo; también incluye a la conviviente o el conviviente si el causante hubiese estado separado de hecho o legalmente o fuera soltero, viudo o divorciado y hubiera convivido en aparente matrimonio cinco años inmediatamente anteriores al fallecimiento; en caso de existir hijos reconocidos

por ambos convivientes, el plazo se reduce a dos años.

Gran Bretaña

Otras causas que figuran en la legislación del Reino Unido son:

- Frustración/ Fracaso
- Disolución de la sociedad o liquidación de la misma

Es de destacar, relacionado con el reclamo por despido injustificado, los plazos establecidos para poder realizarlo. El tribunal de trabajo debe recibir dicho reclamo dentro de los tres meses de haber concluido el contrato laboral. En casos de reclamos por despido por discriminación o relacionados con la falta de pago de salarios o vacaciones, el período de entrega del mismo al tribunal correspondiente comienza en la fecha en que sucedió el hecho.

Por último, en caso de que la conclusión del reclamo fuera en favor del trabajador, se podrá:

- Reinstalarlo en su puesto de trabajo
- Darle un nuevo puesto de trabajo
- Indemnizarlo

INDEMNIZACIONES

Se puede definir a las indemnizaciones como el pago que debe realizar un empleador obligatoriamente para reparar un daño ocasionado a su trabajador ante la pérdida de su trabajo.

En el caso de despido por parte del empleador, en Argentina, el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización. Una de las principales es la "indemnización por antigüedad".

Indemnización por antigüedad

La LCT en su Artículo N° 245 establece que "en los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año trabajado o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año". Asimismo, se nombra un tope para este monto, que equivale a tres veces la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador. El monto abonado en concepto de indemnización, no podrá ser superior a este tope ni inferior a un mes de sueldo.

Un concepto a destacar sobre esta indemnización es que se encuentra exenta del pago del impuesto a las ganancias, salvo que la causa de extinción del contrato no amerite su cobro.

- ***Concepto Monetario***

Como nombramos anteriormente, se debe tomar la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año para realizar el pago de esta indemnización. Si se presentara el caso donde el trabajador no percibió ningún pago durante el último año, se tomará la mejor remuneración recibida normalmente.

No formaran parte de la remuneración, aquellos conceptos de naturaleza no remuneratoria como asignaciones familiares, viáticos con comprobante, indemnizaciones, entre otros. Tampoco se tendrán en cuenta aquellos conceptos que siendo remunerativos, no se devengan en forma mensual, es decir que no se deben tomar en cuenta las gratificaciones extraordinarias, SAC o cualquier otro tipo de prestación que no se obtenga de manera mensual.

Además, la remuneración abonada debe ser habitual, debe contar con periodicidad. Van a ser considerados como tal aquellos rubros que se devenguen a favor del trabajador en forma reiterada y persistente. Dentro de estos rubros, cabe destacar que se excluirán aquellos cuya cuantía resulte anormal.

Tope Salarial

En ciertos casos, la aplicación del tope previamente mencionado puede ocasionar graves injusticias en perjuicio del trabajador. Luego de calcular debidamente el monto que le correspondería cobrar en concepto de indemnización, se debe comparar con este tope y tomar el de menor valor. Al realizar esto, un trabajador que cuenta con muchos años de antigüedad y por lo tanto con una indemnización de un monto considerable, se puede ver perjudicado. Es por ello que surge el fallo Vizzoti, el cual determina que en este tipo de casos para calcular la indemnización por despido sin justa causa, sólo se aplicará el tope hasta el 33% de la mejor remuneración, normal y habitual computable.¹⁰ La intención que persigue este fallo es que la indemnización

¹⁰ (14/09/2004, "Vizzoti, Carlos A. v. AMSA SA s/despido")

por antigüedad sea equitativa y proporcional a la remuneración que percibía el trabajador y se aplica este 33% como máximo ya que sostiene que es inadmisibles que el importe del salario devengado regularmente por el trabajador resulte disminuido en más de un tercio a los fines de determinar la indemnización sin justa causa. Se terminaría incumpliendo el deber inexcusable enunciado en el Artículo 14 bis. Esto no implica que se anule por completo la aplicación del tope, sino que, en aquellos casos que supere el 33% se considerará confiscatorio y se aplicará el fallo citado.

Existen distintas posturas acerca de este tope. Algunos plantean que debe ser considerado inconstitucional ya que está en contra de un derecho del trabajador, mientras que otros consideran que no procede la declaración de inconstitucionalidad cuando no media petición de parte.

- **Concepto Físico**

Para calcular el período de antigüedad de un trabajador se debe tomar el período comprendido entre el inicio de la relación laboral y la notificación del despido. La antigüedad mínima requerida es de tres meses y un día, ya que los primeros tres meses corresponden al período de prueba. Si no se llega a completar este tiempo mínimo, no corresponderá abonar indemnización por antigüedad.

En aquellos casos en los cuales se produzcan el reingreso de un trabajador jubilado, se entenderá que se comienza la relación laboral desde cero y en consecuencia, se comenzará a contemplar como antigüedad el tiempo de servicio posterior al cese, como lo determina el Artículo N° 253 de la LCT.

Como se mencionó anteriormente, sólo se contemplará como parte de la antigüedad el tiempo efectivamente trabajado, incluyendo las suspensiones.

Por último, en caso de que un trabajador reingrese bajo la dependencia del mismo empleador, deben ser computados los servicios anteriores, como lo establece el Artículo N° 18 de la LCT, sin perjuicio de descontar lo percibido en concepto de indemnización por un despido anterior.

En el caso del sistema anglosajón, a diferencia del sistema argentino, las indemnizaciones por despido se dan generalmente a los trabajadores con un empleo permanente. Este derecho a la indemnización también lo puede poseer un trabajador que haya estado bajo la modalidad de contrato a plazo fijo durante un plazo de 2 años o más ante el mismo empleador y no se le otorgue la oportunidad de renovar su contrato de trabajo.

Asimismo, se puede encontrar con que el trabajador sea despedido de manera injustificada. Esto puede llevar al empleador a que restaure el empleo al trabajador o abonarle una indemnización que va a depender de la edad, el sueldo semanal o la antigüedad en la empresa del mismo. Sin embargo, si se hace caso omiso a la orden de reinstaurarle el empleo, tendrá que pagar otra compensación por ello. En este caso se los conoce como *Basic Award (Indemnización básica)*, *Compensatory Award* y *Additional Award*. Este tipo de indemnizaciones también se dan en los casos donde cambien las condiciones del trabajo para el trabajador las cuales se encontraban reglamentadas en el contrato de trabajo y fueron incumplidas por parte del empleador. En el caso del *Basic Award*, se crea para compensar a un empleado por la pérdida de la seguridad laboral y se calcula de la misma forma que el pago legal de despido. Aquellos que tengan el derecho a la indemnización por despido, si se han prestado tareas de manera continua durante al menos 2 años, deberá ser por alguna de las siguientes razones:

- Cierre de una empresa.
- Cierre del sector de trabajo del empleado.
- Una necesidad de disminución de los empleados.

En muchos casos se acuerda, en el contrato de trabajo, las indemnizaciones que le pueden corresponder al trabajador en caso de despido. Si el mismo no tiene un acuerdo de pago mejorado contractualmente, a todo empleado le corresponderá conseguir un subsidio legal de despido de:

- El pago de la mitad de una semana de salario por cada año completo, mientras que el trabajador sea menor de 22 años.
- El pago de una semana efectivamente cobrada por cada año completo de servicio, mientras que tenga 22 años o más, pero menos de 41 años.
- El pago de una semana y media por cada año completo si tiene 41 o más años.

La duración del servicio tiene un tope de 20 años y el pago semanal tiene un tope de 479£, al cual se lo considera como el límite legal de pago. El importe máximo total de la indemnización por despido legal es 14.370 £, no podrá superar dicho monto.

Llegado el caso que el empleador tenga problemas de liquidez graves que desemboquen en no poder hacerse cargo del pago de la indemnización, ya que pondría en serio riesgo el futuro de su negocio, el *Redundancy Payments Service* (servicio de pagos de despido, RPS), puede hacer arreglos para pagar al empleado directamente, cuyo saldo se obtendrá de la Caja Nacional de Previsión y la deuda con el empleador se recuperará de los activos de su negocio.

La indemnización por despido (incluyendo cualquier pago de indemnización) que sea menor a 30.000 £ no está sujeta a impuestos.

Sin embargo, hay excepciones ante el caso de despido legal por el cual al trabajador no le correspondería indemnización alguna. Entre estos casos se encuentran:

- El empleador le ofrece al trabajador que se mantenga en el puesto de trabajo.
- El empleador le ofrece al empleado un trabajo alternativo adecuado, por el cual el mismo se niega sin razón.
- El trabajador es despedido por mala conducta que no cuenta como un despido injustificado.

Tampoco tienen derecho a indemnización por despido legal los trabajadores que pertenecen a alguna de las siguientes categorías:

- Marineros mercantes, los ex trabajadores portuarios registrados, etc.
- Sirvientes de la corona, miembros de las fuerzas armadas o de la policía.
- Aprendices que no son empleados al final de su formación en el trabajo.
- Empleada doméstica que sea miembro de la familia inmediata del empleador

Se puede evidenciar la diferencia que existe entre ambos regímenes laborales debido a que la determinación de las indemnizaciones se realiza de forma distinta. Argentina, por otra parte, cuenta con un tope al momento del cálculo de las mismas, mientras que en el Reino Unido no se encuentra contemplado tal sistema.

Tipos de Indemnización

Argentina

- **INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE PREAVISO:** La misma será abonada cuando se omitiera realizar el preaviso correspondiente a la otra parte o de haberlo realizado, el mismo no cumplió con los plazos establecidos por la ley. Este tipo de indemnización no se encuentra exenta del impuesto a las ganancias ya que explícitamente la ley así lo indica.
Cumple la figura de un resarcimiento que tiene como base las remuneraciones que el trabajador hubiera percibido durante el lapso de preaviso omitido.
Al igual que en la indemnización por antigüedad, los rubros no salariales son conceptos no tomados en cuenta para el pago de la misma, por ejemplo las asignaciones familiares. Tampoco sufre descuentos por aportes jubilatorios, sindicales, ni para obras sociales.
- **INTEGRACIÓN MES DE DESPIDO:** Corresponderá su pago en aquellos casos donde no se realizara el preaviso o cuando el trabajador se considere despedido con justa causa (despido indirecto) y siempre y cuando la fecha de finalización del contrato no coincida con el último día del mes. El monto de esta indemnización será la suma de los salarios por los días faltantes hasta completar el mes en el que se produjera el despido.
Esta indemnización, según el Artículo N° 233 de la LCT, no se abonará cuando la extinción se produjera durante el período de prueba.

Reino Unido

- **INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PREAVISO:** a diferencia de Argentina, si no se le preavisa al trabajador su cese de actividades, al mismo le corresponderá si la misma está contemplada dentro del contrato de trabajo o el empleador puede ofrecerla aunque no estuviere.
El monto que el trabajador percibirá será el equivalente a la paga completa de una semana y cualquier otro beneficio extraordinario que se encuentre dentro del contrato.
- **COMPENSATORY AWARD:** se tiene por objeto compensar al trabajador por las pérdidas financieras en relación al despido, donde se incluye los gastos y pérdidas de los beneficios del trabajo.
Esta indemnización tiene un tope de 78.962 £ o salario bruto de un año, donde se excluyen las contribuciones de pensiones, las prestaciones en especie o bonificaciones discrecionales. Ante esta situación el Tribunal de Empleo considera lo siguiente al momento de otorgar esta compensación:
 - ✓ La pérdida de salario que comienza a contar a partir de la fecha del despido hasta la audiencia del Tribunal, sin incluir las contribuciones de seguros nacionales e impositivas. En el caso de dar aviso al empleado, el tiempo se extenderá desde el final del período de notificación hasta la audiencia.
 - ✓ La futura pérdida de salarios donde se estimará el tiempo, por parte del tribunal, que el empleado va a permanecer fuera del mercado laboral en el futuro. Si el empleado ya cuenta con un nuevo trabajo no recibirá esta indemnización.

- ✓ Pérdida de beneficios extraordinarios, como pueden ser el cuidado de la salud, un coche otorgado por la empresa, otros.
- ✓ La situación del empleado si fue despedido de una manera tal que hace que sea difícil poder encontrar un nuevo trabajo.

Indemnizaciones correspondientes según la Modalidad de Contrato

En el derecho laboral argentino existe un tipo de cálculo para la determinación de las indemnizaciones dependiendo el tipo de contrato en el cual se encuentre el trabajador:

- ✓ **Contrato a plazo fijo:** En aquellos casos en los que el contrato tenga una duración mayor o igual a un año y se haya cumplido efectivamente, corresponderá una indemnización del 50% de la prevista en el Artículo N° 245 (antigüedad).
Si el despido, en cambio, se produce antes del vencimiento del contrato, a lo previsto anteriormente, se le adicionará una indemnización por daños y perjuicios que será el equivalente a la cantidad faltante para la extinción acordada del vínculo.
Si se tratara de una renuncia, sólo se pagarán los rubros obligatorios (SAC y vacaciones proporcionales), no corresponderá ningún tipo de indemnización.
- ✓ **Contrato eventual:** Como se planteó en el caso anterior, cuando el trabajador renuncie no corresponderá abonar indemnización. Esto también sucede cuando la causa de extinción del contrato sea por el cumplimiento de la tarea asignada o por la finalización de la obra o la causa que dio origen al contrato.
Pero en el caso que el empleador efectuó el despido sin justa causa, deberá realizar el pago de las mismas indemnizaciones que en un contrato por plazo indeterminado.
- ✓ **Contrato de temporada:** En caso de renuncia durante su vigencia, sólo se deben abonar el SAC y las vacaciones proporcionales. Pero cuando se trate de un despido, corresponderá la indemnización por antigüedad más una compensación por la ruptura anticipada del contrato.

Plazo para el Pago de las Indemnizaciones

En un principio, no se encontraba establecido cual sería el plazo de este pago. Mediante una modificación a la LCT se determinó que se efectuará dentro de los plazos previstos por el Artículo N° 128 computados desde la fecha de la extinción de la relación laboral, es decir que deberá realizarse vencido el plazo que corresponda; como máximo dentro de los cuatro días hábiles posteriores a la extinción.

En el Reino Unido, no se contempla en la Legislación, un plazo determinado a la hora de cobrar la indemnización.

Indemnizaciones Agravadas

Se abonará este tipo de indemnización ante determinadas situaciones que se encuentran protegidas por la ley.

En Argentina podemos encontrar las siguientes indemnizaciones:

- **Despido por maternidad:** Se va a presumir que se está ante un despido por maternidad o embarazo cuando el mismo se hubiese producido dentro de los siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha de parto, siempre y cuando la trabajadora haya notificado debidamente esta situación.

Si el empleador realiza la extinción del contrato deberá contar con una causa justificada, caso contrario corresponde que abone, además de las indemnizaciones ya mencionadas anteriormente, una compensación especial cuyo valor será el equivalente a trece salarios mensuales. La remuneración que se tomará como base para su pago será la habitual y no la prevista en el Artículo N°245. Asimismo, tampoco se aplicará el tope salarial.

- Despido por matrimonio: Primeramente se debe mencionar que ningún tipo de manual interno o reglamento puede establecer que será considerado una causa justa para efectuar un despido, que el trabajador haya contraído matrimonio. Si esto sucediera, no tendrá validez alguna.
Como se mencionó en el caso anterior, la ley también presupondrá que si el despido se realizó dentro de los tres meses anteriores o seis posteriores a la fecha de comunicación del matrimonio y sin causa justificada, corresponderá un pago del mismo valor que la indemnización por maternidad. Cabe destacar que esta presunción, según la Ley, no tendrá valor cuando el trabajador despedido sea de sexo masculino.
- Despido durante la licencia por enfermedad: Si el despido se efectuara durante el lapso en que el trabajador se encuentra gozando de una licencia paga por enfermedad, corresponderá el pago adicional de una indemnización cuyo valor ascenderá a la suma de los salarios correspondientes hasta el alta médica o el vencimiento del plazo de la licencia.
- Despido de representantes sindicales: La ley establece una protección especial para los delegados y dirigentes gremiales. La misma dicta que estas personas no podrán ser despedidas, suspendidas o sufrir cualquier tipo de modificación en las condiciones de trabajo que los afecten, a menos que exista una resolución judicial previa que los excluya de esta protección.
El alcance de esta garantía se extiende a quienes efectivamente estén ocupando cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales, a aquellos que se hayan postulado para un cargo de representación sindical y a los representantes sindicales de la empresa.
Si el empleador viola lo dispuesto en la ley, se le concede automáticamente el derecho al damnificado a demandar judicialmente la reincorporación a su puesto, como así también los salarios no abonados durante la tramitación judicial.
En conclusión, si el empleador llevara a cabo el despido sin justa causa o sin tener en cuenta lo dispuesto por la ley, deberá abonar una indemnización equivalente a la suma de las remuneraciones que faltan hasta la finalización del mandato más los trece salarios como en los casos anteriores.
- Daño moral: Se abonará una indemnización por daños y perjuicios cuando exista una acción, por parte del empleador, que perjudique de manera grave al trabajador y sea de naturaleza dolosa, es decir un ilícito adicional al despido.

El daño moral se basa en una lesión a afecciones legítimas, como la paz, la libertad individual, otras.

Por otra parte en el Reino Unido se encuentran las siguientes indemnizaciones:

- *Additional Awards (premio adicional)*: se considera como una indemnización que le corresponde a un empleado, debido a que el empleador no cumple con la orden de reintegro o la renovación del compromiso realizada por un tribunal de trabajo en virtud del *Employment Rights Acts* de 1996. Si se ordena un *Additional Award* sería normalmente, además de las indemnizaciones nombradas anteriormente, el pago que correspondiere al lapso entre 26 y 52 semanas.
- *Por enfermedad*: Al igual que en el sistema argentino, en el inglés, se debe indemnizar al trabajador que sufrió una enfermedad o accidente laboral en el caso de no poder realizar la actividad. Si el trabajador ha sido lesionado en un accidente en el trabajo y cree que su empleador tiene la culpa y realiza un reclamo de indemnización, el mismo deberá hacerse dentro de los tres años siguientes a la fecha del accidente y, además, el trabajador va a necesitar un abogado para que lo represente. Si el mismo pertenece a un sindicato, puede ser capaz de utilizar sus servicios legales. De lo contrario, deberá hablar con un abogado especialista en lesiones personales.
- *Por discriminación*: En el sistema legal del Reino Unido se considera ilegal discriminar a un trabajador o un postulante a un puesto de trabajo por cualquiera de las siguientes características: edad; sexo u orientación sexual; discapacidad; raza, religión o creencias; matrimonio o unión civil; embarazo y maternidad.

Este tipo de compensación no está sujeta dentro un estatuto por lo cual lo que le corresponderá al trabajador va a depender de la determinación de un juez que tome la causa.

Se puede ver que dentro de esta indemnización se incluyen las causas por maternidad o embarazo y por matrimonio o unión civil, mientras que en la legislación argentina se encuentra tratada de manera particular y poseen un cálculo específico ante la determinación de lo que le corresponde realmente al trabajador.

Indemnizaciones Reducidas

Este tipo de indemnizaciones solo se encuentran contempladas dentro la legislación laboral Argentina donde se abonará una especie de compensación reducida en los siguientes casos:

- i. Vencimiento del plazo cierto en contratos de plazo fijo que duren más de un año, corresponde un 50% de la indemnización del Artículo N° 245.
- ii. Renuncia de la trabajadora al término de la licencia por maternidad, corresponde un 25% de la indemnización del Artículo N° 245.
- iii. Reincorporación imposible vencido el plazo de excedencia, corresponde también un 25% del Artículo N° 245.
- iv. Despido por fuerza mayor o falta o disminución de trabajo, corresponde un 50% del Artículo N°245.
- v. Despido por quiebra o concurso no imputables al empleador, corresponde un 50% del Artículo N°245.
- vi. Muerte del trabajador, corresponde un 50% del Artículo N°245.
- vii. Inhabilitación del trabajador, corresponde también un 50% del Artículo N° 245.

viii. Imposibilidad de reincorporación del trabajador con incapacidad parcial definitiva, también corresponderá un 50% del Artículo N° 245.

CONFLICTOS LABORALES

Cuando las partes de una relación laboral tienen distintos intereses y pretenden defender sus derechos, se producen los conflictos laborales. Debido a ello, las condiciones de trabajo se dañan.

Se los puede clasificar en dos grandes ramas: los conflictos de derecho, que tienen que ver con la interpretación de normas o disposiciones legales; y los conflictos colectivos de intereses, que procuran nuevas disposiciones en cierta materia o la reforma de normas ya vigentes.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los conflictos son medibles a través de las huelgas o cierres patronales. Las huelgas son una medida directa de acción, y se expresa mediante la suspensión temporal del deber de trabajar, con abandono del lugar de trabajo, y que tiene como fin un reclamo laboral. Por otro lado, los cierres patronales también son una medida de acción directa que consiste en la paralización total o parcial de las actividades por decisión del empleador, con el fin de que los empleados o los sindicatos cambien su postura ante un descontento.

En Argentina, las huelgas están garantizadas como un derecho en la Constitución Nacional y es la facultad que se le otorga a los sindicatos que tienen reconocimiento de personería gremial. En cambio, en el Reino Unido, durante el mandato de Margaret Thatcher, se ha limitado el excesivo poder de los sindicatos mediante la restricción de huelgas y la eliminación de los llamados "closed shops".

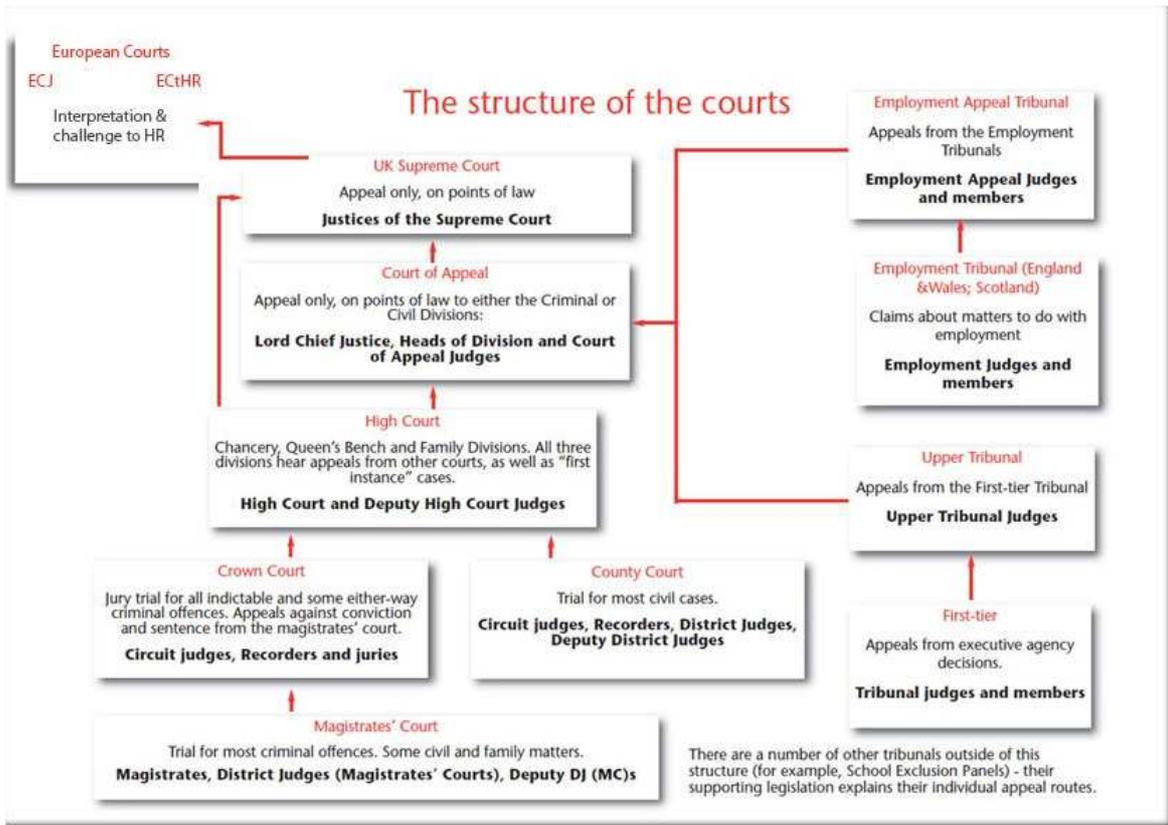
En nuestro país, en el año 1997 se pone en funcionamiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la conciliación laboral obligatoria. Para ello, mediante la sanción de la Ley de Procedimiento laboral y Conciliación obligatoria previa (Ley 24.635), se crea el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLLO), que es un organismo administrativo, el cual tiene como fin la solución de los conflictos laborales, antes de llegar a una demanda judicial. Esta conciliación es gratuita para el trabajador y de bajo costo para el empleador. De no ser posible un acuerdo entre las partes, se llegará a la Justicia Nacional del Trabajo, que está compuesta de Jueces Nacionales de Primera Instancia Laboral, y por la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo.

En el Reino Unido, un reclamo ante el tribunal de trabajo siempre debe ser el último recurso a utilizar; primeramente se debe tratar de resolver el conflicto entre las partes. De no ser posible, se puede recurrir al tribunal laboral *Advisory, Conciliation and Arbitration Service* (ACAS). Este es un órgano ejecutivo no departamental que tiene como objetivo la resolución de los problemas y mejorar la vida laboral, mediante la reparación de la relación entre las partes. Aproximadamente el 75% de los casos son resueltos antes de llegar a una audiencia ante el tribunal.

Asimismo, existe el Comité Central de Arbitraje (*Central Arbitration Committee-CAC*) el cual recibe las solicitudes de arbitraje para resolver disputas que envía el ACAS.

El CAC, trata apelaciones sobre cuestiones de derecho (*Transnational Information and Consultation of Employees Regulations 1999*) y sobre la ley de empleo (*Employment Relation Act 1999*).

A continuación se adjunta la estructura de los tribunales del Reino Unido:



DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

Luego de lo leído y analizado durante todo el trabajo, podemos inferir que ambas legislaciones ponderan y valoran los mismos derechos y obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador. Entre ellos podemos mencionar:

- ✓ Igualdad de trato ante similar situación
- ✓ Formación profesional
- ✓ Organización, Dirección y Control
- ✓ Disciplina, Diligencia, Lealtad y Colaboración
- ✓ Fidelidad, Honestidad y Obediencia
- ✓ Seguridad y Protección
- ✓ Ocupación
- ✓ Cobro/Pago de Remuneración
- ✓ Vacaciones

CONCLUSIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN FINAL

Para finalizar este proyecto de tesis, este capítulo se dedicará a mostrar la conclusión y las razones por las cuales arribamos a ella.

Conclusión

Como hemos mencionado en la introducción del presente trabajo, nuestro objetivo es exponer el sistema laboral que mejor aplicaría en una economía, sin considerar las variables micro y macroeconómicas que pueden influenciarla.

Luego de haber desarrollado los temas pertinentes, podemos concluir que el sistema laboral que mejor aplicaría en un país con las características anteriores es: el Reino Unido.

Una de las razones que dan fundamento a nuestra conclusión, es que el sistema del *Common Law*, es más simple y por ello más ágil para resolver cuestiones por reclamos laborales. Cuentan con los llamados *case law* que para aplicarlos no necesitan llegar hasta la Corte, sino que, en cualquier caso de características similares directamente el juez interviniente aplicará la jurisprudencia existente. De esta manera, la resolución de conflictos es mucho más rápida y sencilla.

Creemos también que la libertad contractual es una de las principales cuestiones favorables de dicho sistema, ya que apelan a la confianza, lealtad y honestidad de las partes sin la necesidad de una intervención permanente por parte del Estado para que las mismas cumplan con sus obligaciones. Si bien no cuenta con una codificación normativa laboral unificada, todas las Actas y Estatutos firmados por el Parlamento tiene fuerza de lo que en Argentina conocemos como la ley laboral y afines. Este espíritu de respetar la libertad contractual también se refleja a la hora de resolver los conflictos, ya que abogan que las resoluciones sean de forma privada, entre las partes implicadas y siendo el último recurso llegar ante el Tribunal competente. Incluso, para potenciar esto, han elevado de gran manera la tasa de litigios lo que ha producido una caída de los mismos. Esto último es un tema que reconsideraríamos como gobierno, para evitar el beneficio de una de las partes a costa de la otra.

CONCLUSION

As it was mentioned in the abstract, the aim of the thesis project is to determine which labour law is the most suitable for an economy without taking into account economic variables related to microeconomics and macroeconomics that could influence it.

After having looked into the relevant subjects, we conclude that the labour and legal system that would fit better in a country with the characteristics mentioned before is: the United Kingdom.

One of the reasons for which we arrived to this conclusion is that, the Common Law is simpler, therefore more agile to solve disputes related to employment claims. As the Common Law has "*case law*", whenever a similar situation comes to claim it doesn't need to reach the Supreme Court to apply to the parties and solve the problem. Any judge is able to enforce what a previous *case law* had come to resolution. In this way, the resolution of conflicts is faster and simpler.

In addition, we believe that freedom of contract is the main favorable issue of this system because the appeal to confidence, loyalty and honesty between the parties with no need of a constant government intervention to make the parties comply with their duties. Even though, they doesn't have a united body of labour law, every Act and Statute established by the Parliament has the same strength of what in Argentina is known as labour law. This spirit to respect the freedom of contract is also shown when resolving a conflict. Firstly, the parties try to come to an agreement and if only, after trying hard to solve, they cannot come to it, they take it to a Employment Tribunal as a last resort. Moreover, the pricey litigation fee structure has led to a 75% drop in the number of cases going to an Employment Tribunal. From our point of view, this is an issue to be reconsidered as government to avoid the interests of one party at the expense of another.

BIBLIOGRAFÍA

- López Monroy, José de Jesús; “Sistema jurídico del *Common Law*”. Edit. Porrúa, México D.F, 2003.
- Cueto Rúa, Julio César. “El Common Law: su estructura normativa: su enseñanza”. Edit. Abeledo – Perrot, Buenos Aires, 2000.
- Castán Tobeñas, José; Castán Vázquez, José María; López Cabaña, Roberto; “Sistemas Jurídicos Contemporáneos”. Edit. Abeledo – Perrot, Buenos Aires, 2000.
- David, René; Jauffret- Spinosi, Camille; “Los grandes Sistemas Jurídicos Contemporáneos”. Universidad Autónoma de México, México, 2010.
- Grisolia, Julio Armando; “Manual de Derecho Laboral”. Edit. Abeledo- Perrot, Buenos Aires, 2013.
- Gómez, Sandalio; Pons, María; “Documento de Investigación N° 283”. Cátedra SEAT de Relaciones Laborales, Barcelona 1994.
- Astra Emir “Selwyn’s Law of Employment”. Edit. Paperback, UK, 2014.

Páginas Web

- <http://www.infoleg.gov.ar/>
- <http://www.acas.org.uk/>
- <https://www.gov.uk/>
- <http://www.legislation.gov.uk/>
- <https://www.nidirect.gov.uk/>
- <http://www.trabajo.gob.ar/>
- <http://www.linguee.es/>
- <http://www.wordreference.com/es/>
- <http://europa.eu.int/eurodicautom/>
- <http://uk.practicallaw.com/>
- <http://www.compactlaw.co.uk/>
- <https://www.citizensadvice.org.uk/>
- <http://www.ilo.org/>
- <http://www.jus.gob.ar/>

ANEXOS



Micaela Vaccaro <mica.d.vaccaro@gmail.com>

Re: Some academic help!

Countouris, Nicola <n.countouris@ucl.ac.uk>

16 de mayo de 2016, 5:16

Para: Lis Martina <liss.90@gmail.com>

Cc: Macarena Mora <mackymora@gmail.com>, Patricia Lorena Simonetti <Cuack_22@hotmail.com>, Micaela Vaccaro <mica.d.vaccaro@gmail.com>

Dear Lis,

I have added some comments to the points you mentioned in your email. It seems to me that you may also need a good textbook. Deakin and Morris' Labour Law (2012) is hugely respected but probably a bit too complex. You could try A C L Davies, Employment Law (2015) as a very valid, and more compact, alternative. Let me know if you have troubles finding it.

Unlike your law system, we have a written body of laws and rules. They cannot go against the Constitution (they are below it) but they are above any case law, because they enforce the final sentence to that specific person and circumstances.

English law does not have a hierarchical system of sources of regulation, but we too have a written body of laws, ERA 1996, TULRCA 1992, and EqA2010 effectively containing 90% of our labour law statutes. While we do not have a written constitution, we have various constitutional documents and statutes with constitutional relevance, including the Human Rights Act 1998, that has been used to some effect in employment law cases. So while what you are saying is broadly speaking not inaccurate, the devil is in the detail, and the detail in this case is that UK Labour Law is far more statute based that one would think.

Even though they set a precedent on a trouble, in order apply the same resolution to another case, it has to reach the Supreme Courte.

Technically speaking UK law is much more respectful of precedent, and some important areas of UK Employment law still hand on highly authoritative Court of Appeal decisions (even Employment Appeal Tribunal ones).

Beside this, we also have some Principles (Principios) which give more rights to every person. In this branch of law, are these:

We have very few 'principles' of interpretation, and this is a huge issue and a real difference. We tend to use standard common law principles, which does not always help workers.

1) Principio Protectorio "in dubio pro operario": whenever a judge is in doubt about how to solve a problem, it will always fail in favour of the employee and will apply the most favorable rule to the employee.

No such thing in UK labour law and common law reasoning. The key principle is 'freedom of

contract', and it is very rarely (and very recently) that UK courts will look behind the veil of contractual agreement and contractual formalism. I wrote something with Mark Freedland on this some years ago, for the *ILJ* M. Freedland and N. Kountouris, 'Towards a Comparative Theory of the Contractual Construction of Personal Work Relations in Europe', (2008), *ILJ*, 49-74 A good recent case that shows that some English courts may be willing to move beyond formalism is *Autoclenz* <http://www.bailii.org/uk/cases/UKSC/2011/41.html> but it certainly does not introduce anything like 'in dubio pro laboratoris'

2) Principio de Irrenunciabilidad (inalienable rights) : there are some rights that the employee cannot give up/resign, even when the parties come to an agreement that ends up in giving up some right, it will be considered null.

Again, there is no such thing, 'freedom of contract' being instead the norm. ERA 1996 s. 203 seeks to limit the contracting out of statutory rights, but it is seldom applied <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/203>

Principio de Gratuidad: all of the administrative procedures and legal proceedings are free, the employee doesn't have to pay anything. The Ministry of Employment will take care of it.

Since 2013 the Government introduced a rather pricey litigation fee structure which has led to a 75% drop in the number of cases going to Employment Tribunals. The relevant issues have been discussed in various legal challenges against the new tribunal fees regime. All challenges have been unsuccessful. See <http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2015/935.html>

And so (there are a few more), having said all this, we were asked to search if UK has something similar to them. We couldn't find anything related to this, we could infer some rights given to the workers from your Acts, but nothing specifically written, we told this to our professor but he insisted on keep on searching because they "exist". Is it? Do you have doctrine or something similar to this Principles?

As I said some 90% of our labour laws are contained in Statutes, and the remaining 10% in Regulations (mostly Regulations that implement EU law directives, esp. part-time, fixed-term, temporary agency work, working time). So it is incorrect to suggest that UK labour law is not statute based, and exclusively the product of common law reasoning. The Key statutes and regulations are available online.

Furthermore, how is it the procedure/mechanism to register an employee? To make his work legal so he gets all the benefits and rights, and the deductions and taxes can be made.

This is the social security and tax side of labour law. Basically all employees need to have a National Insurance Number, and on the basis of that they can work. There are restrictions for non UK/EU citizens.

Talking about deductions and taxes, which of them have to pay the employer and which the employee? We read that the employee has to pay to the national insurance liability and social security contributions, but not more. It will also be very helpful if you could tell me the percentages to deduct the contributions.

NI contributions are fixed (12%) for most workers and deducted at the source, from the employee's gross salary. Rates are available here <https://www.gov.uk/national-insurance/how-much-you-pay> Pension contributions can vary considerably as most UK employees these days have occupational pension schemes, to which both workers and their employers contribute. Our social security system is mainly tax funded and employees pay tax on income depending on how much they

earn <https://www.gov.uk/income-tax-rates/current-rates-and-allowances>

In case we need to talk on the phone, please send me your contact number and I'll call you because I can call abroad from my office for free. (otherwise, it will cost you a fortune)

I think you should really get hold of a copy of a text book. If you can't get one through amazon, let me know and I'll put something in the post for you. Write a draft first, and I am happy to comment on something once you've written it.

Best of luck!
Nicola

From: Lis Martina <liss.90@gmail.com>

Sent: Friday, May 13, 2016 5:55:15 PM

To: Countouris, Nicola

Cc: Macarena Mora; Patricia Lorena Simonetti; Micaela Vaccaro

[El texto citado está oculto]

[El texto citado está oculto]