

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aqui](#)



Buenos Aires, lunes 19 de marzo de 2018

Nº 4230

1971-2018

47  
ANIVERSARIO



## El "entrenamiento" es relación laboral.

Según el tribunal laboral, si bien es lícito y hasta provechoso que las empresas ofrezcan cursos de capacitación laboral, no cabe distinguir las prácticas de "entrenamiento" de la prestación de servicios propias de un contrato laboral, máxime cuando de la prueba recolectada surge que la empresa aprovechaba el aporte laborativo del trabajador, quien durante los quince días de entrenamiento también aportó su capacidad de trabajo a favor de la empresa tal como ocurre en toda relación laboral.

Agregaron los jueces, que es preciso distinguir la capacitación genérica, del entrenamiento que corresponde a la actividad empresarial, sólo aprovechable por ésta y encarado en función de las propias necesidades empresarias.

Por ello, resolvieron que, si la capacitación brindada por la empresa al promotor resultaba indispensable, y las tareas realizadas durante los "entrenamientos" redundaron en beneficio de la actividad de la empleadora, cabe concluir que ello constituyó una prestación de servicios de carácter laboral.

**Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, Sent. Def. Nº 103956 del 14/11/2014 "Olivera, Franco Emmanuel c. Teletech Argentina SA s /despido". (González-Pirola).**



## ENTREGA 80

### **Recibos y otros comprobantes de pago.**

Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración debe instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador o en las condiciones del artículo 59 de la Ley de Contrato de Trabajo, si fuese el caso, los que deben ajustarse en su forma y contenido a las disposiciones siguientes (art. 138).

### **Doble ejemplar.**

El recibo debe ser confeccionado por el empleador en doble ejemplar, debiendo hacer entrega del duplicado al trabajador (art. 139).

### **Contenido necesario del recibo de pago.**

El recibo de pago debe necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

- a).** Nombre íntegro o razón social del empleador, su domicilio y su Clave Unica de Identificación Tributaria (C.U.I.T);
- b).** Nombre y apellido del trabajador, su calificación profesional y su Código Unico de Identificación Laboral (C.U.I.L.);
- c).** Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador.
- d).** Los requisitos del artículo 12 del decreto-ley 17.250/67.
- e).** Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u

horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de éstas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado.

**f).** Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por la Ley de Contrato de Trabajo; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan.

**g).** Importe neto percibido, expresado en números y letras.

**h).** Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador.

**i).** Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador.

**j).** En el caso de los artículos 124 y 129 de la Ley de Contrato de Trabajo, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad y supervisión de los pagos.

**k).** Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago (art. 140).

## **Recibos separados.**

El importe de remuneraciones por vacaciones, licencias pagas, asignaciones familiares y las que correspondan a indemnizaciones debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo o su extinción, puede ser hecho constar en recibos por separado de los que correspondan a remuneraciones ordinarias, los que deberán reunir los mismos requisitos en cuanto a su forma y contenido que los previstos para éstos en cuanto sean pertinentes.

En caso de optar el empleador por un recibo único o por la agrupación en un recibo de varios rubros, éstos deben ser debidamente discriminados en conceptos y cantidades (art. 141).

## **Conservación. Plazo.**

El empleador debe conservar los recibos y otras constancias de pago durante todo el plazo correspondiente a la prescripción liberatoria del beneficio de que se trate.

El pago hecho por un último o ulteriores períodos no hace presumir el pago de los anteriores (art. 143).

## Libros y registros. Exigencia del recibo de pago.

La firma que se exigiera al trabajador en libros, planillas o documentos similares no excluye el otorgamiento de los recibos de pago con el contenido y formalidades previstas en esta ley (art. 144).

## Renuncia. Nulidad.

El recibo no debe contener renunciaciones de ninguna especie, ni puede ser utilizado para instrumentar la extinción de la relación laboral o la alteración de la calificación profesional en perjuicio del trabajador. Toda mención que contravenga esta disposición es nula (art. 145).

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 / 8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: [atencionalcliente@actio.com.ar](mailto:atencionalcliente@actio.com.ar)  
Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

**Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas**

**Actio Reporte** es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

Para remover su dirección de esta lista haga [click aquí](#)

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)