

UNIDAD I

El trabajo humano

Concepto amplio: es toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico e intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad.

Se lo analiza desde distintas posturas:

> **Biológico:** actividad humana consiente y voluntaria destinada a modificar la materia con una finalidad determinada. La finalidad que persigue el trabajo es la satisfacción de determinadas necesidades de quien trabaja (excluye a las actividades hechas por placer).

> **Económico:** es uno de los factores de la producción. La remuneración que recibe se llama renta o salario. Según como sea retribuido el trabajo va a variar la organización económica del mismo y la influencia en la estructura del país.

> **Jurídico:** serie de relaciones o vínculos entre las personas que prestan el trabajo y las que lo usufructúan.

Concepto estricto (tomado por el Derecho del Trabajo): es toda actividad lícita basada en la actividad productiva y creadora, prestada a otro - persona física o jurídica (empleador individual o empresa) - a cambio de una remuneración.

El derecho del trabajo no se preocupa por el trabajo humano sino del trabajo en relación de dependencia, dejando excluidos al trabajo autónomo, benévolo, familiar.

> **Trabajo personal o autónomo:** es retribuido, pero no incluye la cuota de dependencia. Es realizado por cuenta propia y trabaja a su propio riesgo. Ej.: un médico o un abogado.

> **Trabajo benévolo:** es gratuito. Se realiza en forma desinteresada. No tiene como finalidad poner fuerza de trabajo a disposición de otro a cambio de una remuneración, sino, que por lo general persigue como objetivo el bien común. Ej.: el trabajo en una parroquia.

> **Trabajo familiar:** no tienen carácter laboral los trabajos que presten los hijos que viven con sus padres a favor de ellos, aun si la prestación es remunerada.

Evolución. Regímenes: sociedad tribal, esclavitud, trabajo libre, feudalismo, siervo de la gleba, corporaciones de oficio, capitalismo, trabajo dependiente, nuevos regímenes sociales[1]

Derecho del trabajo. Orígenes y evolución. Sociedad industrial y liberalismo económico

Primera época: las prestaciones laborales "pre-industriales"

Edad Antigua (hasta Siglo X): el trabajo estaba relacionado con el esclavo (sistema esclavitud) a quien el Derecho Romano consideraba un objeto y no una persona, a punto tal que sólo formaba parte del inventario de un predio urbano o de un fundo rural, sino que se lo asociaba con las cosas y se lo consideraba extraño al grupo social. Por lo tanto sus prestaciones no pueden ser entendidas como laborales.

Existían grupos muy valorados como los artesanos libres que tenían trato preferencial por dominar un arte u oficio. Estos comenzaron a agruparse en distintos colegios que regulaban las distintas actividades artesanales.

Con el tiempo se fue restringiendo el poder absoluto del señor, mejorando la condición de esclavo (podía llegar a comprar su libertad).

Esta época culmina con la caída del Imperio Romano.

Edad Media (Siglo X a XV): se trabaja ahora bajo una relación de servidumbre (es una especie de semi-esclavitud, se dejaba de considerar a la persona como objeto para reconocerles algún tipo de derecho rudimentario).

Así se crearon figuras que atenuaron el sometimiento original:

Los colonos: personas que se adscribían a un determinado predio en el que realizaba actividades agrícolas o ganaderas, a quienes se los diferenciaba de los vasallos por el compromiso de fidelidad que éste tenía con su señor.

Ciervo de la gleba: persona que prestaba un servicio personal y que junto a su familia estaba adscrito a la tierra que tenía que cultivar, sin poder ser propietario de la tierra ni de lo que producía en ella, entregando gran parte de su producción como tributo, a cambio de la protección militar que le brindaba el Señor Feudal, que en la mayoría de los casos lo explotaba o cometía con él distintos tipos de abusos.

Gremios de practicantes de oficios: eran una suerte de aglutinamientos de apéndices y discípulos en torno a uno o más maestros que dominaban un arte o un oficio y los transmitían.

Se comienzan a formar las ciudades-estados y con ellas las corporaciones de oficio.

Así se comienzan a reglamentar las distintas actividades, las formas de producción, etc. Pero estas estaban pensadas en pos de los empleados.

Aparecen algunas industrias básicas y comienzan a desarrollarse nuevos conocimientos.

Comienzan las pujas entre las corporaciones y el Estado.

Edad Moderna (Siglo XVI a XVIII): se instauran como forma de gobierno las monarquías (forma política en el que una persona tiene derecho por vía hereditaria a reinar como cabeza de un estado con carácter vitalicio). Los monarcas trataron de desarrollar algún tipo de industria rudimentaria y emitieron reglamentos para los gremios.

Segunda época: las prestaciones de la etapa industrial. La cuestión social.

Hacia fines del siglo XVIII, tanto la Revolución Francesa (1789), inspirada en aspectos políticos, como la Revolución Industrial (1700-1950), inspirada en aspectos económicos, transformaron de manera definitiva las estructuras sociales.

Con la aparición de las primeras máquinas de la consecuente producción en serie y de la iluminación de gas de carbón - que permitía el trabajo nocturno - comienza la etapa de la "industrialización", en la que se verificó una mutación de los típicos papeles de artesano-vasallo-propietario hasta lo que hoy se conoce como obrero-empleador.

El hacinamiento que se fue produciendo en los suburbios de las grandes ciudades y, como consecuencia de ello, el exceso de mano de obra ofrecida a cada establecimiento fabril, originaron nuevas relaciones de abuso, en las que el empresario naciente sometió a sus obreros a condiciones infrahumanas de labor.

En cuanto a la jornada, el trabajo era realizado esencialmente de día y se descansaba el sábado o el domingo por razones religiosas. Las jornadas de trabajo eran extenuantes, ya que se extendían hasta 16 hs; sólo a fines del Siglo XVIII, en Inglaterra, se redujo a 12 hs. y a fines del Siglo XIX se intentaba reducirlas a 10hs.

Sin embargo, la jornada de 8 hs. diarias y 48 hs. semanales a nivel internacional, fue establecida en el Tratado de Versalles (1919) - acuerdo de paz firmado al concluir la 1º GM entre Alemania y las potencias aliadas de vencedores - que creó la Organización Internacional del Trabajo (1920) cuyos objetivos en el plano mundial son los de mejorar las condiciones de trabajo, promover empleos objetivos en el plano mundial son los de mejorar las condiciones de trabajo, promover empleos productivos y desarrollo social, y mejorar el nivel de vida de las personas.

Con el advenimiento de la Revolución Industrial y el uso de las máquinas, los accidentes y riesgos en el trabajo se multiplicaron. Comenzaron a producirse muertes, mutilaciones y enfermedades originadas por el trabajo.

Con la aparición de la doctrina de Josserand - que impuso la responsabilidad objetiva - se logró dictar las primeras leyes sobre accidentes de trabajo.

La teoría de Josserand responsabiliza al dueño de un establecimiento por haber generado el riesgo y este debe reparar el daño hasta un cierto monto: la indemnización no era integral, era tarifada.

A esta delicada situación descripta de abusos y avances desmedidos por el capitalismo, se la conoce como "cuestión social". Distintas corrientes filosóficas comienzan a estudiarla:

a) Liberalismo: nacida en la conceptualización teórica de [Adam Smith](#). El liberalismo es anti-intervencionista. El Estado sólo debe limitarse a preservar cumplimiento normal de las leyes naturales, removiendo los obstáculos que puedan presentarse.

b) [Socialismo](#): considera que la abstención gubernamental no tiene razón de ser, por cuanto el Estado tiene la obligación de intervenir para evitar los abusos, poner [límites](#) a las iniciativas individuales y mantener el [equilibrio](#) de los distintos factores de producción.

c) [Comunismo](#) o socialismo científico: fue conceptualizado por [Carlos Marx](#) y Federico Engels. Los instrumentos de producción deben ser puestos en manos de los obreros (proletariado) mediante la lucha de clases, propuesta como solución para la eliminación de la burguesía.

d) Doctrina Social de la [Iglesia](#): condena todas las [soluciones](#). Dice que la sociedad tiene como finalidad primordial conservar, desarrollar y perfeccionar a la persona como algo íntegro, que no puede ser dividido en "[hombre político](#)" y el "[hombre social](#)" como lo hacen las restantes disposiciones filosóficas. El hombre es un ser único e indivisible, que debe dedicarse a la búsqueda de su propio pero sin desentenderse del bien común social. Las más modernas construcciones de la doctrina surgen principalmente de 7 [documentos](#) emanados de los últimos 7 Papas.

Tercera época: la etapa "pos-industrial" (siglo XX)

Se da a partir de la década del '70 y se caracteriza por los siguientes factores: la informatización, la robotización, la [electrónica](#) aplicada, la [automatización](#) de los [procesos](#) de producción y la búsqueda de la [eficiencia](#) y el bajo [costo](#). Se materializa en los procesos de [globalización](#), flexibilización laboral y precarización del [empleo](#).

Relación con otras ciencias

- **[Seguridad Social](#)**: coinciden porque ambos son derechos protectorios. El de la Seguridad Social tiende a satisfacer las necesidades que puede sufrir cualquier individuo por padecer determinadas contingencias (accidente, embarazo, etc).

La diferencia radica en los sujetos de derecho ya que en el Derecho Laboral el sujeto es el trabajador y en el Derecho de la Seguridad Social es cualquier individuo.

- **[Política Social](#)**: fija pautas y objetivos que persigue el Estado y la normativa laboral esta condicionada a esta política. Estas contribuyen y determinan la evolución del Derecho Laboral.

- **[Sociología del Trabajo](#)**: estudia las relaciones sociales y humanas que surgen del trabajo. El Derecho Laboral se ve plasmado en base a estudios hechos por esta ciencia.

- **[Ciencias de la Administración de Empresas](#)**: tiende a la organización más racional de la actividad empresaria con mayor eficiencia y menor costo. Dentro de ella hay que tener en cuenta como se van a mejorar las relaciones humanas para obtener mayor productividad y no tratar a estas como un mero gasto. Ej.: motivación, premios, etc.

- **[Ciencias del Trabajo](#)**: tiende a organizar el uso más adecuado del trabajo humano. Estudia por ej. cual es la mejor forma que permita tener el mejor beneficio o ser más provechoso. Ej.: telemarketing, trabajo a distancia, etc.

- **[Derecho Civil](#)**: en cuanto a la realización de contratos.

- **[Derecho Constitucional](#)**: CN en el art. 14 bis.

- **[Derecho Individual y Colectivo](#)**: empleador y trabajador.

Intervencionismo estatal frente a la desigualdad de las partes. Principios. Límites a la autonomía de la voluntad de las partes. "Igualdad". Sindicalismo. Desocupación. Trabajo no registrado. Principios: orden público, protectorio, derecho de huelga[2]

El Derecho Laboral parecería no cumplir con el principio de igualdad ante la ley. Pero, lo que se trata de establecer es una diferencia jurídica para equiparar la diferencia de condiciones de las partes.

[Orden Público Laboral](#): la ley limita la autonomía de las voluntades estableciendo un piso mínimo (mínimo legal

colectivo) por el cual las partes no pueden pactar bajo pena de nulidad siempre beneficiando a la parte más protegida: trabajador. Existe una superposición del interés social sobre el individual.

Sindicalismo: sistema de organización obrera por medio de asociaciones de trabajadores (sindicatos) para la defensa de los intereses económicos, políticos y sociales que le son comunes. Las primeras organizaciones de obreros, coincidieron prácticamente con el origen de la Revolución Industrial que se inició en Gran Bretaña.

Desocupación: surge a partir de la globalización como consecuencia de cambios en la producción como ser la inclusión de la máquina (que desplaza a la MO).

Trabajo no registrado: falta de registración del trabajador y del contrato. El trabajador debe intimar al empleador para que en el plazo de 30 días normalice su situación. Esta intimación debe ser realizada mediante telegrama o carta documento.

Ley 24013

Art. 8: El empleador que no registrare una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976).

Art. 9: El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

Art. 10: El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración.

Art. 11: Las indemnizaciones previstas en los artículos 8°, 9° y 10 procederán cuando el trabajador o la asociación sindical que lo representen cumplimente en forma fehaciente las siguientes acciones:

a. intime al empleador a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones, y b. proceda de inmediato y, en todo caso, no después de las 24 horas hábiles siguientes, a remitir a la Administración Federal de Ingresos Públicos copia del requerimiento previsto en el inciso anterior.

Con la intimación el trabajador deberá indicar la real fecha de ingreso y las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripción como defectuosa. Si el empleador contestare y diere total cumplimiento a la intimación dentro del plazo de los treinta días, quedará eximido del pago de las indemnizaciones antes indicadas.

A los efectos de lo dispuesto en los artículos 8°, 9° y 10 de esta ley, solo se computarán remuneraciones devengadas hasta los dos años anteriores a la fecha de su entrada en vigencia.

Art. 15: Si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos años desde que se le hubiere cursado de modo justificado la intimación prevista en el artículo 11, el trabajador despedido tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido. Si el empleador otorgare efectivamente el preaviso, su plazo también se duplicará.

La duplicación de las indemnizaciones tendrá igualmente lugar cuando fuere el trabajador el que hiciera denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en los artículos 8, 9 y 10, y que el empleador acreditare de modo fehaciente que su conducta no ha tenido por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido.

Internacionalización. Tratado de Versalles[3]

Nacimiento de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) fue fundada en 1919.

Es una entidad internacional formada por los gobiernos, las centrales empresariales y sindicales de los distintos países con sede en Ginebra y delegaciones regionales.

Fines:

- a) Establecer la justicia social, como única forma de lograr la paz universal verdadera.
- b) Mejorar las condiciones de trabajo en todos los países.
- c) Lograr la adopción de un régimen de trabajo uniforme a nivel internacional que proteja a los trabajadores.

Principios: para cumplir con los fines, la OIT tiene establecidos una serie de métodos y principios de aplicación:

1. El trabajo no debe ser considerado como una mercancía.
2. El derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes tanto para los obreros como para los patrones
3. El pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida adecuado a las condiciones de existencia en sus respectivos países.
4. La adopción de la jornada de 8 hs. o de la semana de 48 hs.
5. La adopción de un descanso semanal de 24 hs. como mínimo.
6. La supresión del trabajo de los niños.
7. El principio del salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajador de igual valor.

Constitucionalismo Social

Hacia fines del Siglo XIX y comienzos del XX, a los partidos tradicionales de la burguesía de corte liberal y capitalista, se sumaron los representantes de las clases medias y trabajadores. Ello trajo, como consecuencia, el traslado a los parlamentos de los antagonismos que hasta ese momento sólo venían produciéndose en el ámbito social.

El afianzamiento de estos nuevos sectores y la sanción de leyes orientadas a mejorar las condiciones de vida y de la prestación laboral de los trabajadores, provocó la aparición de lo que hoy llamamos "Estado Social de Derecho" y que se caracteriza por la introducción de derechos y principios sociales en los textos constitucionales de los Estados.

La constitución mejicana de 1917 y la alemana de 1919 fueron decisivas en la construcción de esta nueva corriente.

Los mejicanos incluyeron en un texto constitucional los principios generales del derecho del trabajo como la jornada de 8 hs., el descanso semanal de un día, del salario mínimo, vital e inembargable, del pago diferenciado de las hs. extraordinarias de labor y de la inembargabilidad de los bienes declarados como patrimonio del trabajador.

La Constitución de Weimar (alemana) consagra la protección estatal para el trabajo en todas sus formas, la libertad y el derecho de trabajo, el derecho a la huelga, la libertad de agremiación, el control de las condiciones del trabajo y de la producción en beneficio del obrero.

En nuestro país, la Constitución de 1949 consagró el derecho al trabajo, la retribución justa, la capacitación del trabajador, las condiciones dignas de trabajo, el cuidado de la salud, el bienestar personal y familiar del trabajador, la seguridad social, el progreso económico y la agremiación.

Constitución Nacional

Art. 14 bis: El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

UNIDAD II

El Derecho Laboral

Es un conjunto de normas que regula relaciones entre trabajadores y empleadores. Rama del Derecho Privado cuyo fin es proteger a los trabajadores que prestan servicios en relación de dependencia, con el fin de amparar su dignidad como tal, y armonizar sus derechos con los del los empleadores.

Elementos:

- El trabajo humano libre y personal.
- La relación de dependencia, caracterizada por la subordinación y el trabajo por cuenta ajena.
- El pago de la remuneración como contraprestación.

El Derecho del Trabajo se ocupa de aquellas relaciones de trabajo dirigido en las que el empleador es una persona física o jurídica no estatal.

El Derecho del Trabajo puede dividirse en cuatro partes:

- Derecho Individual del Trabajo: se ocupa de las relaciones de los sujetos individualmente considerados: trabajador y empleador.
- Derecho Colectivo del Trabajo: regula las relaciones entre grupos de trabajadores y grupos de empleadores. Los trabajadores se agrupan en asociaciones profesionales de trabajadores. Los empleadores se agrupan a través de las cámaras empresariales, que se constituyen como asociaciones civiles, se aplica el Derecho Civil. A los trabajadores se les aplica el Derecho Laboral.
- Derecho Internacional del Trabajo: constituido por los convenios y recomendaciones de la OIT.
- Derecho Administrativo y Procesal del Trabajo: se ocupa del procedimiento administrativo ante el Ministerio de Trabajo, en el que actúa como veedor, mediador o árbitro en los conflictos individuales. También se refiere al procedimiento en la órbita judicial ante los tribunales de trabajo.

Caracteres:

- Nuevo: derecho dinámico y en constante evolución que surge de la realidad social.
- De Integración Social: obedece al interés general.
- Profesional: se ocupa del hombre por el hecho del trabajo.
- Tuitivo: protector, tutelar del trabajador (parte débil)
- Especial: sólo se aplica a aquellas personas que integren la relación trabajador-empleador.

- **Autónomo:** posee autonomía científica, autonomía legislativa y autonomía didáctica.

- **De orden público:** las partes no pueden modificar el contrato.

Objeto

El Derecho del Trabajo nace como un derecho protectorio, en defensa del trabajador.

A medida que el Derecho Laboral avanza y se desarrolla se va haciendo más científico y desarrolla un conjunto de normativas para regular las relaciones entre trabajadores y empleadores.

La finalidad de este derecho es el respeto por la dignidad del hombre que trabaja, y por ello, pretende crear un orden que facilite el ejercicio de su actividad con plena dignidad y respeto hacia su persona.

Trabajo en relación de dependencia

Ley 20744

Art. 4: Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.

- **Productividad:** porque sirve tanto a quien va destinado como al propio ejecutor, ya que constituye para él un medio para su subsistencia.

- **Ajenidad:** realiza el trabajo para otro. El trabajador no goza de los frutos producidos, ni participa en la organización del trabajo, ni tampoco asume los riesgos.

- **Libertad:** en lo que respecta al ejercicio de la voluntad del trabajador para efectuarlo.

El trabajador en relación de dependencia, se compromete a una obligación de medios, no de resultados. Su obligación es trabajar en una tarea determinada, cierta cantidad de horas y a cambio tiene el derecho a recibir una remuneración, independientemente del mayor o menor resultado obtenido por el titular de la empresa.

El trabajo en relación de dependencia tiene una triple subordinación:

- **Económica:** el empleador tiene superioridad económica. Normalmente es la única fuente de ingresos para el trabajador.

- **Técnica:** el empleador es quien decide que y como producir, organiza la producción, da órdenes al trabajador. Este tipo de subordinación se ve disminuida cuando el trabajador tiene una calificación mayor que el empleador.

- **Jurídica:** todo empleador ejerce una facultad disciplinaria sobre sus trabajadores, reconocida por la ley.

Características:

- **Personal:** incluye a la persona en cuestión. Es no fungible e intransferible.

- **Voluntario y libre:** nadie puede ser obligado a hacerlo.

- **Por cuenta ajena:** el producido del trabajador es el beneficio de otra persona.

- **Subordinación:** si no existiera, no sería trabajo en relación de dependencia.

- **Oneroso:** no se presume gratuito. Debe ser remunerado.

Principios en nuestra normativa

Son las reglas o pautas inmutables que rigen la materia y que tienen por fin salvaguardar la dignidad del trabajador y protegerlo de los eventuales abusos del empleador.

Ley 20744

Art. 9: El principio de la norma más favorable para el trabajador.

En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

Art. 7: Condiciones menos favorables. Nulidad.

Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta ley.

Art. 44: Nulidad por ilicitud o prohibición. Su declaración.

La nulidad del contrato por ilicitud o prohibición de su objeto tendrá las consecuencias asignadas en los artículos 41 y 42 de esta ley y deberá ser declarada por los jueces, aun sin mediar petición de parte. La autoridad administrativa, en los límites de su competencia, mandará cesar los actos que lleven aparejados tales vicios.

Art. 63: Principio de la buena fe.

Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Artículo 10: Conservación del contrato.

En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.

Art. 20: Gratuidad.

El trabajador o sus derecho-habientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno.

En cuanto de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, las costas deberán ser soportadas solidariamente entre la parte y el profesional actuante.

Art. 11: Principios de interpretación y aplicación de la ley.

Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

Sujetos individuales y colectivos

Sujetos del Derecho Individual del Trabajo

Trabajador

Art. 25: Trabajador.

Se considera "trabajador", a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.

Art. 21: Contrato de trabajo.

Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

Art. 22: Relación de trabajo.

Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

Art. 27: Socio-empleado.

Las personas que, integrando una sociedad, prestan a ésta toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se le impartan o pudieran impartírseles para el cumplimiento de tal actividad, serán consideradas como trabajadores dependientes de la sociedad a los efectos de la aplicación de esta ley y de los regímenes legales o convencionales que regulan y protegen la prestación de trabajo en relación de dependencia.

Exceptúanse las sociedades de familia entre padres e hijos. Las prestaciones accesorias a que se obligaren los socios, aun cuando ellas resultasen del contrato social, si existieran las modalidades consignadas, se considerarán obligaciones de terceros con respecto a la sociedad y regidas por esta ley o regímenes legales o convencionales aplicables.

Art. 28: Auxiliares del trabajador.

Si el trabajador estuviese autorizado a servirse de auxiliares, éstos serán considerados como en relación directa con el empleador de aquél, salvo excepción expresa prevista por esta ley o los regímenes legales o convencionales aplicables.

Art. 115: Onerosidad - Presunción.

El trabajo no se presume gratuito.

Empleador

Art. 5: Empresa-Empresario.

A los fines de esta ley, se entiende como "empresa" la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos.

A los mismos fines, se llama "empresario" a quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la "empresa".

Art. 26: Empleador.

Se considera "empleador" a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

Art. 29 BIS: *El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquélla por todas las obligaciones laborales y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la Seguridad Social y depositarlos en término. El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la Convención Colectiva, será representado por el Sindicato y beneficiado por la Obra Social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria.*

Art. 64: Facultad de organización.

El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.

Artículo 65: Facultad de dirección.

Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

Art. 66: Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo.

El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.

Ejemplos: cuando existen bajadas de categorías de un trabajador; que se cambie de planta (de Rosario a San Lorenzo) y se incrementan los costos mucho, sí y sólo sí, es gravoso.

El juez no tiene parámetros para decidir, por eso es jodido y la jurisprudencia es contradictoria en este sentido. (existen muchas opiniones).

Sujetos de Derecho Colectivo del Trabajo

1) Asociaciones Profesionales de Trabajadores (Ley 23551)

Constituyen una unión de fuerzas para lograr mejoras de las condiciones de vida, a través de una nueva forma o de "trato" a favor de quienes tienen una débil capacidad de negociación.

El sindicato hace posible satisfacer:

- Un lugar en la sociedad, el respeto y consideración de los demás (prestigio).
- Confort y seguridad para sí y para los suyos.

Los sindicatos o gremios para el trabajador son un sistema de autodefensa.

2) Asociaciones Profesionales de Empleadores o grupo de empleadores o en algunos casos un empleador aislado.

Estas pueden tener cualquier forma jurídica ya que estas no están normadas, por lo tanto no está establecida la forma en como estas deben organizarse.

El Estado como sujeto de derecho

El Estado no es sujeto del Derecho del Trabajo. Únicamente actúa dentro de la órbita del Derecho Laboral, cuando el Estado pasa a ejercer una actividad privada a través de las empresas del Estado. En este caso el Estado no está ejerciendo el poder público, sino que está brindando un servicio, y quienes trabajan allí sí tienen una relación de trabajo con la empresa.

El Estado interviene en el aspecto administrativo, como moderador de los conflictos y si es necesario como árbitro. Además controla el cumplimiento de las normas mínimas fijadas en la legislación de trabajo o en las convenciones colectivas.

En el orden federal, actúa a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y esta a sus agencias en su ámbito.

Funciones:

- Ejerce la política del cumplimiento de las normas laborales a través de la inspección laboral.
- Verifica el cumplimiento de disposiciones sobre higiene y seguridad.
- En las relaciones colectivas, realiza las acciones pertinentes relativas a la gestión de las negociaciones.
- Controla la actividad de las asociaciones profesionales tanto de empleados como de empleadores.

Funciones en relaciones individuales y colectivas

El Derecho Laboral regula las relaciones jurídicas de acuerdo a los diversos planos que se dan en la realidad laboral.

1) Regula la relación Trabajador-Empleador: se apoya en la figura del Contrato de Trabajo. En este plano se regulan las relaciones

2) El Derecho del Trabajo también atiende a un fenómeno colectivo, es decir, un conjunto de cosas que pasan, relaciones de grupo, necesidades y angustias de los trabajadores, que ante las desventajas en las que se encuentran individualmente frente a su empleador, los trabajadores se agrupan tras un interés colectivo enfrentando al de la empresa: adoptan la forma de organización sindical. Estas serán las que negociarán con los empleadores, y no el trabajo individual. El fenómeno Colectivo tiene tres etapas: asociación, negociación y conflicto. Para evitar llegar a la etapa del conflicto se busca llegar a un acuerdo, con lo que nacen los Convenios Colectivos de Trabajo.

Fuentes del Derecho Laboral. Constitucionales y legales. Propias. Convenios y Laudos arbitrales. Uso y costumbre. Fuentes internacionales. Convenios y recomendaciones de la OIT

Se denomina fuentes a todo lo que da origen a las normas jurídicas como aquellas que producen normas y/o reglas jurídicas relevantes.

Reales: hechos jurídicos capaces de provocar la creación de normas.

Formales: normas jurídicas consecuencia de aquellos hechos que son las fuentes reales.

Artículo 1: Fuentes de regulación.

El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rige:

- a) *Por esta ley.*
- b) *Por las leyes y estatutos profesionales.*
- c) *Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales.*
- d) *Por la voluntad de las partes.*
- e) *Por los usos y costumbres.*

No se trata de una enumeración taxativa de las fuentes sino meramente enunciativa. Tampoco consagra un orden de prelación ya que se aplica la norma más favorable.

Clasificación de las fuentes según la relación con el Derecho del Trabajo.

A) **Fuentes Clásicas (o generales):** aquellas que se presentan en todas las ramas del derecho.

- 1) CN (Art. 14 bis)
- 2) Tratados con naciones extranjeras (CN; Art. 31; 75 inc. 22)
- 3) Leyes y sus reglamentos (LCT 20744 y otras)

- 4) Jurisprudencia (fallos)
- 5) Usos y costumbres
- 6) La voluntad de las partes (LCT; Art. 1)

B) Fuentes Propias (o específicas): aquellas exclusivas del Derecho del Trabajo

- 1) **Los Convenios Colectivos:** acuerdo celebrado entre una asociación sindical con personería gremial y la representación de los empleadores que debe ser homologado por el Ministerio de Trabajo. Tiene por objeto fijar las condiciones de trabajo y empleo en determinada categoría de trabajadores. Es obligatoria no sólo para los firmantes, sino también para los trabajadores y empleadores comprendidos en su ámbito de aplicación.
- 2) **Los Estatutos Profesionales:** leyes que se ocupan exclusivamente del personal de determinada actividad, arte, oficio o profesión. Regulan sus relaciones laborales y contienen mecanismos antifraudes.
- 3) **Los laudos arbitrales voluntarios y obligatorios:** formas tendientes a posibilitar la solución de conflictos colectivos de trabajo; consisten en la participación de un tercero-árbitro, a fin de que dictamine sobre su desacuerdo. Tienen el mismo efecto que los convenios colectivos.
- 4) **Los convenios de la OIT:** normas de validez internacional que son adoptadas en el seno de la OIT. Los convenios fijan directivas para facilitar la uniformidad de la legislación laboral de los países miembros.
- 5) **Los reglamentos de empresas:** las empresas tienen la posibilidad de organizar el trabajo en un ordenamiento estricto. El empresario puede organizar la prestación laboral y reglamentar cuestiones referidas a las conductas del personal en el trabajo, que establezcan obligaciones y prohibiciones propias de la actividad o de la forma de efectuar las tareas.
- 6) **Los usos de empresas:** se trata de usos frecuentes y generalizados de la empresa respecto a su personal. Tiene un alcance similar al reglamento de la empresa. La diferencia es que las condiciones de la prestación laboral no están fijadas en un reglamento estricto.

Orden jerárquico y orden de prelación. Conflicto de normas

- 1) CN y los Tratados Internacionales relativos a los Derechos Humanos.
- 2) Los demás tratados internacionales.
- 3) Las leyes.
- 4) Convenios Colectivos y Laudos arbitrales con fuerza de Convenios Colectivos.
- 5) Usos y Costumbres.

En el ámbito del DL, al regir el principio protectorio con sus tres reglas (in dubio pro operario, regla de la norma más favorable y la regla de la condición más beneficiosa), una norma de jerarquía inferior, puede prevalecer sobre otra de jerarquía si resulta más favorable al trabajador.

De presentarse un conflicto en la aplicación de las distintas fuentes del Derecho del Trabajo (dejando de lado la CN y los Tratados Internacionales). La ley se impone sobre las demás fuentes.

La ley tiene jerarquía superior al Convenio Colectivo, por ende, excepcionalmente, una ley podría derogar una cláusula de un Convenio Colectivo si afecta el orden público absoluto y en situaciones de emergencia.

El Convenio Colectivo tiene eficacia derogatoria respecto a una ley anterior menos beneficiosa y deja sin efecto al Convenio Colectivo anterior aun cuando otorga mejores derechos a los trabajadores.

Al contrario, ni la ley ni el Convenio Colectivo pueden afectar el contrato individual anterior que otorga mayores beneficios al trabajador.

Cuando colisionan dos o más fuentes de derecho en la resolución de un caso específico, es decir que se produce un conflicto entre ellas y cada fuente otorga distintos beneficios al trabajador, se debe aplicar la regla del régimen más favorable. Para lograr tal objetivo, doctrinariamente se han establecidos tres criterios:

Acumulación: se toman las normas y cláusulas más favorables de cada una de las fuentes y con ellas se conforma una nueva norma.

Conglobamiento: consiste en elegir entre las normas en conflicto la que en su conjunto resulte más favorable al trabajador.

El método orgánico: se elige el conjunto de normas que resulten más favorables por instituto, de modo que no se hace una combinación de partes de una disposición, sino que valora yo no el cuerpo de una norma sino en especial el instituto de que se trate.

UNIDAD III

Organización administrativa en Trabajo y Seguridad Social.

Ministerio de Trabajo y Secretaría de Estado de la Provincia de Santa Fe. Normativa y funciones. Organismos de control y aplicación de normas de la Seguridad Social

Ministerio de Trabajo: a fin de velar por el cumplimiento de las normas laborales, en el plano del derecho individual y colectivo del trabajo y en ejercicio del poder de policía, el PE por intermedio de la autoridad de aplicación - Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos -, cumple distintas funciones.

1) Funciones en el Derecho Individual del Trabajo.

- **Funciones de vigilancia y control:** el servicio de Inspección tiene funciones preventivas, educativas y sancionatorias o represivas. Se materializa por medio de inspectores que ingresan al establecimiento en cualquier día y hora. En caso de impedir el acceso pueden solicitar el auxilio de la fuerza pública e ingresar sin orden de allanamiento. Están facultados para solicitar documentación al empleador y efectuar intimaciones de controlar si se cumplen las condiciones de higiene y seguridad.

- **Funciones sancionatorias:** se pueden verificar las infracciones por la omisión de llevar adecuadamente los elementos de control, como los libros de sueldos y jornales (rubricados), planillas de avisos horarios, etc.

- **Funciones conciliatorias:** la autoridad de aplicación actúa como órgano de conciliación en los conflictos individuales propiciando el avenimiento de las partes para llegar a un acuerdo. En caso de producirse la solución, y en virtud de lo dispuesto en el art. 15 de la LCT, el acuerdo se homologa siempre que exista una justa composición de los derechos e intereses de las partes. Dicho acuerdo homologado adquiere autoridad de cosa juzgada (administrativa).

Ley 20744

Art. 15: [...] Sin perjuicio de ello, si una o ambas partes pretendieren que no se encuentran alcanzadas por las normas que establecen la obligación de pagar o retener los aportes con destino a los organismos de la seguridad social, o si de las constancias disponibles surgieren indicios de que el trabajador afectado no se encuentra regularmente registrado o de que ha sido registrado tardíamente o con indicación de una remuneración inferior a la realmente percibida o de que no se han ingresado parcial o totalmente aquellos aportes y contribuciones, la autoridad administrativa o judicial interviniente deber remitir las actuaciones a la Administración Federal de Ingresos Públicos con el objeto de que la misma establezca si existen obligaciones omitidas y proceda en su consecuencia.

La autoridad judicial o administrativa que omitiere actuar del modo establecido en esta norma quedará incurso en grave incumplimiento de sus deberes como funcionario y será, en consecuencia, pasible de las sanciones y penalidades previstas para tales casos.

En todos los casos, la homologación administrativa o judicial de los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios les otorgan la autoridad de cosa juzgada entre las partes que los hubieren celebrado, pero no les hará oponibles a los organismos encargados de la recaudación de los aportes, contribuciones y demás cotizaciones

destinados a los sistemas de la seguridad social, en cuanto se refiera a la calificación de la naturaleza de los vínculos habidos entre las partes y a la exigibilidad de las obligaciones que de esos vínculos se deriven para con los sistemas de seguridad social.

2) Funciones en el Derecho Colectivo del Trabajo

- **Funciones de habilitación y control:** otorga personería gremial a los sindicatos, controla su funcionamiento y actúa en los conflictos de encuadramiento.
- **Funciones de concertación y homologación:** el Ministerio de Trabajo aprueba, controla y homologa los convenios colectivos de trabajo, participa en todo el proceso de negociación, ejerce previamente el control de legalidad y oportunidad, y finalmente los homologa y publica a fin de otorgarles efecto erga omnes.
- **Funciones de conciliación, arbitraje y mediación:** por medio de los procedimientos de arbitraje y conciliación obligatoria y voluntaria, procura que las partes en conflicto lleguen a un acuerdo, actuando como mediador, conciliador o árbitro.

Funciones de la policía laboral (remisión)

- Funciones de verificación y control
- Funciones sancionatorias
- Funciones conciliatorias
- Funciones de habilitación y control
- Funciones de concertación y homologación
- Funciones de conciliación, arbitraje y mediación

El art. 21 de la ley 25250 establece que el "Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos de la Nación ejercerá las funciones de autoridad central de la inspección del trabajo en todo el territorio nacional.

Secretaría de Estado del Trabajo de la Provincia de Santa Fe: es el órgano con competencia y jurisdicción para entender en materia de trabajo en la provincia de Santa Fe.

Conflictos individuales: la secretaría puede actuar en los conflictos individuales suscitados entre empleador y trabajador a pedido de parte o bien a pedido de la Asociación Profesional de Trabajadores, debiendo en este caso ratificar el pedido el propio interesado.

El secretario de la Secretaría convoca a las partes a audiencia de conciliación. El empleador puede comparecer por sí o por apoderado y tiene asistencia obligatoria porque si no puede ser pasible de multa o ser obligado por la fuerza pública. Si en dicha audiencia se logra un acuerdo, el mismo se homologa y adquiere los efectos de cosa juzgada, pudiendo ser llevada adelante la ejecución en caso de incumplimiento como así mismo la multa al incumplidor.

En caso de no lograrse un acuerdo, la secretaría de trabajo puede ofrecer a las partes el arbitraje del secretario de trabajo, y si éstas lo aceptan se dictará el laudo dentro de los 10 días, siendo los efectos del mismo los de cosa juzgada. Si las partes no cumplen el arbitraje, se ofrecerá asesoramiento jurídico al trabajador y se archivarán las actuaciones administrativas.

Conflicto colectivo: en caso de conflicto de intereses entre una asociación profesional de trabajadores y un empleador, grupo de empleadores o asociación profesional de empleadores, dentro del ámbito jurisdiccional de la provincia, la Secretaría de trabajo actúa de la siguiente manera: antes de tomar acciones de fuerza, las partes deben comunicar a la Secretaría de Trabajo para que intervenga conciliando las partes, con el compromiso de no proseguir con las medidas de acción directa.

El funcionario toma conocimiento del conflicto, toma las medidas necesarias y propone las medidas conciliatorias a las partes, citándolas a audiencia. Si en dicha audiencia no hay acuerdo, puede ofrecerse el arbitraje de la ST, si éste es aceptado, las partes firman un compromiso arbitral, estableciendo los puntos del conflicto y la ST previo el trámite

que considere necesario, emite el laudo de contenido y efecto obligatorios para las partes, que solamente puede ser atacada por nulidad ante las Cámaras del trabajo.

Si el arbitraje facultativo no se acepta, se efectúa un informe especificando que parte no lo aceptó y por qué motivos.

También puede establecerse un árbitro obligatorio en aquellos casos en que, no habiendo conciliación, se encuentra afectada la seguridad pública, la salud pública o los servicios públicos.

Inspección y vigilancia: la ST dentro de la provincia es la encargada de verificar el cumplimiento de las leyes laborales, las convenciones colectivas de trabajo, las reglamentaciones laborales.

La ST designa funcionarios para efectuar la inspección y vigilancia laboral. Estos funcionarios se encuentran habilitados para realizar inspecciones en los lugares de trabajo. Pueden actuar de oficio a petición de parte, y pueden efectuar las inspecciones acompañados por un miembro de la Asociación gremial, correspondiente a la materia que se inspecciona.

El funcionario está facultado para ingresar libremente a los lugares de trabajo, pudiendo en caso de impedimento solicitar el auxilio de la fuerza pública.

Una vez dentro del establecimiento puede intimar el cumplimiento de las disposiciones laborales, exigir la exhibición de los recaudos laborales, detectada alguna infracción, el funcionario debe labrar un acta, con la firma de los atendientes, salvo que estos se negasen a firmar, donde se haga constar detalladamente la infracción cometida. El funcionario debe guardar secreto del contenido de la misma.

Los inspectores de la ST también se encuentran facultados para efectuar notificaciones y ejecutar medidas de clausuras de establecimiento cuando exista orden previa del director de la ST.

Higiene y seguridad: los inspectores también están encargados de verificar el cumplimiento de los empleadores de sus obligaciones de higiene, salubridad y seguridad para con los trabajadores, así como el cumplimiento de las normas sobre accidentes de trabajo y riesgos laborales.

Régimen de sanciones: la ST aplica sanciones dentro de su competencia y jurisdicción a los empleadores que no cumplieren con sus obligaciones en materia laboral.

El monto mínimo de la sanción equivale a un salario mínimo vital y móvil. En casos graves, se puede imponer un recargo de hasta 20% más.

Procedimiento en las sanciones: el inspector labra un acta. La ST cita al infractor con una antelación no menor a 5 días hábiles. El infractor puede efectuar su descargo y ofrecer la prueba que estime correspondiente, la que debe diligenciarse en un lapso no superior los 30 días.

Rendida la prueba, si hubiere, la ST dicta resolución dentro de los 10 días otorgando al infractor 5 días para que efectúe el pago.

El empleador sancionado tiene tres opciones:

- a) Pagar dentro de los 5 días.
- b) Interponer una apelación ante la [Cámara](#) del Trabajo.
- c) No pagar.

Para aceptar la sanción es necesario interponer un recurso fundado ante la misma ST, resultando requisito imprescindible pagar la multa. Esta apelación solamente puede basarse en: litis pendencia, cosa juzgada, falta de legitimación o prescripción (2 años).

Si el empleador no pagó, la ST puede efectuar la ejecución judicial y también poner una sanción accesoria de clausura.

El producido de la multa ingresará en un 50% a rentas generales y el 50% restante en una cuenta especial de la ST destinada a su autofinanciamiento.

Procedimiento preventivo de crisis de empresas

Hay que comunicar la situación de crisis a la autoridad administrativa de trabajo, con copia a los gremios. Entonces, comienza una negociación para evitar despidos. Si no hay acuerdo, la empresa puede despedir.

Art. 98: Con carácter previo a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a más del 15 por ciento de los trabajadores en empresas de menos de 400 trabajadores; a más del 10 por ciento en empresas de entre 400 y 1.000 trabajadores; y a más del 5 por ciento en empresas de más de 1.000 trabajadores, deberá sustanciarse el procedimiento preventivo de crisis previsto en este capítulo.

Art. 99: El procedimiento de crisis se tramitará ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a instancia del empleador o de la asociación sindical de los trabajadores.

En su presentación, el peticionante fundamentará su solicitud, ofreciendo todos los elementos probatorios que considere pertinentes.

Art. 100: Dentro de las 48 horas de efectuada la presentación, el Ministerio dará traslado a la otra parte, y citará al empleador y a la asociación sindical a una primera audiencia, dentro de los cinco días.

Art. 101: En caso de no existir acuerdo en la audiencia prevista en el artículo anterior, se abrirá un período de negociación entre el empleador y la asociación sindical, el que tendrá una duración máxima de 10 días.

Art. 102: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a petición de parte, podrá:

a) Recabar informes aclaratorios o ampliatorios acerca de los fundamentos de la petición;

b) Realizar investigaciones, pedir dictámenes y asesoramiento, y cualquier otra medida para mejor proveer.

Art. 103: Si las partes, dentro de los plazos previstos en este capítulo, arribaren a un acuerdo, lo elevarán al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien dentro del plazo de 10 días podrá:

a) Homologar el acuerdo con la misma eficacia que un convenio colectivo de trabajo;

b) Rechazar el acuerdo mediante resolución fundada.

Vencido el plazo sin pronunciamiento administrativo, el acuerdo se tendrá por homologado.

Art. 104: A partir de la notificación, y hasta la conclusión del procedimiento de crisis, el empleador no podrá ejecutar las medidas objeto del procedimiento, ni los trabajadores ejercer la huelga u otras medidas de acción sindical.

La violación de esta norma por parte del empleador determinará que los trabajadores afectados mantengan su relación de trabajo y deba pagárseles los salarios caídos.

Si los trabajadores ejercieren la huelga u otras medidas de acción sindical, se aplicará lo previsto en la ley 14.786.

Art. 105: Vencidos los plazos previstos en este capítulo sin acuerdo de partes se dará por concluido el procedimiento de crisis.

Organización judicial del trabajo

Tribunales del Trabajo son aquellos órganos jurisdiccionales de carácter judicial, encargados de resolver conflictos jurídicos producidos en las relaciones laborales, cualquiera sea su naturaleza y alcance, sujetándose en su actuación a un procedimiento especial.

Estos tribunales deben resolver:

Conflictos jurídicos: la cuestión que los provoca se refiere a una norma legal preexistente que se considere violada.

Conflictos de intereses: la discrepancia versa sobre la creación de una nueva norma, una de las partes trata de crear

nuevas condiciones, para lo cual se requiere modificar la actual trama normativa. Este tipo de conflictos son de competencia del organismo administrativo laboral, es esta una materia ajena al PJ por la invasión de poderes que crearía.

Competencia y fuero laboral

Competencia: CPL de SF

A) Competencia por razón de la materia

Art. 2: Los jueces del trabajo serán competentes para entender en:

- a) Las causas suscitadas entre empleadores y trabajadores por controversias de derecho, derivadas del contrato de trabajo o de una relación laboral;*
- b) Las controversias de derecho que deriven de contratos o relaciones de ajustes de servicios, aprendizaje y tambero mediero;*
- c) Las causas contenciosas en que se ejerciten acciones originadas en normas legales, reglamentarias o convencionales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, sin perjuicio de disposiciones contenidas en regímenes que establezcan una competencia especial;*
- d) Los desalojos que se promuevan por la restitución de inmuebles o parte de ellos acordados como beneficio o retribución complementaria de la remuneración;*
- e) Las tercerías en los juicios de su competencia;*
- f) Los cobros de aportes, contribuciones y multas, fundados en disposiciones legales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de multas procesales y de impuestos a las actuaciones judiciales respectivas;*
- g) Las causas que se promuevan para obtener la declaración de un derecho laboral, cuando el estado de incertidumbre respecto de una relación jurídica individual, de sus modalidades o de su interpretación, cause o pudiera causar un perjuicio a quien tenga interés legítimo en determinarlo.*

B) Competencia exclusiva de las Cámaras de Apelación

Art. 3: Además de la competencia genérica prevista en la Ley Orgánica de los Tribunales, las Cámaras de Apelación del Trabajo conocerán:

- a) En los recursos que se interpongan contra las decisiones de los jueces de primera instancia y departamentales, cuando entiendan en materia laboral;*
 - b) En los recursos instituidos por las leyes contra resoluciones de la autoridad administrativa provincial que sancionen infracciones a las normas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*
- Ref. Normativas: Texto Ordenado Ley 3.611 de Santa Fe.*

C) Improrrogabilidad

Art. 4: La competencia de los jueces del trabajo, incluso la territorial, es improrrogable; salvo en los juicios cuya cuantía no exceda la competencia de los juzgados departamentales o legos, a opción del actor.

D) Competencia territorial

Art. 5: En las causas incoadas en materia laboral será competente, a elección del demandante: el juez del lugar del trabajo, el del domicilio del demandado o el del lugar donde se hubiere celebrado el contrato.

El que no tuviere domicilio fijo podrá ser demandado en el lugar de su última residencia.

En las causas incoadas por asociaciones profesionales por cobro de aportes, contribuciones o cuotas, será competente el juez del domicilio del demandado.

E) Competencia para las medidas cautelares

Art. 7: En caso de urgencia, las medidas cautelares podrán pedirse ante cualquier juez con competencia en materia laboral, prescindiendo de las normas que establecen el turno. También podrán solicitarse ante los jueces de cualquier otro fuero.

En ambos casos la causa quedará radicada ante el juzgado del trabajo en turno, a última hora del día en que se promovió.

Fueros: Con los fueros se consolidan condiciones de eficacia en cuanto a cantidad y ubicación geográfica.

Jurisdicción Federal y provincial. Proceso. Instancias y procedimientos en la provincia de Santa Fe

Hay dos instancias. En Primera Instancia hay ocho juzgados. Aquí se dicta una sentencia. Si no está de acuerdo se apela a la cámara (tres salas) que tienen tres jueces. Es colegiado.

No hay Tercera Instancia, se puede llegar en casos especiales a la CSJ pero, no es otra instancia.

Demanda y Contestación

Demanda:

CPL de SF

Art. 39: La demanda deberá interponerse por escrito y expresará:

- a) El nombre, domicilio real y legal, nacionalidad, edad, estado civil y profesión del demandante;*
- b) El nombre y domicilio del demandado, si se conocieren, o los datos que permitieren su identificación;*
- c) El objeto de la acción, designando en forma clara, sucinta y separada los hechos y derechos en que se funda, y el monto discriminado de lo reclamado, el que podrá diferirse al resultado de la prueba pericial o estimación judicial cuando no fuere posible precisarlo;*
- d) EL ofrecimiento de la prueba confesional y documental de que intente valerse, acompañando los instrumentos que obran en su poder. Si no los tuviere los individualizará, indicando en lo posible su contenido y el lugar donde se hallen o personas en cuyo poder se encuentren, a los efectos de su exhibición o remisión en original o copia debidamente autenticada;*
- e) La petición en términos claros y precisos.*

Emplazamiento

Art. 44: Admitida la demanda, se emplazará al demandado con entrega de copias de ella y las de los documentos acompañados, para que comparezca y la conteste dentro de diez días, con apercibimiento de que si no lo hiciere se tendrá por ciertos los hechos en ella expuestos, salvo prueba en contrario.

Si el demandado se domiciliare fuera del asiento del juzgado, se ampliará dicho plazo debiendo tenerse en cuenta la distancia y medios de comunicación; no pudiendo excederse de veinte días dentro de la Provincia, de treinta días en el resto del país, o de cuarenta en el extranjero.

Contestación: Debe hacerse por escrito, con copia de la misma y los documentos presentados. Debe contener:

- a) Datos del demandado.
- b) Reconocimiento o negativa expresa de cada hecho expuesto por el actor y de los documentos privados que se le atribuyan, bajo sanción de tenerlos por auténticos.
- c) Excepciones formales y de fondo, ofreciendo y acompañando las pruebas.
- d) Prueba profesional y documental, acompañando los documentos respectivos o individualizándolos.
- e) Reconvención (no se admite cuando se hubiera demandado cobro de remuneraciones, desalojo o indemnización por accidente de trabajo o enfermedad profesional).
- f) Petición en términos claros y precisos.

Audiencia en trámite

CPL de SF

Art. 51: Contestada la demanda o vencido el término para hacerlo, el juez fijará de oficio al día siguiente una audiencia que deberá realizarse dentro de un plazo no mayor de veinte días. Las partes deberán comparecer personalmente para lo cual además de la notificación en el domicilio legal se las citará en el real, con una anticipación no menor de tres días, con apercibimiento de que la inasistencia injustificada será sancionada con multa que graduará prudencialmente el juez, sin perjuicio de otros que en su caso correspondan. Tratándose de personas de existencia

ideal, podrán ser representadas por los directores, socios, gerentes o empleados superiores con poder suficiente y debidamente instruidos sobre los hechos debatidos, a los fines de asegurar el cumplimiento del objetivo de la audiencia.

El juez deberá tomar personalmente bajo sanción de nulidad la audiencia de trámite; la que se ajustará al siguiente ordenamiento:

I - Conciliación:

a) El juez intentará conciliar a las partes, no significando prejuzgamiento las apreciaciones que pudiere formular en las tratativas correspondientes;

b) La conciliación podrá promoverse en forma total o parcial respecto de las acciones deducidas y estará dirigida hacia los siguientes fines;

1 - Lograr el acuerdo de las partes. Si ello se consigue, se concretarán las bases de manera que no afecten los derechos irrenunciables establecidos por las leyes;

2 - Simplificar las cuestiones litigiosas;

3 - Aclarar errores materiales;

4 - Reducir la actividad probatoria en relación a los hechos, tendiendo a la economía del proceso.

c) Obteniendo el acuerdo entre las partes sobre cualquiera de los aspectos antes señalados, se hará constar en acta, debiendo ser homologado por el juez en resolución fundada. La homologación producirá el efecto de cosa juzgada.

II - Continuación del debate:

a) Si la conciliación hubiera sido parcial el trámite proseguirá respecto de los puntos no avenidos, sin perjuicio del procedimiento de pronto pago que establece este Código;

b) Si no llegaren a conciliarse las partes, continuará el procedimiento del juicio en la misma audiencia. El actor deberá responder a las excepciones y a la reconvencción opuestas y ofrecer las pruebas pertinentes, si no lo hubiere hecho con anterioridad. La falta de contestación de las excepciones o de la reconvencción por el actor, las respuestas evasivas o la negativa general podrán estimarse como reconocimiento de la verdad de los hechos a que refieren;

c) Se resolverán las excepciones que no requieran prueba en la misma audiencia. Cuando la complejidad de la cuestión lo justificare, el juez podrá suspender la audiencia a los fines de resolver, debiendo fijarse día y hora de prosecución en un término no mayor de cinco días, quedando las partes notificadas en el mismo acto.

Las excepciones que requieran prueba se resolverán en la sentencia definitiva.

III - Cuestión de puro derecho:

Si la cuestión fuere de puro derecho, así se declarará por decisión inapelable, sin perjuicio de los recursos que correspondan contra la sentencia. En estos casos las partes podrán alegar oralmente en el mismo acto o presentar un memorial escrito dentro de tres días. La sentencia se dictará dentro de los diez días siguientes a la celebración de la audiencia.

IV - Actividad probatoria:

a) Cuando hubiere hechos controvertidos en la cuestión principal se abrirá la causa a prueba por cuarenta días.

Las partes ofrecerán de inmediato y por su orden toda la prueba de que intenten valerse y que no corresponda ofrecer en la demanda o en la contestación. El juez proveerá en el mismo acto. Cuando alguna diligencia hubiere de realizarse fuera de la Provincia, o la naturaleza de la prueba lo justificare por resolución fundada, podrá ampliarse el plazo hasta un mínimo de veinte días más;

b) Se recibirá la confesional y documental; y si se hubiere ofrecido prueba pericial, se designará el o los peritos y se fijarán los puntos de la pericia en el mismo acto. En su caso, se determinarán los documentos de cotejo y se confeccionarán cuerpos de escritura.

Procedimientos especiales

- **Procedimiento de alzada:** recibidos los autos, se corre traslado al apelante para que exprese agravios dentro del término de cinco (5) días. De la expresión de agravios se corre traslado por cinco (5) días.

- **Caducidad de instancia:** el juez, transcurrido un año sin que se impulse el procedimiento, debe intimar a las partes para que en el término de tres (3) días manifiesten si tienen interés en proseguirlo. Ante el silencio se declara la caducidad de la instancia.

- **Procedimiento de pronto pago:** si una de las partes, en cualquier estado de juicio, reconociere adeudar a la otra algún crédito cuyo importe fuera líquido o pudiera liquidarse por simples operaciones contables, y tuviera por origen la relación laboral, el juez, a petición de parte, ordenará su inmediato pago, quedando expedito en caso contrario el procedimiento establecido por el CPL de SF para su ejecución.

- **Desalojo laboral:** en los desalojos que se promuevan por la restitución de inmuebles acordados como beneficio o

retribución complementaria de la remuneración, promovida la solicitud de desalojo ante el juez competente de éste, previa audiencia del trabajador, podrá disponer la desocupación del inmuebles en el término que establezca la ley sustantiva o se fije en su defecto, acreditada que sea la existencia de la causal invocada.

Pruebas. Libros contables, recaudos laborales y recibos de remuneraciones como medios de prueba. Pronto pago[4]. Rol del perito contador en el proceso

Medios:

CPL de SF

Art. 58: Se admitirán como medios de prueba la confesional, la instrumental o documental, la pericial, la testimonial, la informativa, la inspección judicial y las presunciones o indicios.

Cuando se ofreciere algún otro medio de prueba idóneo y pertinente no previsto de modo expreso en este Código, el juez establecerá la manera de diligenciarlo, empleando el procedimiento determinado para otras pruebas que fuere analógicamente aplicable.

Admisibilidad y pertinencia: deberá recaer sobre hechos controvertidos o de demostración necesaria.

Término: el término de prueba no se suspenderá por ninguna articulación o incidente. Las pruebas que se incorporen después del vencimiento del término para alegar serán tomadas en consideración.

Prueba de oficio: son admisibles en cualquier estado o instancia del proceso.

Producción de la prueba: negligencia: a las partes corresponde urgir la producción de las pruebas.

Medios de prueba del Contrato de Trabajo: los principales medios para acreditar la existencia del contrato son:

- **La prueba confesional:** sólo se admitirá la prueba confesional una vez y en primera instancia. Deberá ofrecerse con la demanda o la contestación acompañando el pliego respectivo y se producirá en la audiencia de trámite.
- **La prueba documental:** como los recibos de sueldos, documentos, cartas, telegramas y certificados
- **La prueba pericial:** especialmente la contable mediante el control efectuado por el experto a los libros que obligatoriamente debe llevar la empresa.
- **La prueba informativa:** informes provenientes de entidades públicas y privadas.
- **La prueba testimonial:** declaración de testigos sobre hechos que han conocido por sus sentidos.

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

UNIDAD IV

Contrato de **trabajo**. **Concepto**. Relación de trabajo. **Concepto**. Diferencia

Contrato de trabajo

Ley 20744

*Art. 21: Habrá **contrato de trabajo**, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una **persona física** se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar **servicios** en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de **tiempo**, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con **fuerza** de tales y los usos y costumbres.*

Relación de trabajo

Ley 20744

Art. 22: Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

Diferencia: el contrato es el acuerdo de derecho y la relación es la vinculación efectiva del trabajo. En el contrato, el trabajador se obliga, en la relación realiza el trabajo, se incorpora efectivamente a la empresa (voluntaria).

Relación de trabajo sin contrato de trabajo no existe.

Contrato de trabajo sin relación de trabajo existe. Puede haber acuerdo de voluntades que se obligan y establecen sus normas, pero la prestación del servicio puede comenzar luego.

Pero, si por algún motivo la efectiva relación no se concretara, el hecho dará lugar a indemnización por daños del derecho común que nunca será menor a un mes de remuneración pactada remitiéndose a los convenios colectivos de trabajo para más especificaciones (Art. 24; LCT).

En el caso de trabajo "en negro" existe contrato de trabajo y relación de trabajo ya que hay acuerdo de voluntades y prestación de actividad, pero ni el contrato ni el trabajador fueron registrados por el empleador.

Elementos tipificantes

Esenciales: si falta un elemento esencial, no existe contrato de trabajo.

- **Prestación personal:** el trabajo lo debe realizar la persona contratada para eso y no otra.
- **Relación de dependencia o subordinación:**
 - **Jurídica:** instrucciones que el empleador da a sus trabajadores. Los empleados tienen el deber de cumplir.
 - **Económica:** el trabajador recibe una remuneración que es para su sustento y el de su familia.
 - **Técnica:** forma en que el empleador debe hacer el trabajo. A mayor profesionalismo, menores serán las instrucciones técnicas.

No esenciales: no necesariamente son requisitos que deben existir o coexistir para que haya contrato de trabajo.

- **Exclusividad:** antes un trabajador no podía trabajar para dos empleadores. Pero con posterioridad se aceptó que un trabajador trabaje para dos empleadores distintos siempre y cuando no se desempeñe dentro del mismo horario o que ambas empresas sean competencia.
- **Profesionalidad:** realiza la misma tarea en forma habitual.
- **Continuidad:** el contrato es de tracto sucesivo, se traslada en el tiempo. El contrato es por tiempo indeterminado.

Caracteres

- **Oneroso:** en todos los casos el trabajo se realiza por una retribución por un pago. No se presume gratuito (Art. 115; Ley 20744).
- **Personal:** "Instituto persona". Se celebra teniendo en cuenta sus condiciones y capacidad profesional.
- **Bilateral:** de él surgen obligaciones recíprocas para ambas partes.
- **Consensual:** basta el simple acuerdo de partes para su concreción (Art. 45; Ley 20744).
- **De tracto sucesivo:** la prestación se prolonga en el tiempo. No se agota con una sola actividad.
- **No formal:** hay libertad de formas para su celebración.
- **Típico:** tiene una regulación propia contemplada en la LCT.

Elementos constitutivos

Ley 20744

A) Consentimiento

Art. 45: El consentimiento debe manifestarse por propuestas hechas por una de las partes del contrato de trabajo, dirigidas a la otra y aceptadas por ésta, se trate de ausentes o presentes.

El consentimiento consiste en la exteriorización de la voluntad de las partes de realizar un contrato con determinado objeto.

En la práctica, en contadas ocasiones se utiliza la forma escrita y el consentimiento se da con la prestación [laboral](#) concreta.

B) Capacidad para contratar

Trabajador

Art. 32: Capacidad.

Los menores desde los dieciocho (18) años y [la mujer](#) casada, sin autorización del marido, pueden celebrar contrato de trabajo.

Los mayores de catorce (14) años y menores de dieciocho (18), que con [conocimiento](#) de sus padres o tutores vivan independientemente de ellos, gozan de aquella misma capacidad.

Los menores a que se refiere el [párrafo](#) anterior que ejercieren cualquier tipo de actividad en relación de dependencia, se presumen suficientemente autorizados por sus padres o representantes legales, para todos los actos concernientes al mismo.

Art. 33: Facultad para estar en juicio.

Los menores, desde los catorce (14) años, están facultados para estar en juicio laboral en [acciones](#) vinculadas al contrato o relación de trabajo y para hacerse representar por mandatarios mediante el instrumento otorgado en la forma que prevén las [leyes](#) locales, con la intervención promiscua del Ministerio Público.

Art. 34: Facultad de libre [administración](#) y disposición de [bienes](#).

Los menores desde los dieciocho (18) años de edad tienen la libre [administración](#) y disposición del producido del trabajo que ejecuten, regidos por esta ley, y de los bienes de cualquier tipo que adquirieran con ello, estando a tal fin habilitados para el otorgamiento de todos los actos que se requieran para la adquisición, modificación o transmisión de [derechos](#) sobre los mismos.

Art. 35: Menores emancipados por [matrimonio](#).

Los menores emancipados por matrimonio gozarán de plena capacidad laboral.

Empleador

Puede celebrar contrato de trabajo, cualquier persona física capaz (mayor de 21 años) o persona jurídica legalmente constituida.

Art. 36: Actos de las personas jurídicas.

A los fines de la celebración del contrato de trabajo, se reputarán actos de las personas jurídicas los de sus representantes legales o de quienes, sin serlo, aparezcan como facultados para ello.

Existen dos situaciones irregulares:

a) Trabajo ilícito

Art. 39: Trabajo ilícito.

Se considerará ilícito el objeto cuando el mismo fuese contrario a [la moral](#) y a las buenas costumbres pero no se considerará tal si, por las leyes, las ordenanzas municipales o los reglamentos de policía se consintiera, tolerara o regulara a través de los mismos.

Art. 41: Nulidad del contrato de objeto ilícito.

El contrato de objeto ilícito no produce consecuencias entre las partes que se deriven de esta ley.

b) Trabajo prohibido:

Art. 40: Trabajo prohibido.

Se considerará prohibido el objeto cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el [empleo](#) de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones.

La prohibición del objeto del contrato está siempre dirigida al empleador.

Art. 42: Nulidad del contrato de objeto prohibido. Inoponibilidad al trabajador.

El contrato de objeto prohibido no afectará el derecho del trabajador a percibir las [remuneraciones](#) o indemnizaciones que se deriven de su extinción por tal causa, conforme a las normas de esta ley y a las previstas en los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo.

Objeto parcialmente prohibido

Art. 43: Prohibición parcial.

Si el objeto del contrato fuese sólo parcialmente prohibido, su supresión no perjudicará lo que del mismo resulte válido, siempre que ello sea compatible con la prosecución de la vinculación. En ningún caso tal supresión parcial podrá afectar los derechos adquiridos por el trabajador en el curso de la relación.

Art. 44: Nulidad por ilicitud o prohibición. Su declaración.

La nulidad del contrato por ilicitud o prohibición de su objeto tendrá las consecuencias asignadas en los artículos 41 y 42 de esta ley y deberá ser declarada por los jueces, aun sin mediar petición de parte. La [autoridad](#) administrativa, en los [límites](#) de su competencia, mandará cesar los actos que lleven aparejados tales vicios.

Se da cuando determinadas cláusulas están permitidas y otras no. Caerán las prohibidas y por principio de continuidad el contrato sigue si no es que su eliminación no deja sin sentido la vinculación.

D) Forma

No posee requisitos formales, solamente determinados requisitos en protección del trabajador. Ej.: el preaviso debe ser comunicado por escrito.

Art. 48: Forma.

Las partes podrán escoger libremente sobre las formas a observar para la celebración del contrato de trabajo, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares.

Art. 49: Nulidad por omisión de la forma.

Los actos del empleador para cuya validez esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo exigieran una forma instrumental determinada se tendrán por no sucedidos cuando esa forma no se observare.

No obstante el vicio de forma, el acto no es oponible al trabajador.

El contrato de trabajo no está sujeto a formalidades. Si la ley exige alguna formalidad, de no observarse, el acto se considera inexistente (se tendrán por no sucedidos), pero únicamente el trabajador puede invocar su existencia si lo beneficia, no así el empleador (no puede alegar su propia torpeza).

E) Prueba

Art. 50: Prueba.

El contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales y lo previsto en el artículo 23 de esta ley.

Art. 23: Presunción de la existencia del contrato de trabajo.

El hecho de 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 demostrase lo contrario.

Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de [empresario](#) a quien presta el servicio.

Art. 52: [Libro especial](#). Formalidades. Prohibiciones.

Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los [libros](#) principales de [comercio](#), en el que se consignará:

- a) Individualización íntegra y actualizada del empleador.*
- b) Nombre del trabajador.*
- c) [Estado](#) civil.*
- d) Fecha de ingreso y egreso.*
- e) Remuneraciones asignadas y percibidas.*
- f) Individualización de personas que generen derecho a la [percepción](#) de asignaciones familiares.*
- g) Demás [datos](#) que permitan una exacta [evaluación](#) de las obligaciones a su cargo.*
- h) Los que establezca la reglamentación.*

Se prohíbe:

- 1. Alterar los [registros](#) correspondientes a cada persona empleada.*
- 2. Dejar blancos o espacios.*
- 3. Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y [control](#) de la autoridad administrativa.*
- 4. Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o [registro](#). Tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, por una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación.*

Art. 58: Renuncia al empleo. Exclusión de presunciones a su respecto.

No se admitirán presunciones en contra del trabajador ni [derivadas](#) de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de [comportamiento](#) inequívoco en aquél sentido.

Art. 59: Firma. Impresión [digital](#).

La firma es condición esencial en todos los actos extendidos bajo forma privada, con motivo del contrato de trabajo. Se exceptúan aquellos casos en que se demostrara que el trabajador no sabe o no ha podido firmar, en cuyo caso bastará la individualización mediante impresión digital, pero la validez del acto dependerá de los restantes elementos de prueba que acrediten la efectiva realización del mismo.

Art. 60: Firma en blanco. Invalidez. Modos de oposición.

La firma no puede ser otorgada en blanco por el trabajador, y éste podrá oponerse al contenido del acto, demostrando que las declaraciones insertas en el documento no son reales.

Sujetos del contrato y de la relación

Ley 20744

Art. 25: Trabajador

Se considera "trabajador", a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.

Art. 26: Empleador.

Se considera "empleador" a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no [personalidad](#) jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

Art. 27: Socio-empleado.

Las personas que, integrando una [sociedad](#), prestan a ésta toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se le impartan o pudieran impartírseles para el cumplimiento de tal actividad, serán consideradas como trabajadores dependientes de la sociedad a los efectos de la aplicación de esta ley y de los regímenes legales o convencionales que regulan y protegen la prestación de trabajo en relación de dependencia.

Exceptúanse las [sociedades](#) de familia entre padres e hijos. Las [prestaciones](#) accesorias a que se obligaren los socios, aun cuando ellas resultasen del contrato social, si existieran las modalidades consignadas, se considerarán obligaciones de terceros con respecto a la sociedad y regidas por esta ley o regímenes legales o convencionales aplicables.

Persona que integra una sociedad, que presta un servicio o actividad en forma personal y habitual, recibiendo instrucciones. Se lo considera en relación de dependencia, presumiendo la existencia de un CT y se le aplicará la LCT con sus características, la que está dirigida a impedir el [fraude](#) laboral ([simulación](#) ilícita de la [calidad](#) de socio) que se hace generalmente para evadir las obligaciones laborales.

En las sociedades familiares el objeto es otro más allá del comercial y esta figura no se da.

Art. 28: Auxiliares del trabajador.

Si el trabajador estuviese autorizado a servirse de auxiliares, éstos serán considerados como en relación directa con el empleador de aquél, salvo excepción expresa prevista por esta ley o los regímenes legales o convencionales aplicables.

Art. 29: Interposición y mediación — [Solidaridad](#).

Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.

En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto conciertan, los terceros contratantes y la [empresa](#) para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la [seguridad social](#).

Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán

considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas.

Art. 5: Empresa-Empresario.

A los fines de esta ley, se entiende como "empresa" la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos.

A los mismos fines, se llama "empresario" a quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la "empresa".

Derechos y obligaciones. Naturaleza

Obligaciones comunes

Ley 20744

Art. 62: Obligación genérica de las partes.

Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

Art. 63: Principio de la buena fe.

Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Art. 84: Deberes de diligencia y colaboración.

El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean.

Obligaciones del empleador

Art. 74: Pago de la remuneración.

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

Art. 75: Deber de seguridad.

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

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

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

El empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo.

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

El empleador debe prestar protección a la vida y bienes del trabajador cuando este habite en el establecimiento. Si se le proveyese de alimentación y vivienda, aquélla deberá ser sana y suficiente, y la última, adecuada a las necesidades del trabajador y su familia. Debe efectuar a su costa las reparaciones y refecciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort.

Art. 78: Deber de ocupación.

El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber. Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquéllas para las que fue contratado tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio.

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

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

El empleador deberá cumplir con las obligaciones que resulten de esta ley, de los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan. No podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte del trabajador de las obligaciones que le están asignadas y del que se derive la pérdida total o parcial de aquellos beneficios, si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa del empleador y no probase el haber cumplido oportunamente de su parte las que estuviese en su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar.

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

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

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

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

Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente.

Art. 81: Igualdad de trato.

El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

Art. 17: Prohibición de hacer discriminaciones.

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

Facultades del empleador

Ley 20744

Art. 64: Facultad de organización.

El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.

Art. 65: Facultad de dirección.

Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

Art. 66: Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo.

El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.

Art. 67: Facultades disciplinarias. Limitación

El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.

Art. 70: Controles personales.

Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal.

Los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo.

Art. 71: Conocimiento.

Los sistemas, en todos los casos, deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad de aplicación.

Art. 72: Verificación.

La autoridad de aplicación está facultada para verificar que los sistemas de control empleados por la empresa no afecten en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador.

Obligaciones del trabajador

Ley 20744

Art. 84: Deberes de diligencia y colaboración.

El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean.

Art. 85: Deber de fidelidad.

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

parte.

Art. 86: Cumplimiento de órdenes e instrucciones.

El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes. Debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma [responsabilidad](#) por el deterioro que los mismos sufran derivados del uso.

Art. 88: Deber de no concurrencia.

El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste.

Art. 89: Auxilios o ayudas extraordinarias.

El trabajador estará obligado a prestar los auxilios que se requieran, en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa.

Contrato de extranjeros

Ley 22439

Art. 26: *Los extranjeros admitidos o autorizados como "residentes permanentes" pueden desarrollar toda tarea o actividad remunerada o lucrativa, por cuenta propia o en relación de dependencia, gozando de la protección de las leyes que rijan la [materia](#).*

Art. 27: *Los extranjeros admitidos o autorizados como "residentes temporarios" podrán desarrollar, solamente durante el período de su permanencia autorizada, tareas o actividades remuneradas o lucrativas, por cuenta propia o en relación de dependencia, gozando de la protección de las leyes que rigen la materia.*

Art. 28: *Los extranjeros admitidos o autorizados como "residentes transitorios" no podrán realizar tareas remunerativas o lucrativas, ya sea por cuenta propia o en relación de dependencia, salvo que fueran expresamente autorizados por la autoridad de [migración](#).*

Art. 30: *Los extranjeros que residan ilegalmente en la República no podrán trabajar o realizar tareas remuneradas o lucrativas, ya sea por cuenta propia o ajena, con o sin relación de dependencia.*

Art. 31: *Ninguna persona de existencia visible o ideal, pública o privada, podrá proporcionar trabajo u ocupación remunerada, con o sin relación de dependencia, a los extranjeros que residan ilegalmente o que, residiendo legalmente, no estuvieran habilitados para hacerlo, ni contratarlos, convenir u obtener sus servicios.*

Subcontratación y subdelegación

Subcontratación y delegación - Solidaridad

Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le de origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a los a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.

Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además de sus cesionarios o subcontratistas el número del [Código](#) Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pagos de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al [sistema](#) de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por [riesgos](#) del trabajo.

Esta responsabilidad del principal de ejercer el [control](#) sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa.

El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social.

Empresas subordinadas o relacionadas - Solidaridad (empresas subsidiarias)

Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria.

Períodos de prueba

Ley 20744

Art. 92: Prueba.

La carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador.

Art. 92 bis: El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros TRES (3) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232.

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

- 1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.*
- 2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.*
- 3. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.*
- 4. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.*
- 5. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.*
- 6. El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212.*
- 7. El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.*

Modalidades y duración del contrato de trabajo. Tiempo indeterminado. Tiempo determinado. Vigentes según la Ley de Contrato de Trabajo y según normas flexibilizadas. Verdadero carácter. [Aprendizaje](#) y pasantías

Tiempo indeterminado

Ley 20744

Art. 91: Alcance.

El contrato por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley.

Tiempo determinado

A plazo fijo:

Ley 20744

Art. 93: Duración.

El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de cinco (5) años.

Art. 94: Deber de preavisar - Conversión del contrato. —*Las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de un (1) mes ni mayor de dos (2), respecto de la expiración del plazo convenido, salvo en aquellos casos en que el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un (1) mes. Aquella que lo omitiera, se entenderá que acepta la conversión del mismo como de plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 90, segunda parte, de esta ley.*

Art. 95: Despido antes del vencimiento del plazo - Indemnización.

En los [contratos](#) a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en [función](#) directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.

Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de [dinero](#) equivalente a la indemnización prevista en el artículo 250 de esta ley.

En los casos del párrafo primero de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por [daño](#) suplirá al que corresponde por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los [salarios](#) del mismo.

De temporada:

Ley 20744

Art. 96: Caracterización.

Habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

Art. 97: Equiparación a los contratos a plazo fijo. Permanencia.

El despido sin causa del trabajador, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará lugar al pago de los resarcimientos establecidos en el artículo 95, primer párrafo, de esta ley.

El trabajador adquiere los derechos que esta ley asigna a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su contratación en la primera temporada, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación ejercida, con la modalidad prevista en este capítulo.

Art. 98: Comportamiento de las partes a la época de la reiniciación del trabajo - Responsabilidad.

Con una antelación no menor a treinta (30) días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar

en forma personal o por medios públicos idóneos a los trabajadores de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de cinco (5) días de notificado, sea por escrito o presentándose ante el empleador. En caso que el empleador no cursara la notificación a que se hace referencia en el párrafo anterior, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y, por lo tanto, responderá por las consecuencias de la extinción del mismo.

Eventual:

Ley 20744

Art. 99: Caracterización.

Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que 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.

El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración.

Art. 100: Aplicación de la ley. Condiciones.

Los beneficios provenientes de esta ley se aplicarán a los trabajadores eventuales, en tanto resulten compatibles con la índole de la relación y reúnan los requisitos a que se condiciona la adquisición del derecho a los mismos.

De grupo o de equipo:

Ley 20744

Art. 101: Caracterización. Relación directa con el empleador. Substitución de integrantes. Salario colectivo. Distribución. Colaboradores.

Habrà contrato de trabajo de grupo o por equipo, cuando el mismo se celebre por un empleador con un grupo de trabajadores que, actuando por intermedio de un delegado o representante, se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquél. El empleador tendrá respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos en esta ley, con las limitaciones que resulten de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del grupo.

Si el salario fuese pactado en forma colectiva, los componentes del grupo tendrán derecho a la participación que les corresponda según su contribución al resultado del trabajo. Cuando un trabajador dejase el grupo o equipo, el delegado o representante deberá sustituirlo por otro, proponiendo el nuevo integrante a la aceptación del empleador, si ello resultare indispensable en razón de la modalidad de las tareas a efectuarse y a las calidades personales exigidas en la integración del grupo.

El trabajador que se hubiese retirado, tendrá derecho a la liquidación de la participación que le corresponda en el trabajo ya realizado.

Los trabajadores incorporados por el empleador para colaborar con el grupo o equipo, no participarán del salario común y correrán por cuenta de aquél.

Art. 102: Trabajo prestado por integrantes de una sociedad. Equiparación. Condiciones.

El contrato por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personalidad jurídica, se obligue a la prestación de servicios, obras o actos propios de una relación de trabajo por parte de sus integrantes, a favor de un tercero, en forma permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo por equipo, y cada uno de sus integrantes, trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos.

A tiempo parcial:

Ley 20744

Art. 92 TER: Contrato de Trabajo a tiempo parcial.

1.- El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas del día o a la semana o al mes, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo.

2.- Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley.

3.- Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recauden con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá.

4.- Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Las prestaciones de obra social serán las adecuadas para una cobertura satisfactoria en materia de salud, aportando el Estado los fondos necesarios a tal fin, de acuerdo al nivel de las prestaciones y conforme lo determine la reglamentación.

5.- Los convenios colectivos de trabajo podrán establecer para los trabajadores a tiempo parcial prioridad para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeran en la empresa.

De aprendizaje:

Ley 25013

Art. 1: El contrato de aprendizaje tendrá finalidad formativa teórico-práctica, la que será descrita con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato. Se celebrará por escrito entre un empleador y un joven sin empleo, de entre quince (15) y veintiocho (28) años.

Este contrato de trabajo tendrá una duración mínima de tres (3) meses y una máxima de un (1) año.

A la finalización del contrato el empleador deberá entregar al aprendiz un certificado suscripto por el responsable legal de la empresa, que acredite la experiencia o especialidad adquirida.

La jornada de trabajo de los aprendices no podrá superar las cuarenta (40) horas semanales, incluidas las correspondientes a la formación teórica. Respecto de los menores se aplicarán las disposiciones relativas a la jornada de trabajo de los mismos.

No podrán ser contratados como aprendices aquellos que hayan tenido una relación laboral previa con el mismo empleador. Agotado su plazo máximo, no podrá celebrarse nuevo contrato de aprendizaje respecto del mismo aprendiz.

El número total de aprendices contratados no podrá superar el diez por ciento (10%) de los contratados por tiempo indeterminado en el establecimiento de que se trate. Cuando dicho total no supere los diez (10) trabajadores será admitido un aprendiz. El empresario que no tuviere personal en relación de dependencia, también podrá contratar un aprendiz.

El empleador deberá preavisar con treinta (30) días de anticipación la terminación del contrato o abonar una indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo.

El contrato se extinguirá por cumplimiento del plazo pactado; en este supuesto el empleador no estará obligado al pago de indemnización alguna al trabajador sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior. En los demás supuestos regirá el artículo 7º y concordantes de la presente ley.

Si el empleador incumpliera las obligaciones establecidas en esta ley el contrato se convertirá a todos sus fines en un contrato por tiempo indeterminado.

Las cooperativas de trabajo y las empresas de servicios eventuales no podrán hacer uso de este contrato.

Pasantías:

Ley 25165

Art. 2: Se entenderá como "pasantía" a la extensión orgánica del sistema educativo en el ámbito de empresas u organismos públicos o privados, en los cuales los alumnos realizarán residencias programadas u otras formas de prácticas supervisadas relacionadas con su formación y especialización, llevadas a cabo bajo la organización y control de las unidades educativas que lo integran y a las que aquellos pertenecen, según las características y condiciones que se fijan en convenios bilaterales estipulados en la presente ley.

Art. 3: Los objetivos del Sistema de Pasantías Educativas son:

- Brindar experiencia práctica complementaria de la formación teórica elegida que habilite para el ejercicio de la profesión u oficio.
- Contactar en el ámbito en que se desenvuelven empresas u organismos públicos afines a los estudios que realizan los alumnos involucrados.
- Capacitar en el conocimiento de las características fundamentales de la relación laboral.
- Formar al estudiante en aspectos que le serán de utilidad en su posterior búsqueda laboral.
- Ofrecer la posibilidad de conocer y manejar tecnologías actualizadas.
- Contribuir a la tarea de orientación vocacional dirigida a efectuar una correcta elección profesional futura.

Art. 11: Las pasantías se extenderán durante un mínimo de dos meses y un máximo de un año, con una actividad semanal no mayor de cinco días en cuyo transcurso el pasante cumplirá jornadas de hasta cuatro horas de labor.

Decreto 1227/2001

Art. 1: El contrato de pasantía regulado por el artículo 2º de la Ley N° 25.013, denominado a los fines de la presente reglamentación contrato de pasantía de formación profesional, es el celebrado entre un empleador privado y un estudiante de QUINCE (15) a VEINTISEIS (26) años que se encuentre desocupado y no tiene carácter laboral.

El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y FORMACION DE RECURSOS HUMANOS, deberá aprobar los programas de formación profesional que elaboren las empresas, visar cada contrato y asegurar el cumplimiento de su finalidad.

Art. 2: El contrato de pasantía de formación profesional deberá celebrarse por escrito. En el contrato deberá especificarse el contenido de la pasantía, su duración, horario y asegurar al menos DIEZ (10) días pagos por año de licencia por estudio.

Art. 3: El contrato de pasantía de formación profesional tendrá una duración acorde con el nivel de calificación a obtener y, en ningún caso, podrá superar los DOS (2) años, ni ser inferior a TRES (3) meses.

Art. 4: No podrán ser contratados como pasantes, quienes hayan tenido previamente contratos de trabajo, aprendizaje o desarrollado una pasantía con el empleador o la empresa.

Art. 6: El pasante tendrá derecho a percibir por el desarrollo de su actividad en la empresa una compensación dineraria de carácter no remuneratorio.

El monto de la misma no podrá ser inferior al de la remuneración mínima convencional correspondiente a la actividad, oficio, profesión y/o categoría en la cual se esté formando.

En las actividades no convencionales no será inferior al salario mínimo, vital y móvil.

Art. 7: La extensión de la concurrencia del pasante no será superior a SEIS (6) horas, salvo autorización fundada de la autoridad de aplicación.

Art. 8: El empleador deberá otorgar al pasante una cobertura de salud cuyas prestaciones serán las previstas en el Programa Médico Obligatorio establecido por el Decreto N° 492/95 y le será aplicable el régimen de la Ley N° 24.557, en los términos de lo dispuesto por el artículo 3° del Decreto N° 491/97.

Art. 9: Los pasantes contratados por un período de UN (1) año o más gozarán de un receso anual de QUINCE (15) días corridos sin reducción de la compensación dineraria.

Art. 10: El número de pasantes no podrá superar en cada establecimiento los siguientes límites y porcentajes, calculados sobre el total de trabajadores contratados por tiempo indeterminado:

- a) Hasta CINCO (5) trabajadores: UN (1).
- b) Entre SEIS (6) y DIEZ (10) trabajadores: DOS (2).
- c) Entre ONCE (11) y VEINTICINCO (25) trabajadores: TRES (3).
- d) Entre VEINTISEIS (26) y CUARENTA (40) trabajadores: CUATRO (4).
- e) Entre CUARENTA Y UNO (41) y CINCUENTA (50) trabajadores: CINCO (5).
- f) Más de CINCUENTA (50) trabajadores: DIEZ POR CIENTO (10%).

En caso de violarse los porcentajes establecidos, los contratos excedentes serán considerados contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

Art. 12: En caso de incumplimiento de las normas previstas en el presente, el contrato de pasantía de formación profesional se convertirá en un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan por infracciones a las leyes laborales.

Pymes

Ley 24467

Art. 83: El contrato de trabajo y las relaciones laborales en la pequeña empresa (P.E.) se regularán por el régimen especial de la presente ley.

A los efectos de este Capítulo, pequeña empresa es aquella que reúna las dos condiciones siguientes:

- a) Su plantel no supere los cuarenta (40) trabajadores.
- b) Tengan una facturación anual inferior a la cantidad que para cada actividad o sector fije la Comisión Especial de Seguimiento del artículo 104 de esta ley.

Para las empresas que a la fecha de vigencia de esta ley vinieran funcionando, el cómputo de trabajadores se realizará sobre el plantel existente al 1° de enero de 1995.

La negociación colectiva de ámbito superior al de empresa podrá modificar la condición referida al número de trabajadores definida en el segundo párrafo punto a) de este artículo.

Las pequeñas empresas que superen alguna o ambas condiciones anteriores podrán permanecer en el régimen especial de esta ley por un plazo de tres (3) años siempre y cuando no dupliquen el plantel o la facturación indicados en el párrafo segundo de este artículo.

Art. 105: Créase una Comisión Especial de Seguimiento encargada de:

- a) Evaluar el impacto del Título III de esta ley sobre el empleo, el mercado de trabajo, y la negociación colectiva;
- b) Elaborar un informe anual acerca de la evolución de los tres factores del inciso anterior en el ámbito de la pequeña empresa;

c) Determinar el monto de la facturación anual a los efectos previstos en el artículo 83 de esta ley.

Esta Comisión estará integrada por tres (3) representantes de la Confederación General del Trabajo, tres (3) representantes de las organizaciones de pequeños empleadores y el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, que presidirá las deliberaciones.

La Comisión Especial de Seguimiento podrá, además:

a) Intervenir como mediador voluntario en los conflictos que pudieran derivarse de la aplicación de este capítulo y que las partes interesadas decidieran someterle;

b) Ser consultada por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social con carácter previo a la reglamentación del presente capítulo.

UNIDAD V

Jornada de trabajo. Concepto, fundamento, limitaciones, fuentes

Ley 20744

Art. 197: Concepto. Distribución del tiempo de trabajo. Limitaciones.

"Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obliguen la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.

La distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos no estará sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquél deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores.

Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas".

Hay lapsos que no integran la jornada de trabajo, por ejemplo el tiempo en que el trabajador puede disponer libremente de su actividad en beneficio propio, sin prestar tareas, o las pausas para refrigerio o comidas. Tampoco forma parte de la jornada de trabajo el tiempo de viaje, es decir, el que se emplea al trayecto al trabajo.

Extensión de la jornada. Fundamento

Ley 11544

Art. 1: "La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro [...]".

La fijación legal de jornadas máximas de trabajo responde básicamente, a razones de orden biológico, socioeconómico y de producción, y están direccionadas principalmente a la protección de la salud psicofísica del trabajador.

De orden biológico: las jornadas excesivas y los descansos insuficientes generan fatiga y provocan un desequilibrio entre los nervios y los músculos. Es contrario a las reglas biológicas exigir al organismo mayor esfuerzo que el normal. El ser humano tiene un límite de rendimiento uniforme y normal que no genera consecuencias cuando las energías gastadas se compensan con un descanso reparador.

De orden económico: un hombre fatigado se traduce en actividad antieconómica. Las jornadas cortas son las más productivas, no sólo en cantidad sino en calidad de trabajo. También se ha comprobado que la jornada limitada disminuye los accidentes, porque quien no domina sus músculos o su intelecto por el cansancio, está fácilmente expuesto a que le ocurra cualquier accidente.

De orden social: es importante que el trabajador disponga de un lapso que le permita participar activamente en la vida

de relación. La vida familiar y social, el desarrollo de [la personalidad](#), requiere tiempo libre que sólo puede brindar el descanso.

Excepciones, exclusiones

Ley 11544

Art. 1: [...]No están comprendidos en las disposiciones de esta ley, los 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 [...].

El decreto reglamentario 116445/33 considera miembro de la familia a los ascendientes, descendientes, cónyuges y hermanos.

Existe una diferencia conceptual entre exclusión y excepción:

La *exclusión* margina de la reglamentación de jornada a la actividad en cuestión.

La *excepción* determina que no se apliquen, respecto de las categorías comprendidas en cada excepción, las normas destinadas a reglar el instituto en forma general.

El límite de duración de la jornada de trabajo establecido por la Ley 11544 admite las siguientes excepciones:

1) Trabajos exceptuados de la jornada máxima de la ley 11544

Art. 3: En las explotaciones comprendidas en el artículo 1º, se admiten las siguientes excepciones:

a) Cuando se trate de empleos de dirección o de vigilancia;

b) Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las ocho horas por día y de cuarenta y ocho semanales, a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre un período de tres semanas a lo menos, no exceda de ocho horas por día o de cuarenta y ocho horas semanales;

c) En caso de accidente ocurrido o inminente, o en caso de trabajo de urgencia a efectuarse en las [máquinas](#), [herramientas](#) o instalaciones, o en caso de fuerza mayor, pero tan sólo en la medida necesaria para evitar que un inconveniente serio ocurra en la marcha regular del establecimiento y únicamente cuando el trabajo no pueda ser efectuado durante la jornada normal, debiendo comunicarse el hecho de inmediato a las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la presente ley.

2) Trabajos con jornada máxima sobre la que se puede obligar, excepcionalmente, a trabajar horas extraordinarias:

a) Se debe comunicar el hecho a las autoridades de aplicación:

- Casos de fuerza mayor.
- Accidente ocurrido o inminente.
- Trabajos de urgencia en máquinas o herramientas, instalaciones o edificios afectados a ellas no imputables al empleador.

b) En virtud de exigencias excepcionales de la [economía](#) nacional, o de la empresa con [demanda](#) extraordinaria de trabajo, el art. 4 inc. B de la ley 11544, contempla las excepciones temporarias que permiten el trabajo de un número limitado de horas suplementarias - que deben abonarse sin recargo - previa autorización de la autoridad de aplicación.

Horas suplementarias

Son las tareas efectuadas por el trabajador por encima de la jornada legal, es decir, cuando el dependiente trabaja horas más que las fijadas para la jornada normal.

Ley 20744

Art. 203: Obligación de prestar servicios en horas suplementarias.

El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.

Art. 201: Horas Suplementarias.

El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare del días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.

Las horas no autorizadas o las que exceden del tope fijado por el decreto 484/00 (por encima de 30 hs. mensuales y 200 anuales), también deben ser pagadas con recargo, ya que se trata de un trabajo de objeto prohibido que es inoponible al trabajador.

Jornadas: normal, nocturna, insalubre

Jornada normal

Es comprendida entre las 6:00 y las 21:00 (en caso de los menores hasta las 20:00).

Como regla se puede establecer que hay trabajo extraordinario cuando se exceden las 48 horas semanales en total, o las 9 horas diarias.

La distribución de las horas de trabajo es una facultad del empleador, que como toda potestad, debe ser ejercida razonablemente, sin alterar las modalidades esenciales del contrato.

En caso de distribución desigual de la jornada entre los días laborables, cuando la duración del trabajo de uno o varios días sea inferior a ocho horas, el exceso de tiempo de trabajo por encima de la jornada legal (8 horas) no podrá ser mayor a uno hora diaria (hasta 9 horas), y las tareas del días deberán terminarse a las 13:00.

Jornada nocturna

Ley 20744

Art. 200: *La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora veintiuna de un día y la hora seis del siguiente.*

Esta limitación no tendrá vigencia cuando se apliquen los horarios rotativos del régimen de trabajo por equipos. Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario según las pautas del artículo 201.

El trabajo nocturno debe ser remunerado en la misma forma que el diurno, es decir, que un trabajador que presta servicios en jornadas nocturnas, y por tanto trabaja 7 horas diarias y 42 semanales, debe percibir la misma remuneración que el que trabaja en una jornada normal de 8 horas diarias o de 48 semanales.

Cuando se alternen horas diarias con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho minutos por cada hora nocturna trabajada. Es decir, que una hora de jornada nocturna equivale a una hora y ocho minutos de jornada normal.

Por tanto, tratándose de jornada íntegramente nocturna, la octava y la novena hora se deben pagar como una hora y ocho minutos cada una (con recargos), y las primeras siete horas en forma normal.

Actualmente no existe para las mujeres ninguna prohibición de realizar trabajo nocturno, ya que la norma que lo prohibía fue derogada por la ley 24013. En [cambio](#), los menores de 18 años no pueden ser ocupados en trabajos

nocturnos, entendiéndose por ellos los comprendidos entre las 20:00 y las 6:00 del día siguiente.

Jornada insalubre

Es la jornada que se desarrolla en lugares que por las condiciones 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.

Ley 20744

Art. 200:[...] La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico y sólo podrá ser dejado sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad. La reducción de jornada no importará disminución de las [remuneraciones](#) [...].

En cuanto a la *remuneración de la jornada insalubre*, el dependiente que presta tareas en esas condiciones ya que, por ende, trabaja 6 horas diarias y 36 semanales, *debe percibir la misma remuneración que el que trabaja 8 horas diarias o 48 semanales en una jornada normal*. Por tanto, *6 horas de trabajo equivalen a 8 horas de trabajo normal*.

Puede suceder que el dependiente, durante la jornada de trabajo, preste [servicios](#) una parte del [tiempo](#) en trabajos declarados insalubres y otra realizando tareas normales; a esto se denomina *jornada mixta normal e insalubre*. El límite a la jornada insalubre mixta es de 3 *horas insalubres*, si se excede dicho tope, se debe aplicar la jornada de 6 horas.

Una hora insalubre equivale a una hora y 20 minutos de jornada normal.

Está absolutamente prohibido el cumplimiento de horas extraordinarias en la jornada insalubre: no se pueden realizar ni con autorización administrativa. En [cambio](#), resulta admisible la realización de horas extras en el caso de jornada mixta insalubre.

Las mujeres y los menores de 18 años no pueden desempeñar tareas declaradas insalubres.

Jornadas reducidas en la LCT:

- **Nocturnas:** 7 horas diarias y 42 semanales (art. 200)

- **Insalubres:** 6 horas diarias y 36 semanales (art. 200)

- **Menores:** 6 horas diarias y 36 semanales (art. 190)

Descanso hebdomadario. Feriados. Régimen legal. Descanso compensatorio. Días no laborables. Descansos y licencias. [Concepto](#). Descansos en la jornada, entre jornada y jornada semanal

Descanso hebdomadario: el descanso semanal tiene para el trabajador la *función de recuperar el esfuerzo físico o psíquico producido a lo largo de la semana laboral*.

Ley 20744

Art. 204: Prohibición de trabajar.

Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día siguiente, salvo en los casos de excepción previstos en el artículo precedente y los que las [leyes](#) o reglamentaciones prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones atendiendo a la estacionalidad de la [producción](#) u otras características especiales.

El *principio general* es que el descanso semanal se *extiende desde las 13:00 del sábado hasta las 24:00 del domingo*. Pero si por alguna razón excepcional el trabajador presta tareas en esos días, el empleador debe reconocerle un descanso compensatorio de igual duración.

Art. 205: [Salarios](#).

La prohibición de trabajo establecida en el artículo 204 no llevará aparejada la disminución o supresión de la remuneración que tuviere asignada el trabajador en los días y horas a que se refiere la misma ni importará disminución del total semanal de horas de trabajo.

Art. 206: Excepciones. Exclusión.

En ningún caso se podrán aplicar las excepciones que se dicten a los trabajadores menores de dieciséis (16) años.

Cuando se trabajó los sábados después de las 13:00 o los domingos, si se otorga el correspondiente descanso compensatorio se debe remunerar normalmente, sin recargo alguno.

Obviamente si se trabaja los sábados y domingos se deben respetar los límites de la jornada del trabajador, mientras que, si se traspasa ese límite, habrá horas extraordinarias. Por ende, este tipo de trabajo genera sólo derecho al descanso compensatorio; el pago del recargo del 100% procede cuando se excede el tope fijado.

El decreto 16449/33 establece las reglas concretas que deben respetarse en el otorgamiento del descanso compensatorio:

- a) Si los trabajadores descansaron el domingo, pero estuvieron ocupados el sábado después de las 13, gozarán de un descanso de 11 horas consecutivas a partir de la hora 13 un día de la semana subsiguiente.
- b) Si descansaron el sábado después de las 13, pero estuvieron ocupados el domingo, gozarán de un descanso de 24 horas a partir de la hora cero de un día de la semana subsiguiente.
- c) Si estuvieron ocupados el sábado después de las hora 13 y el domingo, gozarán de un descanso de 35 horas a partir de la hora 13 de un día de la semana subsiguiente.

El incumplimiento del empleador de otorgar el descanso compensatorio toma operativo lo dispuesto en el art. 207 de la LCT, que establece que el trabajador podrá hacer uso del derecho a dicho descanso a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal al empleador con una anticipación no menor de 24 horas, por lo que resulta obligatorio pagar el salario habitual con el 100% de recargo.

Feridos y días no laborables

Tienen un tratamiento similar a los descansos semanales, pero a diferencia de éstos:

- 1) No tienen finalidad reparadora de energías para el trabajador, sino que su objeto es permitir que el trabajador pueda participar de las actividades inherentes a la festividad.*
- 2) Si se trabaja en dicha jornada, no surge el derecho al descanso compensatorio y, respecto a la remuneración, se debe pagar como si se tratara de un días laborable.*

Los días no **laborables y optativos**, son los empleadores quienes pueden optar por trabajar o no. El único día no laborable en la actualidad es el Jueves Santo.

En los **feriados obligatorios**, si no cumple tareas, el trabajador jornalizado cobra un jornal simple y el mensualizado cobra el sueldo habitual; en cambio, si trabaja, el jornalizado cobra el doble jornal y el mensualizado el sueldo habitual más un día. Si se trabajan horas extras en días feriados corresponde un recargo del 100% (art. 20; LCT).

Cuando se trabaja en días feriados sólo corresponde pagar el doble de la remuneración normal.

Art. 168: Condiciones para percibir el salario.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir la remuneración indicada en el artículo 166, párrafo primero, siempre que hubiesen trabajado a las órdenes de un mismo empleador cuarenta y ocho (48) horas o seis (6) jornadas dentro del término de diez (10) días hábiles anteriores al feriado.

Igual derecho tendrán los que hubiesen trabajado la víspera hábil del día feriado y continuaran trabajando en cualquiera de los cinco (5) días hábiles subsiguientes.

Pautas para liquidar el feriado:

- a) En el caso de un trabajador mensualizado, se sumará al sueldo un día.
- b) En el caso del trabajador jornalizado - remunerado por día o por hora -, se debe pagar de acuerdo con el jornal que percibía la jornada hábil anterior al feriado.
- c) Si se trata de retribuciones variables - comisión -, se toma el promedio de lo percibido en los 30 días anteriores al feriado.
- d) En caso de retribución a destajo, se tomará el promedio de lo percibido en los 6 días de trabajo efectivo anteriores al feriado.
- e) Si se percibe sueldo o jornal, y además retribuciones variables, al sueldo se le agrega el promedio de las remuneraciones variables.

Descansos y licencias: el descanso es el tiempo en que el trabajador reposa y se recupera física y psíquicamente de la fatiga producida por la realización de la tarea. Fundamentalmente tiene función higiénica y biológica y resulta imprescindible para preservar la salud y evitar enfermedades.

Descanso diario

Existen dos tipos de descanso diario: el que se otorga *dentro de la jornada* y el que se da *entre dos jornadas*.

El *descanso dentro de la jornada* es una pausa que se produce para el almuerzo o refrigerio del trabajador, o por razones higiénicas.

El descanso entre dos jornadas es el tiempo mínimo que necesita el trabajador para recuperarse del esfuerzo psicofísico efectuado durante la jornada de trabajo y ocuparse de cuestiones particulares.

Art. 197: [...] *Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.*

Historia. Legislación positiva argentina

Ley 20744

Art. 196: Determinación.

La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y regirá por la ley 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente título se modifiquen o aclaren.

La LCT fija un principio general respecto a la determinación y extensión de la jornada de trabajo al establecer que tiene carácter nacional: deja sin efecto cualquier legislación provincial que disponga una extensión distinta de la jornada que la fijada en la ley 11544.

Esta solución, obviamente, no impide que mediante los convenios colectivos, en los estatutos profesionales o en los contratos individuales, se establezcan jornadas de trabajo más breves o se fijen formas de retribución más beneficiosas para los trabajadores. Lo que determina el art. 196 de la LCT es que la jornada máxima legal es la fijada por la legislación nacional de fondo.

Situación especial de la mujer y el menor

Art. 174: Descanso al mediodía.

Las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de dos (2) horas al mediodía, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviese sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso.

El ministerio de trabajo debe autorizar la reducción o supresión del descanso, ya que por el carácter imperativo de la norma es indisponible para las partes; pero podría ser pactada en un convenio colectivo de trabajo, ya que su homologación actuaría como autorización.

Art. 179: Descansos diarios por lactancia.

Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado [...].

Vacaciones pagadas. Concepto, régimen positivo

El art. 14 bis de la CN garantiza a los trabajadores "descanso y vacaciones pagados".

Se trata de un descanso anual obligatorio pago: el trabajador es dispensado de todo trabajo durante un cierto número de días consecutivos de cada año, después de un período mínimo de servicios continuos, con derecho a percibir sus remuneraciones habituales.

Requisitos para su goce

a) Tiempo mínimo

Ley 20744

Art. 151: Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia.

El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo 150 de esta ley, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo.

A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado.

Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

Días trabajados: el trabajador durante el año puede no haber prestado tareas por diversos motivos: enfermedad, accidente, suspensiones, ausencias injustificadas, etc. El problema que se presenta es establecer concretamente qué ausencias deben computarse como trabajadas.

Hay ausencias que por su motivación se consideran como días trabajados: una suspensión por razones económicas, o el caso de conservación del empleo por enfermedad o accidente inculpable. En cambio, las suspensiones disciplinarias, que resulten justificadas o que no hayan sido impugnadas, son motivadas por el trabajador y, por ende, no se consideran como trabajadas. El día sábado en el que se trabaja medio día debe tomarse como un día de trabajo.

b) Antigüedad

Ley 20744

La antigüedad del trabajador se computa al 31 de diciembre del año al que correspondan las vacaciones.

La antigüedad se computa respecto de un solo empleador, o sea, que se toma el tiempo trabajado en la empresa. Pero si el trabajador reingresó a los órdenes del mismo empleador, en virtud de lo dispuesto en el art. 18 de la LCT, debe computarse el período anterior que haya trabajado para el mismo empleador cualquiera haya sido el motivo del cese.

Distintas situaciones

- En caso de *enfermedades inculpables*, plazo de conservación del empleo y [accidentes](#), el trabajador no puede empezar a gozar de las vacaciones, por lo que no cabe otorgárselas durante dicho pedido.

Si la enfermedad o el accidente sobreviene durante el descanso anual, se debe suspender hasta que el trabajador se restablezca; si se restablece antes del vencimiento de la licencia por vacaciones, debe continuar con su goce.

- En caso de *maternidad*, tampoco puede superponerse, ya que prevalece la licencia por maternidad; así, el otorgamiento de la licencia será nulo y se la deberá otorgar en tiempo hábil. Si el [parto](#) sobreviene durante las vacaciones, la solución es igual que en el caso de enfermedad. En la situación de excedencia, se debe correr la fecha de finalización de tal período para permitir el goce de ambos [derechos](#).

- Si se trata de una *licencia por matrimonio*, el trabajador podrá solicitar su acumulación con la licencia por vacaciones, aun cuando su goce se produjera fuera del período fijado entre el 1 de octubre y el 30 de abril.

Plazos

Art. 150: Licencia ordinaria.

El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.*
- b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).*
- c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).*
- d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.*

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

La forma establecida en la LCT para computar los días de vacaciones choca con el convenio 52 de la OIT - que tiene jerarquía superior a la ley - que dispone que no se computarán "los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre".

Art. 151: *La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado.*

Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

Acumulación y fraccionamiento

Está prohibido acumular un período de vacaciones a otro futuro. Lo que permite el art. 64 de la LCT es que - existiendo acuerdo de partes - a un período de vacaciones se le acumule la tercera parte de las vacaciones inmediatamente anteriores.

Período de otorgamiento

Las vacaciones *deben gozarse en forma continuada*. El empleador tiene la obligación de otorgarles en un período determinado: *entre el 1 de octubre y el 30 de abril del año siguiente*. Entre esas fechas es el empleador el que decide cuándo otorga las vacaciones; pero deberá, necesariamente, *otorgarlas por lo menos en una temporada de verano* (21 de diciembre a 21 de marzo) *cada tres períodos*.

En caso de [matrimonio](#) entre trabajadores de una misma [empresa](#), el empleador podría denegar la solicitud de la licencia por matrimonio cuando ello afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento.

Por alguna característica especial de la actividad de la empresa, puede ocurrir que la época de mayor trabajo coincida con el período fijado por la ley (1 de octubre a 30 de abril). En tal caso, el art. 154 de la LCT, dispone que *la autoridad de aplicación* (Ministerio de Trabajo), *mediante resolución fundada, puede conceder al empleador la autorización para*

otorgar las vacaciones en otro período distinto al estipulado.

Si los cónyuges trabajan en una misma empresa, el empleador debe otorgar las vacaciones en forma simultánea y conjunta (art. 164, in fine; LCT).

Si la antigüedad de ambos cónyuges fuera distinta, a fin de preservar el objeto perseguido, se debe otorgar haciendo coincidir el plazo menor dentro del mayor.

El empleador tiene el deber de comunicar por escrito la fecha de inicio de las vacaciones, en principio, en una antelación no menor a 45 días.

Omisión de otorgamiento

Si el empleador no cumple con esta obligación, el dependiente podrá tomar la licencia por sí, previa notificación fehaciente de ello - por nota o telegrama -, de modo que aquella concluya antes del 31 de mayo (art. 154, LCT). Debe comunicar al empleador por medio fehaciente que, como venció el plazo del art. 154 de la LCT, se toma las vacaciones en tal período.

Este derecho nace a partir de que se venza el plazo para efectuar [la comunicación](#) (30 de abril) y no del plazo para tomarlas; como la comunicación se debe realizar con 45 días de anticipación (15 de marzo), a lo que se suma el tiempo de vacaciones (14; 21; 28 o 35 días), el empleador tiene que comunicárselo como máximo el 1 de marzo para que comience sus vacaciones el 16 de abril (45 días después) si al trabajador le corresponden 14 días, y si le corresponden 21; 28 o 25 días, cada comunicación se debe efectuar con 7 días más de anticipación (hasta el 9/04; 2/04 o 27/03 respectivamente):

Si el trabajador no se tomó las vacaciones antes del 31 de mayo pierde el derecho a gozarlas y a que se las paguen: es un plazo de caducidad.

La LCT prohíbe que las vacaciones sean compensadas en [dinero](#) y establece que no podrán ser gozadas en el futuro.

Retribución

Las vacaciones se deben pagar en su iniciación y el trabajador debe percibir un importe similar al que hubiera correspondido en caso de estar en actividad.

Las vacaciones deben abonarse el último día de trabajo, a partir del cual el empleador incurre en mora.

Art. 155: Retribución.

El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

a) Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento.

b) Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las [normas](#) legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de ocho (8) horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de nueve (9) horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias, tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes:

c) En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos seis (6) meses de prestación de servicios.

d) Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.

Pymes

Los convenios colectivos de trabajo referidos a la pequeña y mediana empresa pueden modificar en cualquier sentido las formalidades, requisitos, avisos y oportunidad del goce de la licencia anual ordinaria.

No se pueden modificar, y por lo tanto no resultan disponibles, dos aspectos del instituto de las vacaciones: la forma de retribuirlas y la cantidad de días de vacaciones que según su antigüedad le corresponden al trabajador.

Extinción del contrato

Rigen dos principios esenciales: el primero es que *las vacaciones no son compensables en dinero, a excepción de los casos de extinción del contrato*; el segundo, que *cualquiera fuere la causa de extinción del contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a percibir una "indemnización por vacaciones proporcionales"*.

En caso de *muerte del trabajador*, los causahabientes tendrán derecho directo a percibir la indemnización por vacaciones no gozadas sin necesidad de la apertura previa de la sucesión.

Licencias especiales

Sin perjuicio de los mejores beneficios que acuerden los convenios colectivos y los estatutos especiales, la LCT establece un sistema de licencias para todos los trabajadores en relación de dependencia, que sirve de mínimo inderogable.

Son breves períodos, calculados en días corridos, que deben ser abonados por el empleador, y de los cuales el trabajador puede disponer en su beneficio, para compartir con sus allegados acontecimientos familiares o para rendir examen de la enseñanza media, terciaria o universitaria.

Art. 158. —Clases.

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.

b) Por matrimonio, diez (10) días corridos.

c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos.

d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día.

e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

Todas las licencias son pagas por lo cual el empleador debe pagar el salario correspondiente, y del mismo modo las vacaciones.

La ley 22990 (B.O. 02/04/83) establece licencias sin pérdida de salarios para donantes de sangre por el plazo de 24 horas incluido el día de donación.

UNIDAD VI

La remuneración. Concepto. Jurídico, económico, social

Ley 20744

Art. 103: *"A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber*

puesto su [fuerza](#) de trabajo a disposición de aquél".

Hay supuestos en que el trabajador pierde el derecho al salario:

- Cuando el trabajador ha sido justamente suspendido por [faltas](#) disciplinarias.
- Ausencias injustificadas.

El trabajador percibe, junto con la remuneración, sumas que son beneficios que tienen en relación con su situación familiar o que se traducen en mejoras de su [calidad de vida](#).

Los beneficios sociales no tienen carácter remuneratorio y no están sujetos al pago de contribuciones a la [seguridad social](#).

Salario justo, mínimo, vital y móvil, básico o profesional

Ley 20744

Art. 116. Concepto.

"Salario mínimo vital, 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".

Art. 119. Prohibición de abonar salarios inferiores.

"Por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores a los que se fijen de conformidad al presente capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o menores, o para trabajadores de capacidad manifiestamente disminuida o que cumplan jornadas de trabajo reducida, no impuesta por la calificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 200".

Salario convencional

Existe para los trabajadores regidos por los convenios colectivos un *salario mínimo convencional*. Se trata de un salario mínimo establecido en un convenio colectivo de trabajo para cada categoría de la determinada actividad o empresa.

Siempre es mayor al salario mínimo vital, porque de ser inferior no sólo violaría en orden público [laboral](#) sino que carecería de sentido fijarlo.

Tanto el *salario mínimo vital* como el *convencional* son *irrenunciables*.

Salario garantizado

Un trabajador pacta con su empleador determinadas condiciones de trabajo, la [percepción](#) de alguna suma garantizada respecto de algún rubro (ej: comisiones sobre [ventas](#)).

A pesar de su carácter variable y fluctuante, que podría llevar a que algún mes se genere derecho a una percepción menor que la pactada, el empleador debe abonar el mínimo garantizado del rubro.

Beneficios no remuneratorios, diferencias

Se tratan de [prestaciones](#) que *se originan en la relación laboral pero que no se otorgan como contraprestación al trabajo efectivamente realizado: tienen como objeto otorgar un beneficio o reparar un daño.*

1) Beneficios sociales

Ley 20744

Art. 103 BIS. Beneficios sociales.

"Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

Son beneficios sociales las siguientes prestaciones:

- a) Los servicios de comedor de la empresa,
- b) Los vales del almuerzo, hasta un tope máximo por día de trabajo que fije la autoridad de aplicación;
- c) Los vales alimentarios y las canastas de alimentos otorgados a través de empresas habilitadas por la autoridad de aplicación, hasta un tope máximo de un veinte por ciento (20 %) de la remuneración bruta de cada trabajador comprendido en convenio colectivo de trabajo y hasta un diez por ciento (10 %) en el caso de trabajadores no comprendidos;
- d) Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo, debidamente documentados;
- e) La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas;
- f) Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones;
- g) La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar;
- h) El otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización;
- i) El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes".

2) Prestaciones y contraprestaciones complementarios no remunerativas

Ley 20744

Art. 105. Formas de pago. Prestaciones complementarias

"Forma de pago. Prestaciones complementarias. El salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.

Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador, con excepción de:

- a) Los retiros de socios de gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, a cuenta de las utilidades del ejercicio debidamente contabilizada en el balance;
- b) Los reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro como la DGI;
- c) Los viáticos de viajantes de comercio acreditados con comprobantes en los términos del artículo 6 de la Ley N. 24.241, y los reintegros de automóvil en las mismas condiciones que las especificadas en el inciso anterior;
- d) El comodato de casa-habitación de propiedad del empleador, ubicado en barrios o complejos circundantes al lugar de trabajo, o la locación, en los supuestos de grave dificultad en el acceso a la vivienda".

Horas extras. Forma y modos de remuneración, por tiempo, en dinero, en especie, por rendimiento, otras

Por tiempo y por rendimiento

Ley 20744

Art. 104. Formas de determinar la remuneración

"El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades".

Por tiempo:

- **Jornal:** por hora o por día de trabajo. Se impone generalmente en la actividad industrial.

- **Sueldo:** se paga por mes (o quincena) calendario y consiste en una suma fija. Es decir, que no varía por la mayor o menor cantidad de días laborales que tenga el mes, de modo que corresponde un sueldo igual tanto para febrero como para marzo.

Por rendimiento:

- **A destajo o por unidad de obra:** la remuneración se fija con relación a la cantidad de obra o trabajo producido por una fracción de tiempo determinado, es decir, que se asigna un valor económico determinado a cada unidad de producto elaborado.

La suma que en definitiva percibe el trabajador, en ningún caso puede ser inferior al salario mínimo vital diario ni al salario básico fijado en la escala salarial del convenio colectivo de trabajo aplicable.

- Comisión:

Ley 20744

Art. 108: "Cuando el trabajador sea remunerado en base a comisión, ésta se liquidará sobre las operaciones concertadas".

Su monto puede consistir en un porcentaje sobre el valor del precio (viajantes), o bien en una cantidad fija que se paga por cada operación concluida o por cada cosa vendida.

Art. 109. Comisiones colectivas o porcentajes sobre ventas - Distribución.

"Si se hubiesen pactado comisiones o porcentajes colectivos sobre ventas, para ser distribuidos entre la totalidad del personal, esa distribución deberá hacerse de modo tal que aquéllas beneficien a todos los trabajadores, según el criterio que se fije para medir su contribución al resultado económico obtenido".

- **Primas:** es un incentivo económico otorgado al trabajador que tiene por objeto incrementar la producción. Lo que se retribuye por medio de la prima es el rendimiento del trabajador por encima de lo normal, es decir, una producción mayor a la media.

Viáticos, propinas, sueldo anual complementario (S.A.C.)

Viáticos

Los paga el empleador para que el trabajador afronte los gastos que le ocasionan el desarrollo de sus tareas habituales fuera de la empresa. Básicamente consiste en el pago del transporte, alojamiento y demás gastos en los que incurra cuando deba viajar.

Art. 106. Viáticos

"Los viáticos serán considerados como remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo".

El viático es remuneración cuando se entrega al trabajador una suma determinada y no se le exige la acreditación de

los gastos efectuados, inclusive, de probarse su pago habitual, resultaría exigible en períodos futuros como integrativo de su remuneración. En cambio, no constituye remuneración cuando el empleador lo paga con posterioridad al gasto y exige su acreditación con comprobantes, ya que no existe ganancia para el trabajador, sino un simple reintegro de la erogación efectuada.

La regla es que los *viáticos sin comprobantes son remuneraciones y con comprobantes no son remuneraciones*.

Propinas

Es un pago espontáneo que realiza un tercero al trabajador como [muestra](#) de satisfacción por el [servicio](#) prestado. Están prohibidas para los empleadores y funcionarios públicos.

Ley 20744

Art. 113. Propina

"Cuando el trabajador, con motivo del trabajo que preste, tuviese oportunidad de obtener beneficios o ganancias, los [ingresos](#) en concepto de propinas o recompensas serán considerados formando parte de la remuneración, si revistieran el carácter de habituales y no estuviesen prohibidas".

Sueldo anual complementario (S.A.C.)

Ley 20744

Art. 121: *"se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el Artículo 103 de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario".*

Les corresponde a todos los trabajadores en relación de dependencia sin importar la forma de contratación.

Se devenga día por día.

Art. 122. Épocas de pago

"El sueldo anual complementario será abonado en dos cuotas: la primera de ellas el treinta de junio y la segunda el treinta y uno de diciembre de cada año. El importe a abonar en cada semestre, será igual a la doceava parte de las retribuciones devengadas en dichos lapsos, determinados de conformidad al artículo 121 de la presente ley".

Art. 123. Extinción del contrato de trabajo - Pago proporcional

"Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derecho-habientes que determina esta ley, tendrá derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio".

Las [pymes](#) tienen un régimen especial respecto al SAC. Los convenios colectivos de trabajo referidos a la pequeña empresa podrán disponer el fraccionamiento de los períodos de pago de SAC siempre que no excedan de tres períodos en el año (Ley 24467; art. 91).

Gratificaciones

Es un pago espontáneo y discrecional del empleador. Es voluntario y se efectúa de acuerdo a su criterio subjetivo. En principio, se debe considerar remuneración, salvo que responda a causa ajena a la prestación laboral.

Se deben tener en cuenta para liquidar las vacaciones anuales, SAC, salarios por enfermedad y accidentes inculpables, indemnizaciones por extinción del contrato y por incapacidad del trabajador.

En cambio, en el ámbito de la seguridad social, son remuneraciones solamente las gratificaciones habituales y regulares pagadas durante la vigencia del contrato de trabajo.

Teniendo en cuenta lo establecido jurisprudencialmente, para que el pago de las gratificaciones sean exigibles por el

trabajador, deben verificarse las siguientes circunstancias:

- a) Deben ser habituales.
- b) Deben reiterarse las condiciones que originaron su otorgamiento.
- c) Deben responder a servicios ordinarios.

Participaciones en las ganancias

Es aleatoria porque depende de las utilidades obtenidas por la empresa.

Ley 20744

Art. 110. Participación en las utilidades - Habilitación o formas similares.

"Si se hubiese pactado una participación en las utilidades, habilitación o formas similares, éstas se liquidarán sobre utilidades netas".

Adicionales

Los adicionales tienen carácter remunerativo. Su aplicación depende de lo establecido en los convenios colectivos, en los estatutos profesionales y lo dispuesto por cada empresa.

- a) Por antigüedad.
- b) Por determinadas [funciones](#).
- c) Por tareas riesgosas.
- d) Por título.
- e) Premios y plus.

En dinero y en especie

Ley 20744

Art. 105. Formas de pago. Prestaciones complementarias

"Forma de pago. Prestaciones complementarias. El salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.

Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador, con excepción de:

- a) Los retiros de socios de gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, a cuenta de las utilidades del ejercicio debidamente contabilizada en el balance;*
- b) Los reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro como la DGI;*
- c) Los viáticos de viajantes de comercio acreditados con comprobantes en los términos del artículo 6 de la Ley N. 24.241, y los reintegros de automóvil en las mismas condiciones que las especificadas en el inciso anterior;*
- d) El comodato de casa-habitación del propiedad del empleador, ubicado en barrios o complejos circundantes al lugar de trabajo, o la locación, en los supuestos de grave dificultad en el acceso a la vivienda".*

Art. 107. Remuneración en dinero

"[...] El empleador no podrá imputar los pagos en especies a más del veinte (20) por ciento del total de la remuneración".

El pago en especie es remuneración (está sujeto a aportes y contribuciones, y se tiene en cuenta para el SAC, las vacaciones, indemnizaciones, etc.).

El uso de habitación o vivienda es una remuneración en especie, ya que, en principio, redunda una ventaja patrimonial para el trabajador; es complementaria y no puede representar más del 20% del total.

El uso de habitación o vivienda es un [accesorio](#) del contrato de trabajo, por lo cual, al extinguirse el vínculo por cualquier causa el trabajador debe desocupar la vivienda.

La [tutela](#) y el modo de remuneración. [Medios](#) de pago. [Control](#), lugar, tiempo y forma de pago

Pago: es la principal obligación del empleador. Consiste en la entrega de dinero al trabajador por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador.

Medios de pago. [Control](#)

Art. 124. Medios de pago. Control. Ineficacia de los pagos

"Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, [cheque](#) a la orden del trabajador para ser cobrado personalmente por éste o quien él indique o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de [ahorro](#) oficial.

La autoridad de aplicación podrá disponer que en determinadas actividades, empresas, explotaciones o establecimientos o en determinadas zonas o épocas, el pago de las remuneraciones en dinero debidas al trabajador se haga exclusivamente mediante alguna o algunas de las formas previstas y con el control y [supervisión](#) de funcionarios o agentes dependientes de dicha autoridad. El pago que se formalizare sin dicha supervisión podrá ser declarado nulo.

En todos los casos el trabajador podrá exigir que su remuneración le sea abonada en efectivo".

El Ministerio de Trabajo, en el año 1997, estableció que las empresas de más de 100 trabajadores tienen la obligación de pagar la remuneración del trabajador dependiente por medio de una cuenta bancaria a nombre de él.

Tiempo

Ley 20744

Art. 126. Períodos de pago

"El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes períodos:

a) Al personal mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario.

b) Al personal remunerado a jornal o por hora, por semana o quincena.

c) Al personal remunerado por pieza o medida, cada semana o quincena respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía una cantidad no mayor de la tercera parte de dicha suma".

Art. 128. Plazo

"El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: cuatro (4) días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres (3) días hábiles para la semanal".

Lugar

Ley 20744

Art. 129. Días, horas y lugar de pago.

"El pago de las remuneraciones deberá hacerse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios, quedando prohibido realizarlo en sitio donde se vendan mercaderías o se expendan bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio, con excepción de los casos en que el pago deba efectuarse a personas ocupadas en establecimientos que tengan dicho objeto.

Podrá realizarse el pago a un familiar del trabajador imposibilitado acreditado por una autorización suscripta por aquél, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma. Dicha certificación podrá ser efectuada por la autoridad administrativa laboral, judicial o policial del lugar o escribano público.

El pago deberá efectuarse en los días y horas previamente señalados por el empleador. Por cada mes no podrán fijarse más de seis (6) días de pago [...]"

Retenciones, deducciones, compensaciones

Ley 20744

Art. 131. Retenciones. Deducciones y compensaciones

"No podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones. Quedan comprendidos especialmente 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. No se podrá imponer multas al trabajador ni deducirse, retenerse o compensarse por vía de ellas el monto de las remuneraciones".

Quedan al margen de la prohibición los embargos judiciales, que, obviamente deben respetar los límites máximos previstos en los arts. 120 y 147 en el decreto reglamentario 484/37.

Ley 20744

Art. 132. Excepciones

"La prohibición que resulta del artículo 131 de esta ley no se hará efectiva cuando la deducción, retención o compensación responda a alguno de los siguientes conceptos:

- a) Adelanto de remuneraciones hechas con las formalidades del Art. 130 de esta ley.
- b) Retención de aportes jubilatorios y obligaciones fiscales a cargo del trabajador.
- c) Pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a 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.
- d) Reintegro de precios por la adquisición de viviendas o arrendamientos de las mismas, o por compra de mercaderías de que sean acreedores entidades sindicales, mutualistas o cooperativistas
- e) 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.
- f) 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, y pago de cuotas por préstamos acordados por esas instituciones al trabajador.
- g) 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.
- h) 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 o de las propias del género que constituye el giro

de su comercio y que se expendan en el mismo.

i) Reintegro del precio de compra de vivienda del que sea acreedor el empleador, según planes aprobados por la autoridad competente"

Art. 132 BIS: "si el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social, o cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulten de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, o por servicios y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes a favor de los organismos, entidades o instituciones a los que estuvieren destinados, deberá a partir de ese momento pagar al trabajador afectado una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que se devengaba mensualmente a favor de este último al momento de operarse la extinción del contrato de trabajo, importe que se devengará con igual periodicidad a la del salario hasta que el empleador acredite de modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos. La imposición de la sanción conminatoria prevista en este artículo no enerva la aplicación de las penas que procedieren en la [hipótesis](#) de que hubiere quedado configurado un [delito](#) del [derecho penal](#)".

Art. 133. Porcentaje máximo de retención. Conformidad del trabajador. Autorización administrativa

"Salvo lo dispuesto en el artículo 130 de esta ley, en el caso de adelanto de remuneraciones, la deducción, retención o compensación no podrá insumir en conjunto más del veinte (20) por ciento del monto total de la remuneración en dinero que tenga que percibir el trabajador en el momento en que se practique.

Las mismas podrán consistir además, siempre dentro de dicha proporción, en sumas fijas y previamente determinadas. En ningún caso podrán efectuarse las deducciones, retenciones o compensaciones a las que se hace referencia en el artículo 132 de esta ley sin el consentimiento expreso del trabajador, salvo aquéllas que provengan del cumplimiento de las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

Las deducciones, retenciones o compensaciones, en todos los restantes casos, requerirán además la previa autorización del organismo competente, exigencias ambas que deberán reunirse en cada caso particular, aunque la autorización puede ser conferida, con carácter general, a un empleador o [grupo](#) de empleadores, a efectos de su utilización respecto de la totalidad de su personal y mientras no le fuese revocada por la misma autoridad que la concediera".

Si el trabajador ha causado daños graves e intencionales en los [bienes](#) de la empresa el empleador cuenta con una [acción](#) de retención por daños por la que puede retener hasta un 20% de su remuneración en dinero.

Adelantos

Art. 130. Adelantos

"El pago de los salarios deberá efectuarse íntegramente en los días y horas señalados.

El empleador podrá efectuar adelantos de remuneraciones al trabajador hasta un cincuenta (50) por ciento de las mismas, correspondientes a no más de un período de pago [...]"

Mora, prescripción

Mora

La mora del empleador en el pago de las remuneraciones se produce en forma automática por el mero vencimiento de los plazos señalados precedentemente. Esto significa que a partir de ese momento comenzarán a devengarse intereses compensatorios a favor del trabajador (sin necesidad de interpelación) por la privación del uso del capital (remuneración). La [Cámara](#) Nacional de Apelaciones del Trabajo, ha establecido los intereses de los [créditos](#) laborales en 12% anual (1% mensual).

Pero, desde el punto de vista de las obligaciones contractuales, es imprescindible que el trabajador intime fehacientemente al empleador. Por eso, la mora en el pago no habilita al trabajador a considerarse despedido, sino que lo autoriza a intimar al empleador deudor para que abone inmediatamente la remuneración bajo apercibimiento de

considerarse injuriado y colocarse en situación de despido indirecto.

Prescripción

Ley 20744

Art. 256. Plazo común

"Prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con [eficacia](#) de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del [Derecho del Trabajo](#).

Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas".

Valor como medio de prueba

El pago se prueba mediante recibo firmado por el trabajador. En caso de cuestionarse el pago de la remuneración o de una indemnización, está a cargo del empleador probar su existencia.

A falta de recibo, el pago en dinero sólo podrá ser probado por confesión judicial.

El pago en especie puede probarse por cualquier medio, aunque también puede instrumentarse por recibos.

Es ilícito el otorgamiento por parte del trabajador de firma en blanco.

El recibo es un documento al que la LCT le asigna una finalidad precisa y exclusiva: acreditar el pago de prestaciones laborales, y por ello se considera nula toda mención extraña al pago.

Ley 20744

Art. 145. 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 será nula".

En el [libro](#) de sueldos y jornales, el empleador debe consignar no sólo los [datos](#) de identificación del trabajador, sino también las copias de los recibos de pago.

Art. 139. Doble ejemplar

"El recibo será confeccionado por el empleador en doble ejemplar, debiendo hacer entrega del duplicado al trabajador".

Art. 140. Contenido necesario

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

- a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio y su [Clave Única de Identificación Tributaria \(C.U.I.T\)](#).
- b) Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional y su [Código Único 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 esta ley; 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 esta ley, 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".

Inembargabilidad del salario, Privilegios

Ley 20744

Art. 120. Inembargabilidad

"El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias".

Art. 147. Cuota de embargabilidad

"Las remuneraciones debidas a los trabajadores serán inembargables en la proporción resultante de la aplicación del artículo 120, salvo por deudas alimentarias.

En lo que exceda de este monto, quedarán afectadas a embargo en la proporción que fije la reglamentación que dicte el [Poder Ejecutivo](#) Nacional, con la salvedad de las cuotas por alimentos o litis expensas, las que deberán ser fijadas dentro de los límites que permita la subsistencia del alimentante".

Privilegio

Es de modo que el deudor no puede crear un privilegio a favor de ninguno de los acreedores.

Los privilegios correspondientes a créditos derivados del contrato de trabajo son irrenunciables, salvo que se trate de créditos comprendidos en el concurso o la [quiebra](#) del empleador, en cuyo caso se admite su renuncia.

Los privilegios de los créditos laborales se transmiten a los sucesores del trabajador.

Tienen privilegio especial las remuneraciones debidas al trabajador por seis meses, las indemnizaciones por accidentes de trabajo, antigüedad, falta de preaviso y fondo de [desempleo](#) sobre las mercaderías, materias primas y maquinarias.

Ley 20744

Art. 269. Bienes en [poder](#) de terceros

"Si los bienes afectados al privilegio hubiesen sido retirados del establecimiento, el trabajador podrá requerir su embargo para hacer efectivo el privilegio, aunque el poseedor de ello sea de buena fe. Este derecho caducará a los seis (6) meses de su retiro y queda limitado a las maquinarias, muebles u otros enseres que hubiesen integrado el establecimiento o explotación".

Se otorga privilegio especial sobre el edificio, obra o [construcción](#) de propiedad del deudor, al [crédito](#) del trabajador que hubiere intervenido en su edificación (total o parcial).

La hipoteca en anterior tiempo a la exigibilidad del crédito laboral privilegiado prevalece sobre éste.

Por medio de la subrogación real, se traslada el privilegio especial sobre un determinado bien a la suma de dinero que lo sustituya por cualquier causa. Agotada esa suma de dinero, el privilegio especial por el saldo impago se transforma en privilegio general.

Art. 273. Privilegios generales

"Los créditos por remuneraciones y subsidios familiares debidos al trabajador por seis (6) meses y los provenientes de indemnizaciones por accidente del trabajo, por antigüedad o despido y por falta de preaviso, vacaciones y sueldo anual complementario, los importes por fondo de desempleo y cualquier otro derivado de la relación laboral, gozarán del privilegio general. Se incluyen las costas judiciales en su caso. Serán preferidos a cualquier otro crédito, salvo los alimentarios".

Concurso y quiebras, Fuero laboral y fuero de atracción

La Ley protege al trabajador a fin de que perciba sus haberes u otros créditos laborales con preferencia sobre otros acreedores del empleador.

Dado que la quiebra no produce la disolución automática del contrato de trabajo, si se decide la continuación de la empresa la remuneración de los trabajadores elegidos por el síndico para seguir en ella es pagada por el concurso, y se le otorga tratamiento de gasto de [justicia](#). Ello implica que se los considera como gastos de conservación, [administración](#) y/o liquidación, y deben ser pagados con preferencia a los créditos contra el deudor, salvo aquellos que tengan un privilegio especial.

Fuero laboral: sujeto, organismo o institución que tiene [competencia](#) para resolver o para entender en una cuestión laboral.

Fuero de atracción: cuando un expediente es atraído por otro en referencia al mismo sujeto.

UNIDAD VII

Mujeres. [El trabajo de la mujer](#). [Concepto](#). Jornadas: normal, nocturna, insalubre[5]

Ley 20744

Art. 172. Capacidad. Prohibición de trato discriminatorio

La [mujer](#) podrá celebrar toda [clase](#) de [contrato de trabajo](#), no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de [trabajo](#), o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de [discriminación](#) en su [empleo](#) fundada en el [sexo](#) o [estadocivil](#) de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación [laboral](#).

En las convenciones colectivas o tarifas de [salarios](#) que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de [igualdad](#) de retribución por trabajo de igual [valor](#).

Art. 174. Descanso al mediodía

Las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de dos (2) horas al mediodía, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviere sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al [interés](#) general, se autorizare la [adopción](#) de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso.

Art. 175. Trabajo a domicilio. Prohibición

Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia en [la empresa](#).

Art. 176. Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Prohibición

Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan [carácter](#) penoso, peligroso o insalubre.

La reglamentación determinará las [industrias](#) comprendidas en esta prohibición.

Regirá con respecto al empleo de mujeres lo dispuesto en el artículo 195.

Protección a la maternidad. Estabilidad. Descanso. Licencia. [Obligaciones](#) empleador y de la [Seguridad Social](#)
Ley 20744

Art. 177. Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo

Queda prohibido el trabajo del [personal](#) femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al [parto](#) y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su [embarazo](#) al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los [sistemas](#) de [seguridad social](#), que garantizarán a la misma la [percepción](#) de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el [párrafo](#) anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un [tiempo](#) mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta [ley](#).

Con respecto al nacimiento posttérmino, el descanso anterior debe ser prolongado hasta la fecha del parto.

En caso de producirse [aborto](#) espontáneo, quirúrgico o terapéutico, es decir, de interrupción del embarazo por causas naturales o terapéuticas, o de nacimiento sin vida, no corresponde la acumulación del período de descanso no gozada al descanso posterior al parto.

La trabajadora tiene derecho a percibir la asignación por maternidad por los períodos que se hubiera optado, pero su percepción está sujeta a que se cubra el tiempo mínimo de embarazo (180 días excluyendo el día de nacimiento) que establece el art. 77; CC.

Para tener derecho a percibir la asignación por maternidad, la trabajadora debe tener una antigüedad mínima y continuada en el trabajo de tres meses, pudiendo sumar los meses inmediatamente anteriores en los cuales hubiera percibido [prestaciones](#) del [seguro](#) de [desempleo](#).

Si no tuviese esa antigüedad, cuando la alcance, aun con posterioridad al comienzo de la licencia pre y posparto, se comienza a pagar las asignaciones por el tiempo que reste de licencia por maternidad.

Las trabajadoras de temporada tienen derecho al cobro íntegro de la asignación cuando el período de licencia preparto se inicie en la temporada, sin perjuicio de su finalización.

Excepcionalmente, si el nacimiento se produce a término pero la trabajadora no se hubiese tomado la licencia por maternidad por no haber denunciado [el estado](#) de embarazo, sólo le corresponde la percepción de los 45 días posteriores al parto.

Si una madre diere a [luz](#) un hijo con [síndrome de Down](#), la licencia comienza al finalizar la de maternidad y se extiende por un período de seis meses. Durante ese lapso la trabajadora no percibe [remuneraciones](#), sino una asignación familiar cuyo monto equivale a la remuneración que hubiera percibido en caso de prestar [servicios](#).

Jurisprudencialmente, se resolvió que en caso de adopción, la trabajadora también tendrá licencia, pero no corresponde asimilar tal situación a la de maternidad.

En el período de licencia, la trabajadora no percibe remuneración, sino una asignación conferida por el [sistema](#) de seguridad social, en ese lapso no se devenga SAC. Además, percibe la asignación prenatal (mensual) a partir del día en que se declare el estado de embarazo y por un lapso de nueve meses anteriores a la fecha presunta del parto; posteriormente luego del nacimiento percibirá una asignación por hijo.

Ley 20744

Art. 178. Despido por causa del embarazo. Presunción

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

Art. 179. Descansos diarios por lactancia

Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para [niños](#) hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

Opciones después del parto. Reingreso, renuncia, excedencia

Ley 20744

Art. 184. Reingreso

El reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador podrá disponerlo:

a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo.

b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora.

Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 183, inciso b) párrafo final.

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de [servicio](#).

Excedencia: situación en que voluntariamente puede colocarse la madre trabajadora 48 horas antes de que agote su licencia por maternidad. Es una licencia especial, y a su término corresponde que la mujer se reincorpore a su trabajo. Durante este período (3 meses a 6) la trabajadora no percibe remuneración ni asignación.

Ley 20744

Art. 183. Distintas situaciones. Opción en favor de la mujer.

La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:

a) Continuar su trabajo en la [empresa](#), en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.

b) Rescindir su [contrato](#) de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un [salario mínimo vital](#) por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

Art. 185. Requisito de antigüedad

Para gozar de los [derechos](#) del artículo 183, apartado b) y c), de esta ley, la trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.

Art. 186. Opción tácita

Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, y no comunicara a su empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el artículo 183 inciso b) párrafo final.

El derecho que se reconoce a la mujer trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras [normas](#).

Condiciones para que la trabajadora pueda ejercer las opciones:

- Haber tenido un hijo.
- Continuar residiendo en el país.
- Tener una antigüedad mínima de un año en la empresa.

Despido por [matrimonio](#). Sanciones. OIT

Ley 20744

Art. 180. Nulidad

Serán nulos y sin valor los actos o [contratos](#) de cualquier [naturaleza](#) que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio.

Art. 181. Presunción.

Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados.

Art. 182. Indemnización especial.

En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245.

Menores. Trabajo del menor. [Historia](#). Prohibición. Capacidad de contratar y para estar en juicio

No se puede ocupar a menores mayores de 14 años que no hayan cumplido su instrucción obligatoria que comienza a partir de los 6 años.

La excepción se da si media autorización expresa de la [autoridad](#) de aplicación y el trabajo se considera indispensable para su subsistencia o la de sus familiares cuando se los ocupe en [empresas](#) "en que sólo trabajen los miembros de [la familia](#)", siempre que el giro [empresario](#) no consistiere en actividades nocivas, perjudiciales o peligrosas" (art. 189; LCT).

Ley 20744

Art. 187. Disposiciones generales. Capacidad. Igualdad de remuneración. [Aprendizaje](#) y orientación profesional

Los menores de uno y otro sexo, mayores de catorce (14) años y menores de dieciocho (18) podrán celebrar toda clase de contratos de trabajo, en las condiciones previstas en los artículos 32 y siguientes de esta ley. Las reglamentaciones, convenciones colectivas de trabajo o tablas de salarios que se elaboren, garantizarán al trabajador menor la igualdad de retribución, cuando cumpla jornadas de trabajo o realice tareas propias de trabajadores mayores.

El régimen de [Aprendizaje](#) y [Orientación Profesional](#) aplicable a los menores de catorce (14) a dieciocho (18) años, estará regido por las disposiciones respectivas vigentes, o que al efecto se dicten.

Los menores entre 14 y 18 años, si viven independientemente de sus padres o tutores, pueden trabajar con su [conocimiento](#). En caso de vivir con ellos se presume su autorización (art. 283; CC).

Está facultado para estar en juicio laboral en [acciones](#) vinculadas al contrato de trabajo y para hacerse representar por mandatarios, con la intervención promiscua del Ministerio Público a partir de los 14 años (art. 33, LCT).

También están facultados para afiliarse al [sindicato](#) o desafilarse a partir de los 14 años, no para ser delegado ni para integrar una comisión interna, para lo cual deben tener 18 y 21 años respectivamente.

Horarios, remuneración, aprendizaje

Ley 20744

Art. 190. Jornada de trabajo. Trabajo nocturno

No podrá ocuparse menores de catorce (14) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales, sin perjuicio de la [distribución](#) desigual de las horas laborables.

La jornada de los menores de más de dieciséis (16) años, previa autorización de la autoridad administrativa, podrá extenderse a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

No se podrá ocupar a menores de uno u otro sexo en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente. En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de menores, estará regido por este título y lo dispuesto en el artículo 173, última parte, de esta ley, pero sólo para los menores varones de más de dieciséis (16) años.

No se puede exceder la distribución desigual de las horas trabajadas de siete horas diarias. Los menores varones de más de 16 años no pueden ser ocupados entre las 22 y las 6 del día siguiente.

Art. 191. Descanso al mediodía. Trabajo a domicilio. Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Remisión

Con relación a los menores de dieciocho (18) años de uno u otro sexo, que trabajen en horas de la mañana y de la tarde, regirá lo dispuesto en los artículos 174, 175 y 176[6] de esta ley.

Ahorro

Ley 20744

Art. 192. Ahorro

El empleador, dentro de los treinta (30) días de la ocupación de un menor comprendido entre los catorce (14) y dieciséis (16) años, deberá gestionar la apertura de una cuenta de [ahorro](#) en la Caja Nacional de Ahorro y Seguro. Dicha entidad otorgará a las mismas el tratamiento propio de las [cuentas](#) de ahorro especial. La [documentación](#) respectiva permanecerá en [poder](#) y custodia del empleador mientras el menor trabaje a sus órdenes, debiendo ser devuelta a éste o a sus padres o tutores al extinguirse el contrato de trabajo, o cuando el menor cumpla los dieciséis (16) años de edad.

Art. 193. Importe a depositar. Comprobación

El empleador deberá depositar en la cuenta del menor el diez (10) por ciento de la remuneración que le corresponda, dentro de los tres (3) días subsiguientes a su pago, importe que le será deducido de aquella.

El empleador deberá acreditar ante la autoridad administrativa, el menor o sus representantes legales, el cumplimiento oportuno de lo dispuesto en el presente Art.

Vacaciones

Ley 20744

Art. 194. Vacaciones

Los menores de uno u otro sexo gozarán de un período mínimo de licencia anual, no inferior a quince (15) días, en las condiciones previstas en el título V de esta ley.

Presunciones. Certificado de aptitud [física](#). OIT

Ley 20744

Art. 195. Accidente o enfermedad. Presunción de culpa del empleador

A los efectos de las responsabilidades e indemnizaciones previstas en la legislación laboral, en caso de accidente de trabajo o de enfermedad de un menor, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a su respecto, o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho al accidente o a las [enfermedades](#) como resultante de culpa del empleador, sin admitirse prueba en contrario.

Si el accidente o enfermedad obedecieren al hecho de encontrarse circunstancialmente el menor en un sitio de trabajo en el cual fuere ilícita o prohibida su presencia, sin conocimiento del empleador, éste podrá probar su falta de culpa.

Art. 188. Certificado de aptitud física

El empleador, al contratar trabajadores de uno u otro sexo, menores de dieciocho (18) años, deberá exigir de los mismos o de sus representantes legales, un certificado médico que acredite su [actitud](#) para el trabajo, y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

UNIDAD VIII

Suspensión de algunos efectos del contrato de trabajo. Concepto.

La suspensión es una característica particular del contrato de trabajo contemplada en la LCT. Consiste en una *interrupción transitoria* de alguna de las obligaciones y prestaciones de las partes.

La suspensión es transitoria porque *puede durar sólo un tiempo determinado*; y *afecta a algunas de las obligaciones y prestaciones* de las partes porque subsisten otras. Lo trascendente es que el contrato sigue vigente y limita sólo alguno de sus efectos. Se puede suspender el pago de la remuneración.

La extinción es definitiva.

Suspensión del contrato y suspensión del trabajador. Causas, clasificación: Inherentes al trabajador. [Accidentes](#) y enfermedades inculpables. Concepto, requisitos. Derechos y obligaciones de las partes

Las enfermedades y accidentes de los que se ocupa la LCT son inculpables; cabe definirlos como toda alteración de la [salud](#) que "impide la prestación del servicio"; lo trascendente es que la afectación que padezca el trabajador lo imposibilite de trabajar y que su origen no tenga relación alguna con el trabajo.

En [cambio](#), las enfermedades y accidentes que tienen vinculación con el trabajo, están legislados en la ley de accidentes del trabajo (24557).

Ley 20744

Art. 208. Plazo. Remuneración

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de [familia](#) y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones [variables](#), se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquella se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevenientes.

Si el trabajador se reintegra antes de vencido el plazo de enfermedad retribuido, los días no utilizados podrán ser gozados en el caso de producirse nuevas manifestaciones de una misma enfermedad dentro del plazo de dos años desde que fue notificada fehacientemente al empleador. Agotado dicho plazo, las recidivas no generan derecho a otro período retribuido.

Ley 20744

Art. 209. Aviso al empleador

El trabajador, salvo casos de [fuerza](#) mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no la haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

Art. 210. Control

El trabajador está obligado a someter al [control](#) que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

Art. 211. Conservación del empleo

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de [responsabilidad](#) indemnizatoria.

Art. 212. Reincorporación

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley.

Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto.

Art. 213. Despido del trabajador

Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquella o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador.

Maternidad[7]

Desempeño de cargos políticos y electivos y cargos sindicales

Ley 20744

Art. 215. Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio

Los trabajadores que por razón de ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador, y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el [ejercicio](#) de sus [funciones](#).

El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por esta ley, estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en tales funciones no será considerado para determinar los promedios de remuneración a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

Art. 216. Despido o no reincorporación del trabajador

Producido el despido o no reincorporación de un trabajador que se encontrare en la situación de los artículos 214 o 215, éste podrá reclamar el pago de las indemnizaciones que le correspondan por despido injustificado y por falta u omisión del preaviso conforme a esta ley, a los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. A los efectos de dichas indemnizaciones la antigüedad computable incluirá el período de reserva del empleo.

Art. 217. Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio. Fuero sindical

Los trabajadores que se encontraren en las condiciones previstas en el presente capítulo y que por razón del [desempeño](#) de esos cargos, dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el [ejercicio](#) de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante los plazos que fije la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas. El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance de los artículos 214 y 215, segunda parte, sin perjuicio de los mayores beneficios que sobre la [materia](#) establezca la ley de garantía de la actividad sindical.

En el caso del artículo precedente, rige la estabilidad propia consagrada en la Ley 23551; si el empleador despide al trabajador, debe reincorporarlo o bien pagarle además de la indemnización por despido injustificado, la indemnización

agravada después en dicha ley.

Art. 214. Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio

El empleador conservará el empleo al trabajador cuando éste deba prestar servicio militar obligatorio, por llamado ordinario, movilización o convocatorias especiales desde la fecha de su convocación y hasta treinta (30) días después de concluido el servicio.

El tiempo de permanencia en el servicio será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en servicio no será considerado para determinar los promedios de remuneraciones a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

Inherentes al empleador. Causas económicas, naturaleza, forma, trámites, requisitos. [Procedimientos](#). Suspensión por falta o disminución de trabajo, fuerza mayor

Se caracterizan por surgir de la decisión unilateral del empleador. Durante la suspensión, el trabajador deja de prestar servicios y el empleador no abona la remuneración.

Ley 20744

Art. 218. Requisitos de su validez

Toda suspensión dispuesta por el empleador para ser considerada válida, deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador.

Art. 219. Justa causa

Se considera que tiene justa causa la suspensión que se deba a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada.

Plazo fijo: debe tener un plazo cierto. No es válido la suspensión por tiempo indeterminado. Además, cada suspensión en particular y todas en conjunto no pueden exceder los plazos máximos fijados en al LCT (arts. 220 a 222).

Notificación por escrito: por lo general se estila telegrama, una [carta](#) documento o una nota cuya recepción debe firmar el trabajador. Sirve como medio de prueba, ya que quedan consignados los demás requisitos de validez de la suspensión (justa causa y plazo fijo).

Ley 20744

Art. 220. Plazo máximo. Remisión

Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputables al empleador, no podrán exceder de treinta (30) días en un (1) año, contados a partir de la primera suspensión.

Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias deberán ajustarse a lo dispuesto por el artículo 67, sin perjuicio de las condiciones que se fijaren en [función](#) de lo previsto en el artículo 68.

La LCT fija plazos máximos por año aniversario para cada una de las suspensiones y para todas en conjunto:

- **Por falta o disminución de trabajo:** 30 días.

- **Por razones disciplinarias:** 30 días.

- **Por fuerza mayor:** 75 días.

- **En conjunto:** por falta o disminución de trabajo, por razones disciplinarias y por fuerza mayor: 90 días.

Si el empleador excede cualquiera de estos plazos y el trabajador impugna la suspensión excesiva en forma expresa, ello configura una injuria que lo habilita a considerarse despedido o sin extinguir el contrato a reclamar los salarios

correspondientes (art. 222).

Si el trabajador guarda silencio ante el exceso en el tiempo de las suspensiones, se entiende que ha aceptado tácitamente una duración mayor de suspensión a la dispuesta por la ley.

Suspensión por causas económicas

Suspensión por falta o disminución del trabajo: para que una suspensión fundada en falta o disminución de trabajo sea justificada, tiene que reunir los siguientes elementos:

- Debe derivar de un hecho que afecta al [mercado](#) e impacta en la empresa.
- Ese hecho debe ser excepcional y ajeno al empresario, y no debe ser imputable al empleador.

Ley 20744

Art. 221. Fuerza mayor

Las suspensiones por fuerza mayor debidamente comprobadas podrán extenderse hasta un plazo máximo de setenta y cinco (75) días en el término de un (1) año, contado desde la primera suspensión cualquiera sea el motivo de ésta.

En este supuesto, así como en la suspensión por falta o disminución del trabajo, deberá comenzarse por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.

Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterase el orden de antigüedad.

La fuerza mayor consiste en aquellos hechos imprevistos o previstos que no pueden evitarse, que afecta al productivo de [una empresa](#) y procuran la imposibilidad de cumplir su obligación de dar ocupación. Tienen que constituir impedimentos insuperables y no meras circunstancias que tornen más onerosas las prestaciones.

Suspensión disciplinaria. El poder disciplinario del empleador. Facultades. Límites temporales y acumulación con razones económicas. Requisitos. Derecho de defensa. Facultad de rechazo del dependiente. Jus variandi[8]

El trabajador tiene 30 días para cuestionar la sanción aplicada por el empleador. La consecuencia de no hacerlo es que la sanción se considera consentida y pierde el derecho a reclamar en lo sucesivo: se trata de un plazo de caducidad.

También podría impugnar la suspensión la asociación sindical, pero requiere consentimiento del empleador.

Suspensión por quiebra

La [quiebra](#) no produce la Disolución del contrato de trabajo, sino su suspensión de pleno derecho por el término de SESENTA (60) días corridos (Ley 24522; art. 196). Durante ese período, el trabajador no tiene derecho a cobrar los salarios: se trata de una suspensión del contrato impuesta por la ley ante una situación excepcional.

Suspensión preventiva. Por decisión de empleador. Por la privación de la [libertad](#) del dependiente. Concepto. Requisitos. Sistemas. Aplicación concreta

Es la interrupción del contrato de trabajo decidida por el empleador: se funda en la existencia de un [proceso](#) penal en el que el trabajador está imputado de haber cometido un [delito](#); su duración depende del tiempo que demande la tramitación de la causa hasta el dictado de la sentencia definitiva.

El trabajador puede solicitar su reingreso al trabajo hasta que se dicte sentencia definitiva.

Ley 20744

Art. 224. Suspensión preventiva. Denuncia del empleador y de terceros

Cuando la suspensión se origine en denuncia criminal efectuada por el empleador y ésta fuera desestimada o el trabajador imputado, sobreseído provisoria o definitivamente, aquél deberá reincorporarlo al trabajo y satisfacer el

pago de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva, salvo que el trabajador optase, en razón de las circunstancias del caso, por considerarse en situación de despido. En caso de negativa del empleador a la reincorporación, pagará la indemnización por despido, a más de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva.

Si la suspensión se originara en denuncia criminal efectuada por terceros o en proceso promovido de oficio y se diese el caso de la privación de la libertad del trabajador, el empleador no estará obligado a pagar la remuneración por el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral, salvo que se tratara de hecho relativo o producido en ocasión del trabajo.

Durante la suspensión preventiva el trabajador no percibe salarios. El cobro de los salarios, por el tiempo que dure la suspensión preventiva, queda supeditado al resultado de la causa judicial. Dos tipos:

Denuncia criminal efectuada por el empleador: en caso de que la denuncia fuese desestimada o el trabajador fuera sobreesoído, el empleador debe pagarle los salarios devengados durante el tiempo de la suspensión.

Además, tiene el derecho a reintegrarse a su trabajo, si el empleador se ruega, le debe pagar la indemnización por despido sin causa justificada. En cambio, si el trabajador es declarado culpable no debe abonarle los salarios de suspensión.

Denuncia de un tercero o de oficio: en caso de no haber sido detenido, en principio, no puede ser suspendido preventivamente por el empleador.

Si es detenido, la suspensión es válida y no da derecho a posterior al reclamo de los salarios caídos aunque una sentencia definitiva lo absuelva.

Si el trabajador es declarado culpable, el despido es justificado y el empleador no debe pagar ninguna indemnización, si es absuelto, debe pagar la indemnización por despido si justa causa.

Transferencia del contrato de trabajo. Transferencia, de la empresa, del establecimiento. Legislación vigente, situaciones concursales y de quiebras incidentes en los contratos de trabajo. Cesión del personal. Conformidad del trabajador

Ley 20744

Art. 225. Transferencia del establecimiento

En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aun aquellas que se originen con motivo de la misma. El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven.

Ley 24522

Art. 199: *Obligaciones laborales del adquirente de la empresa. El adquirente de la empresa cuya explotación haya continuado, no es considerado sucesor del fallido y del concurso respecto de todos los contratos laborales existentes a la fecha de la transferencia. Los importes adeudados a los dependientes por el fallido o por el concurso, los de carácter indemnizatorio y los derivados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales con causa u origen anterior a la [enajenación](#), serán objeto de verificación o pago en el concurso, quedando liberado el adquirente respecto de los mismos.*

Ley 20744

Art. 228. [Solidaridad](#).

El transmitente y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables respecto de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existentes a la época de la transmisión y que afectaren a aquél.

Esta solidaridad operará ya sea que la transmisión se haya efectuado para surtir efectos en forma permanente o en

forma transitoria.

A los efectos previstos en esta norma se considerará adquirente a toda aquel que pasare a ser titular del establecimiento aun cuando lo fuese como arrendatario o como usufructuario o como tenedor a título precario o por cualquier otro modo.

La solidaridad, por su parte, también operará con relación a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existente al tiempo de la restitución del establecimiento cuando la transmisión no estuviere destinada a surtir efectos permanentes y fuese de aplicación lo dispuesto en la última parte del artículo 227.

La responsabilidad solidaria consagrada por este artículo será también de aplicación cuando el cambio de empleador fuese motivado por la transferencia de un contrato de locación de obra, de explotación u otro análogo, cualquiera sea la naturaleza y el carácter de los mismos.

Cesión del contrato: se trata de transferencia de la relación de trabajo sin transferencia del establecimiento.

Ley 20744

Art. 229. Cesión del personal

La cesión del personal sin que comprenda el establecimiento, requiere la aceptación expresa y por escrito del trabajador.

Aun cuando mediere tal conformidad, cedente y cesionario responden solidariamente por todas las obligaciones resultantes de la relación de trabajo cedida.

Art. 227. Arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento

Las disposiciones de los artículos 225 y 226 se aplican en caso de arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento.

Al vencimiento de los plazos de éstos, el propietario del establecimiento, con relación al arrendatario y en todos los demás casos de cesión transitoria, el cedente, con relación al cesionario, asumirá las mismas obligaciones del artículo 225, cuando recupere el establecimiento cedido precariamente.

Art. 226. Situación de despido

El trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo si, con motivo de la transferencia del establecimiento, se le infiriese un perjuicio que, apreciado con el criterio del artículo 242, justificare el acto de denuncia. A tal objeto se ponderarán especialmente los casos en que, por razón de la transferencia, se cambia el objeto de la explotación, se alteran las funciones, cargo o empleo, o si mediere una separación entre diversas secciones, dependencia o sucursales de la empresa, de modo que se derive de ello disminución de la responsabilidad patrimonial del empleador.

Con motivo de la transferencia no se pueden modificar elementos esenciales del contrato en forma unilateral. De imponer el empleador unilateralmente modificaciones esenciales, el trabajador puede considerarse despedido en forma justificada. En este caso, tanto el transmitente como el adquirente del establecimiento son solidariamente responsables del pago de la indemnización pertinente. (art. 225, LCT9).

En caso de que la transferencia se realice libre de personal, se produce el despido de todos los trabajadores, los que tienen derecho al pago de las pertinentes indemnizaciones por despido injustificado. Resultan solidariamente responsables del pago ante el trabajador el transmitente y el adquirente, sin perjuicio de lo pactado entre ellos, que es inoponible a los trabajadores. Los que continúen trabajando con el adquirente inician una nueva relación laboral.

Arrendamientos y transferencias provinciales, a favor del Estado y viceversa. Relación con el Derecho Administrativo

Ley 20744

Art. 230. Transferencia a favor del Estado

Lo dispuesto en este título no rige cuando la cesión o transferencia se opere a favor del Estado. En todos los casos, hasta tanto se convengan estatutos o convenios particulares, los trabajadores podrán regirse por los estatutos o convenios de empresas del Estado similares.

Privatizaciones de empresas públicas: jurisprudencialmente se dispuso que para que se tornen aplicables los arts. 225, 228 y conos. de la LCT, es necesario que la transferencia se realice mediante un vínculo de sucesión directa, cuando el cambio de empleador responde a una licitación, está ausente la sucesión propiamente dicha, por lo cual no existe vínculo que une al propietario primitivo con el posterior.

UNIDAD IX

Extinción del contrato de trabajo.

Concepto. Estabilidad. Legislación. Régimen positivo argentino. Propia. Absoluta. Impropia. Relativa. Extinción

La estabilidad en el empleo es el derecho del trabajador a mantener la relación de trabajo por todo el tiempo convenido, sea a plazo determinado o indeterminado. La llamada protección contra el desempleo es una de las medidas adoptadas por las legislaciones para evitar el despido arbitrario del empleador.

La estabilidad se puede clasificar en propia e impropia:

- **Estabilidad propia:** se presenta cuando, la norma aplicable prevé la imposibilidad jurídica de extinguir la relación sin causa: el empleador tiene vedada la posibilidad de despedir sin invocar una causa y está obligado a reincorporar al trabajador (absoluta) o, en caso de negarse, debe pagar una indemnización agravada (relativa). En el derecho argentino del trabajo la única que podría considerarse estabilidad propia relativa es la de representante gremial. En nuestro país no funciona la estabilidad absoluta. Sí la relativa en la actividad privada.

- **Estabilidad impropia:** es la aplicable en la legislación argentina. Se da cuando no se le garantiza al trabajador la perduración del vínculo jurídico, pero sí una indemnización en caso de despido sin causa. La CSJ declaró la inconstitucionalidad de los regímenes de estabilidad propia de distintas actividades: de los trabajadores bancarios, del convenio colectivo de los cerveceros y del convenio colectivo de la [industria](#) sementera, entre otros. El criterio de la CSJ se sustenta en que el sistema de estabilidad absoluta es irrazonable porque suprime el poder discrecional del empleador respecto a la [integración](#) de su personal ya que viola la garantía de la libertad de [comercio](#) e industria (art. 14; CN) y el [derecho de propiedad](#) (art. 14; CN).

El art. 14 bis de la CN no obliga a disponer la estabilidad propia, es decir, la imposibilidad jurídica de extinguir la relación laboral sin causa. La protección contra el despido arbitrario se reduce a una indemnización basada en el salario y la antigüedad del trabajador; por ello, se desprende afirmar que existe un régimen de libertad de despido con indemnización tarifada que cubre los daños y perjuicios ocasionados; solamente cuando existe una [conducta](#) adicional dolosa del empleador podría admitirse excepcionalmente una condena por [daño moral](#).

Por tanto, el resarcimiento es independiente del perjuicio real del trabajador, pudiendo resultar mayor el perjuicio ocasionado o menor.

En la legislación argentina, las principales obligaciones del empleador, emergentes del despido sin justa causa consisten en:

a) **Preavisar por escrito al trabajador:** debe efectuarse con un mes de antelación si la antigüedad del trabajador es inferior a 5 años, y con dos meses de es mayor. En el régimen de la ley 25013, si su antigüedad es mayor a 30 días y hasta 3 meses, con 15 días de antelación. En caso de omisión, el empleador debe pagar una indemnización sustitutiva del preaviso.

b) **Indemnizar de acuerdo a lo dispuesto en la ley o al convenio colectivo aplicable:** la indemnización es tarifada. El art. 245 de la LCT y el art. 7 de la ley 25013 establecen una indemnización por antigüedad, que surge de multiplicar la mejor remuneración mensual, por su antigüedad en la empresa. La indemnización tarifada por despido arbitrario implica que el trabajador no podrá invocar ni acreditar daños mayores, ni tampoco el empleador podrá pretender pagar una suma menor.

Perfeccionamiento de la extinción

La extinción de la relación (distracto) es de carácter espontáneo, es decir que produce efectos desde el momento en que se perfecciona; esto es, cuando la voluntad de extinguirlo llega a la esfera de conocimiento de la otra parte.

Causales de disolución:

Por voluntad de una sola de las partes. Disolución unilateral. Despido sin justa causa. Arbitrariedad del despido. [Constitución](#) y régimen legal. Con justa causa

Despido: es una forma de extinción del contrato de trabajo que surge de la voluntad de alguna de las partes y puede fundarse en una justa causa o disponerse sin expresar la misma.

Características:

- Es un acto unilateral del empleador (despido directo) o del trabajador (despido indirecto).
- Es un acto receptivo, pues adquiere [eficacia](#) a partir del momento en que el acto entra en la esfera del conocimiento del destinatario.
- Es un acto extintivo, los efectos del contrato cesan para el futuro. No pueden invocarse hechos posteriores para justificar la medida.
- En principio es un acto informal. Puede manifestarse verbalmente o por escrito. Pero, en caso de despido con preaviso y de despido con justa causa, es requisito ineludible la forma escrita. Esto significa que para eximirse de pagar las indemnizaciones correspondientes (en el caso del empleador) o exigir las (en el caso del trabajador), necesariamente debe habérselo efectuado por escrito.

Despido directo: la extinción decidida unilateralmente por el empleador, puede consistir en despido sin justa causa o con justa causa.

Despido sin justa causa: es decidido por el empleador en forma unilateral sin invocar ninguna causa para despedir. No se funda en ningún motivo legalmente contemplado y genera el derecho del trabajador a percibir la indemnización por antigüedad.

Esta forma de despido genera al empleador obligaciones indemnizatorias: el deber de pagar al trabajador la indemnización sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido e indemnización por antigüedad.

Ley 20744

Art. 245. Indemnización por antigüedad o despido

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 (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.

Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del

sistema establecido en el primer párrafo.

Despido por justa causa: 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 debe expresar por escrito, en forma suficientemente clara, la causa que motivó su decisión rescisoria. La carga de la prueba de la causa invocada recae en el empleador que, de demostrarla, no debe pagar ninguna indemnización.

- **Invariabilidad de la causa:** en caso de [demanda](#) judicial, no se admite la modificación de la causal de despido consignada en [la comunicación](#) respectiva.

- **La injuria:** se debe tratar de una injuria que por su gravedad torne imposible la continuidad del vínculo, es decir, de un grave ilícito contractual. Por tanto, no cualquier incumplimiento de una obligación contractual justifica el despido. La valoración de la existencia de injuria la debe efectuar el juez.

Causas de injuria del trabajador:

- Inasistencia y falta de puntualidad.
- Agresión a compañeros, riñas e insultos.
- Estado de ebriedad.
- Iniciación de juicios contra el empleador.
- Pérdida de confianza.
- Concurrencia desleal.
- Violación de controles de salida.

Casos de injuria del empleador:

- Negativa de vínculo.

Autodespido

Ley 20744

Art. 246. Despido indirecto

Cuando el trabajador hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245.

Renuncia

Es un acto jurídico unilateral y recepticio que no requiere la conformidad o el consentimiento del empleador: es suficiente que llegue a la esfera de conocimiento del empleador, en el momento en que es recibida la [comunicación](#) queda perfeccionada y se extingue el vínculo laboral. No puede ser revocada, salvo acuerdo (expreso o tácito) de las partes.

Se trata de un acto voluntario del trabajador, resultando esencial que esa voluntad no esté viciada por error, dolo, [violencia](#), intimidación o [simulación](#). También es importante verificar que no encubra otra forma de extinción del contrato.

La renuncia es un acto formal. Carece de validez la renuncia formal.

Ley 20744

Art. 240. Forma

La extinción del [contrato de trabajo](#) por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la [autoridad](#) administrativa del [trabajo](#).

Los despachos telegráficos serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia [personal](#) del remitente y la justificación de su [identidad](#).

Cuando la renuncia se formalizara ante la autoridad administrativa ésta dará inmediata [comunicación](#) de la misma al empleador, siendo ello suficiente a los fines del artículo 235 de esta [ley](#).

La renuncia no genera derecho de vacaciones, salvo el SAC proporcional (art. 123; LCT) y las vacaciones proporcionales (art. 156; LCT); que se deben pagar cualquiera sea la extinción del [contrato](#) de trabajo.

Renuncia de la trabajadora la finalizar su licencia por maternidad: cuando la trabajadora no se reintegra a su trabajo, vencida su licencia por maternidad, el empleador debe pagarle una compensación por [tiempo](#) de [servicios](#) que equivale al 25% de la indemnización prevista en el art. 245 sin tope alguno.

La rescisión puede producirse en forma expresa (renunciando) o tácita, es decir, guardando silencio las 48 hs. anteriores al vencimiento de la licencia y no reintegrándose al trabajo (art. 186; LCT). No existe obligación de preavisar.

Renuncia al finalizar el período de excedencia: si vencida la situación de excedencia la trabajadora no se reincorpora a prestar servicios, el empleador no debe abonar indemnización alguna.

Abandono

La [actitud](#) del trabajador de ausentarse en forma intempestiva e injustificada del trabajo, es decir, de dejar su [empleo](#) sin dar aviso ni expresar la causa. Para extinguir el vínculo fundado en abandono de trabajo, y por ende no tener que abonar ninguna indemnización, el empleador debe intimar previamente al trabajador a reintegrarse a prestar tareas, bajo apercibimiento de considerarlo en abandono de trabajo.

Si vencido el plazo otorgado por el empleador para presentarse a trabajar (48 hs.), el dependiente no lo hiciera o simplemente no contestara el emplazamiento, queda extinguida la relación [laboral](#) por abandono de trabajo (debe enviar otro telegrama al trabajador haciendo efectivo el apercibimiento) y el empleador no tiene ninguna obligación indemnizatoria.

Ley 20744

Art. 244. Abandono del trabajo

El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa [constitución](#) en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso.

Tampoco debe confundirse el abandono de trabajo prescripto en el art. 244; LCT con las [faltas](#) o inasistencias en que incurre el trabajador durante la relación de trabajo. En este caso, la reintegración de inasistencias sin dar aviso puede constituir injuria y justificar un despido con justa causa sin necesidad de intimación previa.

Por voluntad concurrente. Mutuo acuerdo

Es una forma de extinguir el vínculo laboral mediante un acuerdo celebrado entre ambas partes, es decir, que quienes voluntariamente dieron origen a la relación laboral también tienen la facultad de ponerle fin.

Ley 20744

Art. 241. Formas y modalidades

Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante [escritura](#) pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.

Será nulo y sin [valor](#) el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente.

Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del [comportamiento](#) concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación.

Se puede efectuar de las siguientes formas:

- Mediante escritura pública.
- Ante la autoridad judicial del trabajo.
- Ante la autoridad administrativa del trabajo: Ministerio de Trabajo, Empleo y formación de [Recursos Humanos](#).

Esta forma de extinción no genera [obligaciones](#) indemnizatorias. Sin embargo, en la práctica se han utilizado estos acuerdos para pactar compensaciones económicas, teniendo en cuenta la antigüedad y el [salario](#) del trabajador o un porcentaje importante del mismo.

En este caso se realizan en sede administrativa, requieren la homologación del acuerdo y adquieren el [carácter](#) de cosa juzgada. Su alcance y consecuencias se deben analizar en cada caso particular, porque puede encubrir un despido y violar el principio de irrenunciabilidad de los [derechos](#).

También se ha usado esta figura para extinguir el vínculo mediante el llamado "retiro voluntario", que es un [procedimiento](#) que fue utilizado en las [privatizaciones](#) de las [empresas](#) del [Estado](#) y que tiene por finalidad reducir personal.

Para acceder al retiro voluntario, los trabajadores deben reunir determinados requisitos (antigüedad, salario, edad, categoría) y deben inscribirse en una lista de retiro. El empleador (por lo general) debe pagar las indemnizaciones por despido (e inclusive un plus) y otorgar otras [prestaciones](#) (cobertura de [salud](#)).

Vencimiento del plazo

Ley 20744

Art. 250. Monto de la indemnización. Remisión

Cuando la extinción del contrato se produjera por vencimiento del plazo asignado al mismo, mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, se estará a lo dispuesto en el artículo 95, segundo [párrafo](#), de esta ley, siendo el trabajador acreedor a la indemnización prevista en el artículo 247, siempre que el tiempo del contrato no haya sido inferior a un (1) año.

Cuando el contrato se extinga debe mediar preaviso, y para que se reconozca la indemnización debe haber durado por lo menos un año. El contrato a plazo fijo, por tanto, no se extingue automáticamente, y si no se preavisa se genera una nueva relación por tiempo indeterminado.

Por voluntad ajena a las partes. [Muerte](#) del trabajador, muerte del empleador, jubilación ordinaria del trabajador o extraordinaria

Muerte del trabajador

Provoca la extinción automática del contrato de trabajo desde la fecha en que se produjo el fallecimiento. La ley fija una indemnización reducida como compensación a [la familia](#) que pierde su sostén económico. Los acreedores a la indemnización por muerte (equivale a la del art. 247; LCT), son los derechohabientes. La percibirán con la sola acreditación del vínculo.

Ley 24241

Artículo 53: [...]

a) La viuda.

b) El viudo.

c) La conviviente.

d) El conviviente.

e) Los hijos solteros, las hijas solteras y las hijas viudas, siempre que no gozaran de jubilación, pensión, retiro o prestación no contributiva, salvo que optaren por la pensión que acuerda la presente, todos ellos hasta los dieciocho (18) años de edad.

La limitación a la edad establecida en el inciso e) no rige si los derechohabientes se encontraran incapacitados para [el trabajo](#) a la fecha de fallecimiento del causante o incapacitados a la fecha en que cumplieran dieciocho (18) años de edad.

Se entiende que el derechohabiente estuvo a cargo del causante cuando concurre en aquél un estado de necesidad revelado por la [escasez](#) o carencia de [recursos](#) personales, y la falta de contribución importa un desequilibrio esencial en su [economía](#) particular. La autoridad de aplicación podrá establecer pautas objetivas para determinar si el derechohabiente estuvo a cargo del causante.

En los supuestos de los incisos c) y d) se requerirá que el o la causante se hallase separado de hecho o legalmente, o haya sido soltero, viudo o divorciado y hubiera convivido públicamente en aparente [matrimonio](#) durante por lo menos cinco (5) años inmediatamente anteriores al fallecimiento. El plazo de convivencia se reducirá a dos (2) años cuando exista descendencia reconocida por ambos convivientes.

El o la conviviente excluirá al cónyuge superviviente cuando éste hubiere sido declarado culpable de la separación personal o del [divorcio](#). En caso contrario, y cuando el o la causante hubiere estado contribuyendo al pago de [alimentos](#) o éstos hubieran sido demandados judicialmente, o el o la causante hubiera dado causa a la separación personal o al divorcio, la prestación se otorgará al cónyuge y al conviviente por partes iguales.

Ley 20744

Art. 248. Indemnización por antigüedad. Monto. Beneficiarios

[...] Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá [la mujer](#) del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de [la muerte](#) del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los cinco (5) años anteriores al fallecimiento.

Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causa-habientes del trabajador por la ley de [accidentes](#) de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las [leyes](#), convenciones colectivas de trabajo, [seguros](#), actos o [contratos](#) de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

Muerte del empleador

Ley 20744

Art. 249. Condiciones. Monto de la indemnización

Se extingue el contrato de trabajo por muerte del empleador cuando sus condiciones personales o legales, actividad profesional y otras circunstancias hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales ésta no podría proseguir.

En este caso, el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 247 de esta ley.

En principio, la muerte del empleador no produce la extinción del contrato ya que pueden continuar la explotación sus causahabientes. Pero si el empleador era una figura esencial en el contrato por algún motivo particular, o si era un profesional, y sus herederos, al no poseer título habilitante no pueden continuar con su actividad, se extingue el

contrato por la imposibilidad de ser continuada la actividad. En estos casos, el trabajador resulta acreedor a una indemnización equivalente al 50% de la prescripta en el art. 245; LCT.

Jubilación ordinaria del trabajador o extraordinaria

Ley 20744

Art. 252. Intimación. Plazo de mantenimiento de la relación

Cuando el trabajador reuniere los requisitos necesarios para obtener una de las prestaciones de la ley 24.241, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un año.

Concedido el beneficio, o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad que prevean las leyes o estatutos profesionales.

La intimación a que se refiere el primer párrafo de este artículo implicará la notificación del preaviso establecido por la presente ley o disposiciones similares contenidas en otros estatutos, cuyo plazo se considerará comprendido dentro del término durante el cual el empleador deberá mantener la relación de trabajo.

Las prestaciones de la ley 24241 a las que el trabajador tiene que estar en condiciones de acceder para que el empleador pueda cursar válidamente a intimación aquí prevista son:

- **En el régimen público de reparto:** la prestación básica universal y la prestación por edad avanzada.
- **En el régimen privado de capitalización:** la jubilación ordinaria.

Ley 24241

Artículo 19: *tendrán derecho a la prestación básica universal (PBU) y a los demás beneficios establecidos por esta Ley, los afiliados:*

- a) *Hombres que hubieran cumplido sesenta y cinco (65) años de edad.*
- b) *Mujeres que hubieran cumplido sesenta (60) años de edad.*
- c) *Acrediten treinta (30) años de servicios con aportes computables en uno o más regímenes comprendidos en el sistema de reciprocidad.*

En cualquiera de los regímenes previstos en esta ley, las mujeres podrán optar por continuar su actividad laboral hasta los sesenta y cinco (65) años de edad; en este supuesto, se aplicará la escala del artículo 128.

Al único fin de acreditar el mínimo de servicios necesarios para el logro de la prestación básica universal se podrá compensar el exceso de edad con la falta de servicios, en la proporción de dos (2) años de edad excedentes por uno (1) de servicios faltantes [...].

Artículo 34 bis:

1. Institúyese la prestación por edad avanzada para trabajadores que presten servicios en relación de dependencia y para trabajadores autónomos.

2. Tendrán derecho a esta prestación los afiliados que:

- a) *Hubieran cumplido setenta (70) años, cualquiera fuera su sexo: [...].*

La jubilación ordinaria del régimen privado de capitalización se otorga a los hombres mayores de 65 años y a las mujeres mayores de 60 años.

La consecución del beneficio o el vencimiento del plazo operarán la disolución del contrato, si derecho a indemnización

y sin necesidad de preaviso, éste se considera otorgado con la intimación a realizar los trámites, y corre durante el período en el cual el empleador debió mantener la relación.

Ley 20744

Art. 253. Trabajador jubilado

En caso de que el trabajador titular de un beneficio previsional de cualquier régimen volviera a prestar servicios en relación de dependencia, sin que ello implique violación a la legislación vigente, el empleador podrá disponer la extinción del contrato invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el artículo 245 de esta ley o en su caso lo dispuesto en el artículo 247.

En este supuesto sólo se computará como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese.

El trabajador jubilado puede volver a trabajar en relación de dependencia, en cuyo caso se le aplican las disposiciones comunes a todo trabajador, y debe realizar aportes que se destinan al Fondo Nacional de Empleo, los que no le confieren derecho a reajustes en las prestaciones obtenidas.

No pueden volver a la actividad los beneficiarios de la prestación de retiro por invalidez; tampoco los que gozan de prestaciones provisionales emanadas de regímenes especiales para tareas penosas, riesgosas o insalubres determinantes de [vejez](#) o agotamiento prematuro, para prestar las tareas que dieran origen al beneficio obtenido: si éstos violan tal prohibición se les suspende el pago de la prestación provisional otorgada.

Si el trabajador jubilado reingresa a las órdenes de un anterior empleador, se computará la antigüedad adquirida después de obtenido el beneficio.

Falta o disminución de trabajo

Ley 20744

Art. 247. Monto de la indemnización

En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de [fuerza](#) mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 245 de esta ley.

En tales casos el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.

Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de [familia](#), aunque con ello se alterara el orden de antigüedad.

Debe considerarse ingresados en el mismo semestre a aquellos trabajadores entre cuyas antigüedades no haya más de seis meses de diferencia y que tengan la misma categoría o especialidad.

Decreto 328/88

Art. 1: *los empleadores, antes de disponer suspensiones, reducciones de la jornada laboral o despidos por causas económicas o falta o disminución de trabajo a la totalidad o parte de su personal, deberán comunicar tal decisión al Ministerio de Trabajo y [Seguridad Social](#) con una anticipación no menor de DIEZ (10) días de hacerla efectiva.*

Art. 2: *dicha comunicación deberá contener: 1) Causas que justifiquen la [adopción](#) de la medida; 2) Si las causas invocadas afectan a toda [la empresa](#) solo a alguna de sus secciones; 3) Si las causas invocadas se presumen de efecto transitorio o definitivo y, en su caso, el tiempo que perdurarán; 4) Las medidas adoptadas por el empleador para superar o paliar los efectos de las causas invocadas; 5) El nombre y apellido, fecha de ingreso, cargas de familia, sección, categoría y especialidad de los trabajadores comprendidos en la medida.*

Art. 4: *de oficio o a petición de parte la autoridad de aplicación podrá: 1) Disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr [soluciones](#) de común acuerdo entre el empleador y las asociaciones sindicales indicadas en el artículo 3; 2) Recabar [informes](#) aclarativos o ampliatorios de los puntos de [la comunicación](#) previstos en el art. 2; 3) Requerir la opinión escrita de las asociaciones sindicales indicadas en el artículo 3; 4) Realizar*

investigaciones, recabar asesoramiento de las reparticiones públicas o *instituciones* privadas y, en general, ordenar cualquier medida que tienda al más amplio *conocimiento* de la cuestión planteada; 5) Proponer fórmulas de solución.

Concurso, quiebra

Ley 20744

Art. 251. Calificación de la *conducta* del empleador. Monto de la indemnización

*Si la *quiebra* del empleador motivara la extinción del contrato de trabajo y aquella fuera debida a causas no imputables al mismo, la indemnización correspondiente al trabajador será la prevista en el artículo 247. En cualquier otro supuesto dicha indemnización se calculará conforme a los previstos en el artículo 245. La determinación de las circunstancias a que se refiere este artículo será efectuada por el juez de la quiebra al momento de dictar la resolución sobre procedencia y alcances de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores.*

En principio, ni el concurso preventivo, ni la quiebra, ni el concurso civil producen, "per se", la extinción del vínculo laboral.

La nueva ley de concursos establece los siguientes efectos de la quiebra sobre el contrato de trabajo:

- a) **Contrato de trabajo:** la quiebra no produce la disolución del contrato de trabajo, sino su suspensión de pleno derecho por el término de 60 días corridos. Vencido ese plazo sin que se hubiera decidido la continuación de la *empresa*, el contrato queda disuelto a la fecha de declaración en quiebra.
- b) **Elección del personal:** resuelta la continuación de la empresa, el síndico debe decidir, dentro de los 10 días corridos a partir de la resolución respectiva, qué dependientes deben cesar definitivamente ante la reorganización de las tareas.
- c) **Los trabajadores no elegidos por el síndico:** se extinguen inmediatamente los contratos, teniendo derecho a reclamar el pago de los siguientes *créditos*: indemnización por antigüedad y el preaviso a la indemnización sustitutiva.
- d) **Trabajadores elegidos por el síndico:** se reconduce el contrato de trabajo (concluye el anterior y nace uno nuevo, lo que significa que no se tendrá en cuenta la antigüedad).
- e) **Extinción del contrato de trabajo:** el incremento de las indemnizaciones gozan de las preferencias del art. 240.

Tratándose de una indemnización prescripta por la ley, corresponde sólo el pago de la indemnización por antigüedad y no el pago del preaviso ni de la indemnización sustitutiva.

Ley 24522

Art. 199. Obligaciones laborales del adquirente de la empresa

*El adquirente de la empresa cuya explotación haya continuado, no es considerado sucesor del fallido y del concurso respecto de todos los contratos laborales existentes a la fecha de la transferencia. Los importes adeudados a los dependientes por el fallido o por el concurso, los de carácter indemnizatorio y los derivados de accidentes del trabajo y *enfermedades* profesionales con causa u origen anterior a la *enajenación*, serán objeto de verificación o pago en el concurso, quedando liberado el adquirente respecto de los mismos.*

Esto desvirtúa el principio de *responsabilidad* solidaria de las obligaciones *derivadas* de los contratos de trabajo (art. 228; LCT).

En relación a los convenios colectivos de trabajo que estuviesen vigentes con el personal de establecimiento del fallido, se extinguen de pleno derecho con respecto al adquirente, las partes quedan habilitadas para renegociarlos.

Fuerza mayor

Aquellos hechos previstos o imprevistos que no pueden evitarse y que afectan el *proceso* productivo de *una empresa* y producen la imposibilidad de cumplir su obligación de dar ocupación.

En el caso del despido motivado en la existencia de falta o disminución de trabajo, el empleador tiene la obligación de preavisar conforme lo normado en el art. 231 de la LCT o de indemnizar del modo indicado en el art. 232.

En el supuesto de despido por fuerza mayor queda eximido de preavisar sólo si el empleador acredita en debida forma que resultaba imposible prever la sobreviviente extinción por dicho motivo, y que ocurrió en forma súbita e imprevisible.

Incapacidad o inhabilidad del trabajador

Incapacidad

Ley 20744

Art. 254. Incapacidad e inhabilidad. Monto de la indemnización

Quando el trabajador fuese despedido por incapacidad [física](#) o mental para cumplir con sus obligaciones, y la misma fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto en el artículo 212 de esta ley [...].

Si la incapacidad hubiera sido conocida o manifiesta al momento de celebrar el contrato, se tratará de un despido sin causa justificada, que dará derecho a la indemnización correspondiente.

Inhabilidad

Ley 20744

Art. 254:[...] Tratándose de un trabajador que contare con la [habilitación especial](#) que se requiera para prestar los servicios objeto del contrato, y fuese sobrevinientemente inhabilitado, en caso de despido será acreedor a la indemnización prevista en el artículo 247, salvo que la inhabilitación provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte.

Se trata de una situación de hecho ajena a la voluntad de las partes y que afecta al trabajador. Ej: para [poder](#) cumplir con la prestación el trabajador debe contar con una [habilitación especial](#) (conductores de vehículos de [transporte](#)). Si el trabajador pierde la [habilitación](#) y por ello es despedido pueden darse dos supuestos:

- **Que no hubiere mediado culpa del trabajador, o hubiere sido leve:** el empleador debe abonarle la indemnización del art. 247; LCT, ya que, si bien el despido es motivado, no se da un supuesto de justa causa (art. 242; LCT).

- **Que hubiere mediado dolo o culpa grave inexcusable del trabajador:** la conducta del trabajador configura un incumplimiento contractual grave, que no admite la prosecución del vínculo (art. 242; LCT), por lo cual el despido es con justa causa y no corresponde indemnización.

Preaviso. Del trabajador. Del empleador. Régimen en la Ley de Contrato de Trabajo y en los contratos posteriores al 3 de octubre de 1998

Preaviso: es una obligación y una garantía bilateral de las partes que consiste en notificar la extinción del contrato de trabajo con la antelación dispuesta por la ley. Tiene por finalidad evitar la ruptura intempestiva del contrato y que se produzcan daños innecesarios por la interrupción brusca de la relación motivada en la mala fe de las partes.

El preaviso debe otorgarlo no sólo el empleador sino el trabajador para que el empleador pueda cubrir la vacante.

Los contratos iniciados hasta el 2 de octubre de 1998 se rigen por la LCT, y los iniciados a partir del 3 de octubre de 1998 por la ley 25013.

Ley 25013

Art. 3: [...] Si se dispusiere la extensión convencional del período de prueba deberán realizarse, a partir del segundo mes, todos los aportes y contribuciones legales y convencionales, rigiendo las [normas](#) generales en [materia](#) de indemnización y preaviso.

La disponibilidad colectiva de las indemnizaciones por falta de preaviso y por antigüedad en el despido incausado será de hasta el cincuenta por ciento (50%) del régimen general.

Ley 20744

Art. 231. Plazos

El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

a) por el trabajador, de QUINCE (15) días;

b) por el empleador, de QUINCE (15) días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior.

En caso de que el trabajador preste servicios en una [pyme](#), el plazo de preaviso es siempre de un mes.

El régimen de preaviso dispuestos en la LCT resulta inaplicable en algunas actividades que tienen previsto un reglamento especial (estatutos).

Ley 20744

Art. 232. Indemnización substitutiva

La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización substitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 231.

Art. 233. Comienzo del plazo. [Integración](#) de la indemnización con los [salarios](#) del mes del despido

Los plazos del artículo 231 correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso.

Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización substitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido.

La integración del mes de despido no procederá cuando la extinción se produzca durante el período de prueba establecido en el artículo 92 bis.

Efectos

El otorgamiento del preaviso produce que el contrato continúe hasta su finalización. El empleador está obligado por todos los hechos que corran durante dicho lapso.

Si durante el período de preaviso tiene lugar una injuria, el perjudicado disuelve el contrato, tal disolución es válida y genera derecho a percibir la pertinente indemnización. Así, el trabajador preavisa su renuncia, y es destinado a prestar tareas jerárquicamente muy inferiores, tiene derecho a colocarse indirectamente en situación de despido (previa intimación) y a recibir la pertinente indemnización.

En [cambio](#), si omitió otorgar preaviso, la relación finaliza el mismo día en que se notificó el despido, y el trabajador no puede invocar ningún hecho acaecido con posterioridad porque ya no existe contrato.

Ley 20744

Art. 236. Extinción. Renuncia al plazo faltante. Eximición de la obligación de prestar servicios

Cuando el preaviso hubiera sido otorgado por el empleador, el trabajador podrá considerar extinguido el contrato de

trabajo, antes del vencimiento del plazo, sin derecho a la remuneración por el período faltante del preaviso, pero conservará el derecho a percibir la indemnización que le corresponda en virtud del despido. Esta manifestación deberá hacerse en la forma prevista en el artículo 240.

El empleador podrá relevar al trabajador de la obligación de prestar servicios durante el plazo de preaviso abonándole el importe de los salarios correspondientes.

Art. 237. Licencia diaria

Salvo lo dispuesto en la última parte del artículo 236, durante el plazo del preaviso el trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de dos horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas de la jornada. El trabajador podrá igualmente optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas íntegras.

Art. 238. Obligaciones de las partes

Durante el transcurso del preaviso subsistirán las obligaciones emergentes del contrato de trabajo.

Art. 239. Eficacia

El preaviso notificado al trabajador mientras la prestación de servicios se encuentra suspendida por alguna de las causas a que se refiere la presente ley con derecho al cobro de salarios por el trabajador, carecerá de efectos, salvo que se lo haya otorgado expresamente para comenzar a correr a partir del momento en que cesara la causa de suspensión de la prestación de servicios.

Cuando la notificación se efectúe durante una suspensión de la prestación de servicios que no devengue salarios en favor del trabajador, el preaviso será válido pero a partir de la notificación del mismo y hasta el fin de su plazo se devengarán las remuneraciones pertinentes.

Si la suspensión del contrato de trabajo o de la prestación del servicio fuese sobreviniente a la notificación del preaviso, el plazo de éste se suspenderá hasta que cesen los motivos que la originaron.

UNIDAD X

Distintas disposiciones de protección en estatutos especiales.

Trabajo agrario

Ley 2248

Art. 2: habrá contrato de trabajo agrario cuando una persona física realizare, fuera del ámbito urbano, en relación de dependencia de otra persona, persiguiera o no ésta fines de lucro, tareas vinculadas principal o accesoriamente con la actividad agraria, en cualesquiera de sus especializaciones, tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola o apícola.

Quando existieren dudas para la aplicación del presente régimen en razón del ámbito en que las tareas se realizaren, se estará a la naturaleza de éstas.

Art. 5: el contrato de trabajo agrario y la relación emergente del mismo se regirán:

- a) Por la presente ley y las normas que en consecuencia se dictaren.
- b) Por la voluntad de las partes.
- c) Por los usos y costumbres.

Art. 24: el trabajador tendrá derecho a las siguientes licencias especiales pagas:

- a) Por matrimonio: diez (10) días corridos.
- b) Por nacimiento de hijo: dos (2) días corridos, uno de ellos hábil.
- c) Por fallecimiento de hijos o de padres, de cónyuge, o de la persona con la que estuviere unido en aparente matrimonio en las condiciones establecidas en la presente ley: tres (3) días corridos, de los cuales uno (1) por lo menos deberá ser hábil.
- d) Por fallecimiento de hermano: un (1) día hábil.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, hasta un máximo de diez (10) días por año calendario.

Art. 19: el trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De diez (10) días corridos, cuando la antigüedad en el empleo no excediere de cinco (5) años.
- b) De quince (15) días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no excediere de diez (10) años.
- c) De veinte (20) días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no excediere de quince (15) años.
- d) De treinta (30) días corridos, cuando la antigüedad fuere mayor de quince (15) años.

A estos efectos se computará la antigüedad al 31 de diciembre del año al que correspondieren las vacaciones.

La licencia comenzará un día lunes o el primer día hábil siguiente, si aquél fuere feriado.

Para tener derecho a la licencia ordinaria por los plazos precedentemente establecidos, el trabajador deberá haber prestado servicio durante la mitad de los días hábiles comprendidos en el año calendario respectivo, excepto la correspondiente al año del ingreso, en que deberá haberse desempeñado por lo menos las tres cuartas partes (3/4) partes de los días hábiles. A estos fines, se computarán como trabajos los días en que hubiere gozado de licencia legal o no hubiere podido desempeñarse por enfermedad, accidente u otras causas que no le fueren imputables.

Art. 47: cada accidente o enfermedad inculpable que impidiere la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración en dinero efectivo durante un período de tres (3) meses si su antigüedad en el empleo fuere de hasta cinco (5) años y de seis (6) meses si fuere mayor.

Si permaneciere en el establecimiento percibirá también las demás prestaciones habituales. Cuando así no fuere no se practicarán los descuentos previstos en el artículo 86, inciso g).

La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad distinta, salvo que se produjere transcurridos dos (2) años de la manifestación anterior.

Art. 20: si el trabajador no llegare a totalizar el tiempo mínimo de trabajo anual para adquirir el derecho a los lapsos vacacionales establecidos en el artículo precedente, los gozará en la siguiente proporción:

a) Un (1) día por cada treinta (30) días de trabajo efectivo, cuando la antigüedad en el empleo no excediere de cinco (5) años.

b) Un (1) día por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, cuando la antigüedad, siendo mayor de cinco (5) años, no excediere de diez (10) años.

c) Un (1) día por cada quince (15) días de trabajo efectivo, cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no excediere de quince (15) años.

d) Un (1) día por cada diez (10) días de trabajo efectivo, cuando la antigüedad fuere mayor de quince (15) años.

Art. 21: las vacaciones deberán acordarse dentro de cada año calendario.

El empleador podrá otorgarlas en cualquier época del año, procurando rotar los períodos entre el personal.

Cuando el término de la licencia fuere de veinte (20) días o más, el empleador, con la conformidad del trabajador, podrá dividirlo en dos períodos.

Art. 41: el sueldo anual complementario se abonará en dos (2) cuotas, correspondientes a los semestres que finalizan el 30 de junio y 31 de diciembre de cada año, dentro del plazo previsto en el artículo 31.

Los importes se calcularán tomando como base las remuneraciones devengadas en cada uno de aquéllos.

Art. 42: cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derecho habientes a que se refiere el artículo 73 de esta ley tendrán derecho a percibir el sueldo anual complementario devengado hasta ese momento

Art. 63: durante los primeros noventa (90) días la relación de trabajo agrario podrá ser rescindida sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido dicho lapso el trabajador adquirirá estabilidad y su antigüedad se computará a todos los efectos, desde el día en que se hubiere iniciado la relación laboral.

Art. 64: serán causas de extinción del contrato de trabajo agrario, las siguientes:

a) Renuncia del trabajador.

b) Voluntad concurrente de las partes.

c) Despido con o sin causa justa.

d) Fuerza mayor.

e) Jubilación del trabajador.

f) Muerte del trabajador.

Art. 65: la extinción del contrato de trabajo agrario por renuncia del trabajador, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado, cursado personalmente por el trabajador a su empleador. Los despachos serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad. También podrá formalizarse la renuncia ante la autoridad administrativa de trabajo o juzgado de paz del lugar, debiendo los funcionarios intervinientes comunicarla de inmediato al empleador.

Art. 76: en los casos de despido sin justa causa, el empleador deberá abonar al trabajador, en carácter de indemnización por antigüedad, el importe que resultare de la aplicación del siguiente procedimiento:

a) Un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o durante el plazo de prestación de servicios si este fuera menor. Dicha base no podrá exceder de tres (3) veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y vigentes a la fecha de despido. Dicha comisión deberá fijar y publicar el monto que corresponda juntamente con las escalas salariales. El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos (2) meses, de sueldo, calculados b) Un incremento sobre el importe que resultare de la aplicación del inciso anterior, que se calculará según la siguiente escala:

- Del veinte por ciento (20%), cuando la antigüedad fuere de hasta diez (10) años.

- Del quince por ciento (15%), cuando fuere mayor de diez (10) años y hasta veinte (20) años.

- Del diez por ciento (10%), cuando fuere mayor de veinte (20) años.

Art. 80: el trabajador no permanente percibirá, al concluir la relación laboral, una indemnización sustitutiva de sus vacaciones equivalente al cinco por ciento (5%) del total de las remuneraciones devengadas.

Art. 77: el presente título se aplicará al contrato de trabajo agrario celebrado por necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad pecuaria, forestal o de las restantes actividades reguladas por esta ley, así como las que se realizaren en ferias y remates de hacienda. Sus disposiciones también alcanzarán al trabajador contratado para la realización de tareas ocasionales accidentales o supletorias.

Acá hay trabajador no permanente. En la LCT hay trabajadores permanentes.

Viajantes de comercio

Quedan incluidos los viajantes de comercio exclusivos o no que haciendo de esa su actividad habitual y en representación de uno o más comerciantes o industriales concierten negocios relativos al comercio o industria de su o sus representados mediante el cobro de una remuneración.

El viajante está autorizado a concertar negocios por cuenta de varios comerciantes o industriales siempre que los mismos no comprendan mercaderías de idéntica calidad y características y siempre y cuando no haya un convenio escrito y en contra con sus empleadores.

La remuneración es la comisión a porcentaje.

Habrá relación de dependencia cuando se acrediten algunos requisitos:

- 1) Que venda a nombre o por cuenta de su representado o empleador.
- 2) Que venda a los precios y condiciones de venta fijados por la casa que representa.
- 3) Que perciba como retribución sueldo, viáticos, comisión o cualquier otro tipo de remuneración.
- 4) Que desempeñe en forma habitual y personalmente su actividad de viajante.
- 5) Que realice la prestación de servicios dentro de una zona o radio determinado o de posible determinación.
- 6) Que el riesgo de las operaciones esté a cargo del empleador.

Verificar si hay combinación técnica, económica y jurídica.

Para el caso que la operación no fuese concertada por intermedio del viajante, éste tendrá derecho a la comisión siempre que se trate de una operación de con un [cliente](#) de su zona o con un cliente de su [nómina](#). Esta es una **comisión indirecta**, es igual al porcentaje de al comisión directa.

Remuneración: está constituida en todo o en parte en base a comisión o porcentaje sobre el monto de las [ventas](#) efectuadas. Integran la remuneración los viáticos, los [gastos](#) de movilidad, hospedaje, comida y los gastos por compensación de vehículos si es suyo.

Cuando el viajante, además realiza tareas de cobranza a [clientes](#) su zona también va a cobrar una remuneración, la cual va a pactar libremente con sus empleados.

Si el empleador decide cambiarlo de zona necesita la autorización del viajante.

Indemnización por clientela: en caso de disolución del contrato individual y una vez transcurrido un año de vigencia del mismo, todo viajante tendrá derecho a una indemnización cuyo monto será del 25% de lo que le hubiese correspondido en el caso de despido injustificado (del art. 245; LCT).

Nota de pedido

Si prepara una nota de pedido y la presenta, hasta ahí tiene derecho a comisión, si la nota está aceptada.

- **Expresa aceptación:** 15 días cuando el viajante actúa en la zona en que es domicilio del empleador. 30 días en los demás casos.

- **Aceptación tácita:** cuando transcurren esos plazos.

Trabajadores de la construcción

Ley 22250

Art. 1: *están comprendidos en el régimen establecido por la presente ley:*

a) El empleador de la industria de la [construcción](#) que ejecute obras de [ingeniería](#) o [arquitectura](#), ya se trate de excavaciones, de construcciones nuevas o de modificación, [reparación](#), conservación o demolición de las existentes, de montaje o instalación de partes ya fabricadas, o de vía y obras. También está comprendido aquél que elabore elementos necesarios o efectúe trabajos destinados exclusivamente para la ejecución de aquellas obras, en instalaciones o dependencias de su propia empresa, establecidas con carácter transitorio y para ese único fin.

b) El empleador de las [industrias](#) o de las actividades complementarias o coadyuvantes de la construcción propiamente dicha, únicamente con relación al personal que contrate exclusivamente para ejecutar trabajos en las obras o lugares a que se refiere el inciso a).

c) El trabajador dependiente de los referidos empleadores que, cualquiera fuere la modalidad o denominación que se acuerde a su contratación o la forma de su remuneración, desempeñe sus tareas en las obras o lugares de trabajo determinados en los incisos a) y b).

Como asimismo el trabajador que se desempeñe en los talleres, depósitos o parques destinados a la conservación, reparación, almacenaje o guarda de los elementos de trabajo utilizados en dichas obras o lugares.

Art. 3: *será órgano de aplicación de esta ley [Registro](#) Nacional de la Industria de la Construcción, que funcionará como ente autárquico en jurisdicción del Ministerio de Trabajo de la [Nación](#) y con [competencia](#) en todo el país. En él deberán inscribirse obligatoriamente el empleador y el trabajador comprendidos en el régimen de la presente ley según lo determinado en el artículo 1.*

El empleador se inscribirá dentro de los quince (15) días hábiles de iniciada su actividad como tal y realizará la inscripción del trabajador dentro de igual plazo contado desde la fecha del ingreso de éste.

Este registro otorgará una libreta que es la libreta de aportes, éstos se realizan al fondo del cese laboral. La libreta

es de carácter obligatorio, por ende, el trabajador le debe requerir su libreta cuando ingrese a trabajar. Para el supuesto que el trabajador no tuviese una libreta, debe el empleador requerir todos los [datos](#) personales para tramitarla

Intimación del empleador al trabajador 48 hs. Si a pesar de la intimación no cumple, el empleador deberá declarar rescindida la relación laboral, con la obligación de pagarles las remuneraciones devengadas.

El empleador de la construcción, debe realizar (a cargo del empleado) mensualmente un aporte obligatorio durante toda la relación laboral durante el primer año de trabajo. El aporte es del 12 % de la remuneración mensual y el empleador debe entregarle al trabajador constancia de depósito. A partir de allí el aporte es del 8% (al año siguiente). Si existiere falta justificada por parte del trabajador, igualmente debe realizar el aporte.

Este fondo de cese laboral viene a reemplazar la indemnización por antigüedad y la indemnización por preaviso de la LCT.

Este fondo no puede ser reemplazado salvo en caso de cuota alimentaria y una vez producido el [desempleo](#).

La diferencia es que recibirán un importe equivalente al doble de la suma que se le adeuda; siempre y cuando el trabajador haya intimado fehacientemente el pago, dentro de los diez días hábiles contados a partir del momento en que debía el pago, y siempre y cuando el empleador no efectúe el pago dentro de los tres días hábiles siguientes al requerimiento.

Ley 25371

Seguro de desempleo

- De 8 a 11 meses, cobra 3 meses.
- De 12 a 17 meses, cobra 4 meses.
- De 18 a 14 meses o más, cobra 8 meses.

Debe haber trabajado dos años anteriores al despido (cese). Si renuncia no cobra.

Servicio doméstico

Decreto-Ley 326/1956

Art. 1: el presente decreto ley regirá en todo el territorio de la [Nación](#) las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico, no siendo tampoco de aplicación para quienes presten sus servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de cuatro horas por día o lo hagan por menos de cuatro días a la semana para el mismo empleador.

Art. 4: todas las personas empleadas en el servicio doméstico sin retiro, gozarán de los siguientes beneficios:

a) Reposo diario nocturno de 9 horas consecutivas como mínimo, e que sólo podrá ser interrumpido por causas graves o urgentes. Además, gozarán de un descanso diario de 3 horas entre sus tareas matutinas y vespertinas;

b) Descanso semanal de veinticuatro horas corridas o en su defecto dos [medios](#) días por semana a partir de las quince horas fijado teniendo en consideración las necesidades del empleado y del empleador;

c) Un período continuado de descanso anual, con pago de la retribución convenida de:

1) Diez días hábiles cuando la antigüedad al servicio del empleador fuera superior a un año y no exceda de cinco años;

2) Quince días hábiles cuando la antigüedad fuera superior a cinco años y no exceda de diez;

3) Veinte días hábiles cuando la antigüedad fuera superior a diez años;

4) Durante el período de vacaciones, cuando hubieren sido convenidas las prestaciones de habitación y manutención a

cargo del empleador, estas últimas podrán ser objeto de convenio entre las partes. No llegándose a acuerdo el empleador, a su opción, podrá sustituir las referidas prestaciones, o una de ellas, por su equivalente en dinero. El empleador tendrá el derecho de fijar la fecha de las vacaciones, debiendo dar aviso al empleado con veinte días de anticipación.

d) Licencia paga por enfermedad de hasta treinta días en el año, a contar de la fecha de su ingreso, debiendo el empleador velar porque el empleado reciba la atención médica necesaria, que estará a cargo de este último. Si la enfermedad fuere infecto contagiosa, el empleado deberá internarse en un servicio hospitalario;

e) Habitación amueblada e higiénica;

f) Alimentación sana y suficiente;

g) Una hora semanal para asistir a los servicios de su culto. Los empleados domésticos con retiro gozarán de los beneficios indicados en los incisos b) y c)

Art. 7: el empleado podrá considerarse despedido y con derecho al pago de la indemnización por preaviso y antigüedad que fija este decreto ley cuando recibiere malos tratos o injurias del empleador, sus familiares o convivientes, o en caso de incumplimiento del contrato por parte de éste.

Art. 9: en el caso de ruptura del contrato por parte del empleador y cuando el empleado tuviere una antigüedad mayor a un año de servicios continuados, deberá abonársele una indemnización por despido equivalente a medio mes del sueldo en dinero convenido por cada año de servicio o fracción superior a 3 meses.

Art. 10: todo empleado tendrá derecho a percibir un mes de sueldo complementario por cada año de servicio o la parte proporcional del mismo conforme a lo establecido en los arts. 45 y 46 del decreto ley 33.302/45, ratificado por la ley 12.921.

Categorías

Primera

- Institutrices.
- Gobernantes.
- Amas de llaves.
- Mayordomos.

Segunda

- Cocineros (especializadas).
- Mucamas (especializadas).
- Niñeras (especializadas).
- Porteros de casas particulares.

Tercera

- Cocineros (generales).
 - Mucamas (generales).
 - Niñeras (generales).

Cuarta

- Aprendices en general.

Quinta

- Personal con retiro.

Trabajo a domicilio

Ley 20744

Art. 171. Trabajo a domicilio

Los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo regularán las condiciones que debe reunir el trabajador y la forma del [cálculo](#) del salario en el caso del trabajo a domicilio.

Ley 12713

Hay trabajo a domicilio:

a) Cuando realiza en la vivienda del trabajador o en un local elegido por él para un patrono intermediario o tallerista.

b) Cuando se realiza en la vivienda o local del tallerista (persona que hace elaborar por obreros a su cargo mercaderías que recibe de un patrón o intermediario).

Son solidariamente responsables en cuanto al pago del salario el [empresario](#), tallerista, intermediario.

Por ley 25800 se aprobó un convenio sobre trabajo a domicilio que se originó en la OIT.

DERECHO COLECTIVO DEL [TRABAJO](#)

UNIDAD XI

Derecho Colectivo del [Trabajo](#).

Etapas en la [evolución](#) del Derecho Colectivo. [Instituciones](#) que la integran. Derecho de las Asociaciones Sindicales. Derecho Normativo o de las Convenciones Colectivas de Trabajo. Derecho de los [Conflictos](#). Diferencias entre el Derecho Individual y el Colectivo. Derecho de Asociarse con fines útiles y derecho específico de asociarse sindicalmente.

El [sindicalismo](#) en el mundo y en nuestro país. Derecho de las Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Origen. Evolución. [Concepto](#) y fines. Régimen legal vigente, en la [Constitución](#) Nacional y en las [leyes](#) y decretos reglamentarios. Convenios y recomendaciones de la O.I.T. Asociaciones profesionales de empleadores. [Código Civil](#)[9].

Es la parte del [derecho del trabajo](#) relativa a [la organización](#) sindical, a la [negociación](#) colectiva (convenios colectivos) y a los conflictos colectivos de trabajo. Es el conjunto de [principios](#) y [normas](#) que regulan las relaciones que surgen entre los siguientes sujetos:

- 1) Las asociaciones sindicales entre sí.
- 2) Las asociaciones sindicales con los representantes de los empleadores (cámaras empresariales).
- 3) Las asociaciones sindicales con los trabajadores y con [el Estado](#).

El derecho colectivo de trabajo regula las relaciones entre sujetos colectivos: por un lado, la asociación sindical y, por otro, un [grupo](#) de empleadores o una entidad representativa (Ministerio de Trabajo) y, en algunos casos, el de empleador.

El derecho colectivo se ocupa esencialmente de:

- a) Los conflictos colectivos y las medidas de [acción](#) directas ([huelga](#)).

b) Las asociaciones profesionales de trabajadores ([sindicatos](#)).

c) La negociación y los convenios colectivos de trabajo.

Ley 23551

Art. 5: las asociaciones sindicales tienen los siguientes [derechos](#):

a) Determinar su nombre, no pudiendo utilizar los ya adoptados ni aquellos que pudieran inducir a error o confusión;

b) Determinar su objeto, ámbito de representación [personal](#) y de actuación territorial;

c) Adoptar el tipo de [organización](#) que estimen apropiado, aprobar sus estatutos y constituir asociaciones de grado superior, afiliarse a las ya constituidas o desafiliarse;

d) Formular su [programa](#) de acción, y realizar todas las actividades lícitas en defensa del [interés](#) de los trabajadores. En especial, ejercer el derecho a negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el de adoptar demás medidas legítimas de acción sindical.

Art. 7: las asociaciones sindicales no podrán establecer diferencias por razones ideológicas, [políticas](#), sociales, de credo, [nacionalidad](#), raza o [sexo](#), debiendo abstenerse de dar un trato discriminatorio a los afiliados.

Lo dispuesto regirá también respecto de la relación entre una asociación de grado superior y otra de grado inferior.

Art. 9: las asociaciones sindicales no podrán recibir ayuda económica de empleadores, ni de organismos políticos nacionales o extranjeros.

Esta prohibición no alcanza a los aportes que los empleadores efectúen en virtud de normas legales o convencionales.

Principios

Subsidiariedad: es uno de los principios esenciales del derecho colectivo del trabajo y fue introducido por las encíclicas papales. Se refiere a la necesidad de que determinadas cuestiones sean manejadas por las comunidades inferiores, mientras que el [Estado](#) y las comunidades superiores deben colaborar en esa [función](#) intervenir en caso de que exceda la capacidad o [competencia](#) de la [comunidad](#) inferior.

Este principio tiene por finalidad alcanzar el bienestar general, para ello, adquieren un papel preponderante los convenios colectivos.

Libertad sindical: la [libertad](#) sindical está constituida por el conjunto de derechos y garantías que actúan tanto en el [plano](#) individual como en el colectivo.

a) *Libertad individual:* consiste en la posibilidad del trabajador de afiliarse a un [sindicato](#) o de no hacerlo, o de desafiliarse.

b) *Aspecto colectivo:* se refleja en la facultad de la asociación sindical de regir su funcionamiento en forma autónoma e [independiente](#) de la intervención del Estado y de los empleadores.

Autonomía colectiva o autarquía sindical: es el derecho de la entidad sindical de constituirse y regir sus destinos autónomamente por medio del dictado de sus estatutos, estableciendo su propio régimen disciplinario y de [administración](#). Puede discutir y pactar, con las entidades de empleadores, convenios colectivos de trabajo y promover [acciones](#) directas como el [ejercicio](#) del derecho de huelga. La autonomía está amparada por el art. 14 bis; CN.

La intervención de un sindicato sólo puede ser dispuesta judicialmente en caso de emergencia institucional grave que ponga en peligro la subsistencia de la organización.

Democracia sindical:

Ley 23551

Art. 8: las asociaciones sindicales garantizarán la efectiva [democracia](#) interna. Sus estatutos deberán garantizar:

a) Una fluida [comunicación](#) entre los órganos internos de la asociación y sus afiliados;

b) Que los delegados a los órganos deliberativos obren con mandato de sus representados y les informen luego de su [gestión](#);

c) La efectiva participación de todos los afiliados en la vida de la asociación, garantizando la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales;

d) La representación de las minorías en los cuerpos deliberativos.

Instituciones sindicales que la integran

Asociaciones sindicales de trabajadores: es una agrupación permanente de trabajadores que ejerce una actividad profesional o económica para la defensa y [promoción](#) de los intereses de los trabajadores y para lograr mejores condiciones de vida. Son [organizaciones](#) permanentes, constituidas por una pluralidad de personas que ejercen una actividad profesional similar.

Se puede diferenciar el gremio del sindicato, El gremio es un conjunto de personas que tienen el mismo oficio, profesión, categoría o estado social. En [cambio](#), el sindicato es la organización del gremio, es le gremio jurídicamente organizado.

Caracteres:

- Permanentes: ya que tienen vocación de continuidad en el [tiempo](#), consolidando su [desarrollo](#).

- Voluntarias: su existencia depende de la voluntad de sus integrantes.

- Sin fines de lucro: no persiguen la obtención de utilidades para repartir entre sus integrantes.

- Independientes: son creadas, gobernadas y administradas sin injerencia del Estado ni de los empleadores, aunque tienen fiscalización estatal.

Ley 23551

Art. 2: las asociaciones que tengan por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores se regirán por esta [Ley](#).

Art. 3: entiéndese por interés de los trabajadores todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo. La acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador.

Afiliación

Ley 23551

Art. 12: las asociaciones sindicales deberán admitir la libre afiliación, de acuerdo a esta ley y a sus estatutos, los que deberá conformarse a la misma.

No se pueden rechazar los pedidos de afiliación.

Clasificación

En función del grado

Ley 23551

Art. 11: las asociaciones sindicales pueden asumir algunas de las siguientes formas:

a) Sindicatos o uniones;

b) *Federaciones, cuando agrupen asociaciones de primer grado;*

c) *Confederaciones, cuando agrupen a las asociaciones contempladas en los incisos que preceden a éste.*

El propósito de las uniones es la concentración de los instrumentos de defensa para aumentar la eficacia de su poder de presión y negociación.

Se da una estructura piramidal, en la cual la base está dada por los sindicatos o uniones (primer grado), en la parte media por las federaciones y en la parte superior por las confederaciones.

Las confederaciones pueden ser sectoriales o centrales sindicales (todas las entidades sindicales y en todo el territorio del país).

Las uniones son asociaciones sindicales con ámbito de aplicación en todo el territorio naciones (UOM).

En función a los trabajadores que agrupan

Ley 23551

Art. 10: se considerarán asociaciones sindicales de trabajadores las constituidas por:

a) *Trabajadores de una misma actividad o actividades afines; (verticales)*

b) *Trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas; (horizontales)*

c) *Trabajadores que presten servicios en una misma empresa. (de empresa)*

También existen los sistemas mixtos, que son aquellos que combinan los horizontales y los verticales.

Estatutos

Ley 23551

Art. 16: los estatutos deberán ajustarse a lo establecido en el artículo 8° y contener:

a) *Denominación, domicilio, objeto y zona de actuación;*

b) *Actividad, oficio, profesión o categoría de los trabajadores que represente;*

c) *Derechos y obligaciones de los afiliados, requisitos para su admisión y procedimiento para su separación que garanticen el derecho de defensa.*

d) *Determinación de las autoridades y especificación de sus funciones con indicación de las que ejerzan su representación legal, duración de los mandatos, recaudos para su revocación y procedimientos para la designación y reemplazos de los directivos e integrantes de los congresos;*

e) *Modo de constitución, administración y control del patrimonio social y su destino en caso de disolución y régimen de cotizaciones de sus afiliados y contribuciones;*

f) *Época y forma de presentación, aprobación y publicación de memorias y balances; órganos para su revisión y fiscalización;*

g) *Régimen electoral que asegure la democracia interna de acuerdo con los principios de la presente ley, no pudiendo contener como exigencia para presentar listas de candidatos a órganos asociacionales, avales que superen el tres por ciento (3%) de sus afiliados;*

h) *Régimen de convocatoria y funcionamiento de asambleas, y congresos;*

i) *Procedimiento para disponer medidas legítimas de acción sindical;*

j) *Procedimiento para la modificación de los estatutos y disolución de la asociación.*

Características básicas:

- **Normas abstractas y generales:** están dirigidas a los afiliados presentes y futuros.
- **Normas permanentes modificables por mayorías:** no se requiere para la modificación la unanimidad.
- **Imperativos:** ningún afiliado puede excusarse de someterse a sus disposiciones, sin que sea necesaria su aceptación expresa.

Asociaciones simplemente inscriptas y asociaciones con personería gremial

En la Argentina, las asociaciones profesionales (sindicatos) que aglutinan los derechos sindicales son solamente aquellas que obtienen la personería gremial. Esto lleva a que deban distinguirse las asociaciones simplemente inscriptas de las que tienen personería gremial.

Las asociaciones simplemente inscriptas carecen del ejercicio de los derechos gremiales y de las facultades fundamentales respecto de la defensa de los derechos colectivos de los trabajadores. En cambio, las asociaciones con personería gremial poseen la exclusividad del ejercicio de dichas facultades.

Las asociaciones simplemente inscriptas se pueden transformar en asociaciones con personería gremial si logran constituirse en las más representativas de la actividad, oficio o profesión.

La personería gremial es una calificación que el Ministerio de Trabajo concede a la asociación sindical que resulte más representativa dentro de una actividad, oficio o profesión.

Ley 23551

Art. 25: *la asociación que en su ámbito territorial y personal de actuación sea la más representativa, obtendrá personería gremial, siempre que cumpla los siguientes requisitos:*

a) *Se encuentre inscripta de acuerdo a lo prescripto en esta ley y haya actuado durante un período no menor de seis (6) meses;*

b) *Afilie a más de veinte por ciento (20%) de los trabajadores que intente representar.*

c) *La calificación de más representativa se atribuirá a la asociación que cuente con mayor número promedio de afiliados cotizantes, sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar.*

Los promedios se determinarán sobre los seis meses anteriores a la solicitud.

Al reconocerse personería gremial la [autoridad](#) administrativa del trabajo o judicial, deberá precisar el ámbito de representación personal y territorial. Estos no excederán de los establecidos en los estatutos, pero podrán ser reducidos si existiere superposición con otra asociación sindical.

Cuando los ámbitos pretendidos se superpongan con los de otra asociación sindical con personería gremial, no podrá reconocerse a la peticionante la amplitud de representación, sin antes dar intervención a la asociación afectada y proceder al cotejo necesario para determinar cuál es la más representativa conforme al procedimiento del artículo 28. La omisión de los recaudos indicados determinará la nulidad del acto administrativo o judicial.

Art. 26: *cumplidos los recaudos, la autoridad administrativa dictará resolución dentro de los noventa (90) días.*

Art. 27: *otorgada la personería gremial se inscribirá la asociación en el [registro](#) que prevé esta ley, publicándose en el Boletín Oficial, sin cargo, la resolución administrativa y los estatutos.*

Art. 28: *en caso de que existiera una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, sólo podrá concederse igual personería a otra asociación, para actuar en la misma zona y actividad o categoría, en tanto que la cantidad de afiliados cotizantes de la peticionante, durante un período mínimo y continuado de seis (6) meses anteriores a su presentación, fuere considerablemente superior a la de la asociación con personería preexistente.*

Presentado el requerimiento del mismo se dará traslado a la asociación con personería gremial por el término de veinte (20) días, a fin de que ejerza su defensa y ofrezca [pruebas](#).

De la contestación se dará traslado por cinco (5) días a la peticionante. Las pruebas se sustanciarán con el [control](#) de ambas asociaciones.

Cuando se resolviere otorgar la personería a la solicitante, la que la poseía continuará como inscripta.

La personería peticionada se acordará sin necesidad del trámite previsto en este artículo, cuando mediante conformidad expresa máximo órgano deliberativo de la asociación que la poseía.

Art. 29: sólo podrá otorgarse personería a un sindicato de empresa, cuando no opere en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado o unión.

Art. 30: cuando la asociación sindical de trabajadores con personería gremial invista la forma de unión, asociación o sindicato de actividad y la peticionante hubiera adoptado la forma de sindicato de oficio, profesión o categoría, la personería podrá concedérsele si existieran intereses sindicales diferenciados como para justificar una representación específica y se cumplimenten los requisitos exigidos por el artículo 25, y siempre que la unión o sindicato preexistente no comprenda en su personería la representación de dichos trabajadores.

Art. 23: la asociación a partir de su [inscripción](#), adquirirá personería jurídica y tendrá los siguientes derechos:

- a) Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados;
- b) Representar los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial;

c) Promover:

1° La formación de [sociedades cooperativas](#) y mutuales.

2° El perfeccionamiento de la [legislación laboral](#), previsional de [seguridad social](#).

3° [La educación](#) general y la formación profesional de los trabajadores;

d) Imponer cotizaciones a sus afiliados;

e) Realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa

Art. 24: las asociaciones sindicales están obligadas a remitir o comunicar a la autoridad administrativa del trabajo:

- a) Los estatutos y sus modificaciones a los efectos de control de la legislación;
- b) La [integración](#) de los órganos directivos y sus modificaciones;
- c) Dentro de los ciento veinte (120) días de cerrado el ejercicio, copia autenticada de [la memoria](#), balance y [nómina](#) de afiliados;
- d) La convocatoria a elecciones para la renovación de sus órganos en los plazos estatutarios;
- e) Los [libros](#) de [contabilidad](#) y [registros](#) de afiliados a efectos de su rubricación.

Unidad y pluralidad sindical

Unidad sindical: es el que adhiere Argentina. La ley impone o reconoce un solo sindicato por actividad, oficio o profesión, o cuando, existiendo varios, sólo uno tiene funciones sindicales.

Pluralidad sindical: es posible constituir varias asociaciones por actividad, oficio o profesión, es decir que existen distintas asociaciones representativas de los trabajadores de una misma actividad u oficio. En este [sistema](#) hay tantas entidades de una misma actividad, oficio o profesión con iguales derechos sindicales como lo decidan los propios

trabajadores.

En nuestro [sistema](#) coexisten dos tipos de sindicatos: los simplemente inscriptos, que carecen de derechos sindicales, y aquellos a los cuales la autoridad de aplicación les otorga personería gremial que reúne todos los derechos sindicales.

Derechos exclusivos de las asociaciones sindicales con personería gremial

Ley 23551

Art. 31: son derechos exclusivos de la asociación sindical con personería gremial:

- a) Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores;*
- b) Participar en instituciones de [planificación](#) y control de conformidades con lo que dispongan las normas respectivas;*
- c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa [laboral](#) y de [seguridad social](#);*
- d) Colaborar con el Estado en el [estudio](#) y solución de los [problemas](#) de los trabajadores;*
- e) Constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las [cooperativas](#) y mutualidades;*
- f) Administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en [la administración](#) de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo.*

Patrimonio

Ley 23551

Art. 37: el patrimonio de las asociaciones sindicales de trabajadores estará constituido por:

- a) Las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados y contribuciones de [solidaridad](#) que pacten en los términos de la ley de convenciones colectivas;*
- b) Los [bienes](#) adquiridos y sus frutos;*
- c) Las donaciones, [legados](#), aportes y [recursos](#) no prohibidos por esta.*

Representación sindical en [la empresa](#). Delegados del personal

Ley 23551

Art. 4: los trabajadores tienen los siguientes derechos sindicales:

- a) Constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales;*
- b) Afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse;*
- c) Reunirse y desarrollar actividades sindicales;*
- d) Peticionar ante las autoridades y los empleadores;*
- e) Participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.*

Los delegados del personal y los integrantes de las comisiones internas son la representación en el lugar de trabajo de los trabajadores ante el empleador, la asociación sindical y la autoridad administrativa del trabajo; también representa a la asociación sindical ante el trabajador y el empleador.

La organización sindical de base, esto es, que [opera](#) en el lugar de trabajo, constituye el estamento antiburocrático por excelencia de la organización gremial. Es elegida por voto directo y secreto de todos los trabajadores del sector

representado, y tiene función múltiple o compleja, ya que representa:

- A los trabajadores, ante el empleador.
- A los trabajadores, ante el sindicato.
- A los trabajadores, ante la autoridad administrativa del trabajo que actúe de oficio en el lugar de prestación.
- Al sindicato, ante los trabajadores.
- Al sindicato, ante el empleador (Ley 23551; art. 40).

Requisitos

Ley 23551

Art. 41: para ejercer las funciones indicadas en el artículo 40 se requiere:

a) Estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por éstas, en el lugar donde se presten los servicios o con relación al cual esté afectado y en horas de trabajo, por el voto directo y secreto de los trabajadores cuya representación deberá ejercer. La autoridad de aplicación podrá autorizar, a pedido de la asociación sindical, la celebración en lugar y horas distintos, cuando existiere circunstancias atendibles que lo justificaran.

Cuando con relación al empleador respecto del cual deberá obrar el representante, no existiera una asociación sindical con personería gremial, la función podrá ser cumplida por afiliados a una simplemente inscripta.

En todos los casos se deberá contar con una antigüedad mínima en la afiliación de un (1) año:

b) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y revistar al [servicio](#) de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección.

En los establecimientos de reciente instalación no se exigirá contar con una antigüedad mínima en el [empleo](#). Lo mismo ocurrirá cuando por la índole de la actividad en las que presten servicios los trabajadores a representar la relación laboral comience y termine con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación de servicio para el que fueron contratados o cuando el vínculo configure un [contrato de trabajo](#) de temporada.

Art. 42: el mandato de los delegados no podrá exceder de dos (2) años y podrá ser revocado mediante asamblea de sus mandantes convocada por el órgano directivo de la asociación sindical, por propia decisión o a petición del diez por ciento (10%) del total de los representados. Asimismo, en el caso que lo prevean los estatutos el mandato de los delegados podrá ser revocado por determinación votada por los dos tercios de la asamblea o del congreso de la asociación sindical. El delegado cuestionado deberá tener la posibilidad cierta de ejercitar su defensa.

Funciones del delegado

Ley 23551

Art. 43: quienes ejerzan las funciones a que se refiere el artículo 40 de este ley, tendrán derecho a:

a) Verificar, la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo;

b) Reunirse periódicamente con el empleador o su representante;

c) Presentar ante los empleadores o sus representantes las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúen, previa autorización de la asociación sindical respectiva.

Esta enumeración no es taxativa, es enunciativa, ya que los estatutos y la costumbre ponen en cabeza de los representantes las funciones de dar [publicidad](#) a las [comunicaciones](#) sindicales, de asesorar y dar [información](#) a la dirigencia sindical, y de convocar a asambleas de personal del establecimiento.

Obligaciones del empleador

Ley 23551

Art. 44: sin perjuicio de lo acordado en convenciones colectivas de trabajo, los empleadores estarán obligados a:

- a) Facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal en la medida en que, habida cuenta de la cantidad de trabajadores ocupados y la modalidad de la prestación de los servicios, las características del establecimiento lo tornen necesarios;*
- b) Concretar las reuniones periódicas con esos delegados asistiendo personalmente o haciéndose representar;*
- c) conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, un [crédito](#) de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo que se disponga en la convención colectiva aplicable.*

Cantidad de delegados

Ley 23551

Art. 45: a falta de normas en las convenciones colectivas o en otros acuerdos, el número mínimo de los trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:

- a) De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) representante;*
- b) De cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores, dos (2) representantes;*
- c) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.*

En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá un delegado por turno, como mínimo.

Cuando un representante sindical está compuesto por tres o más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado.

Sus decisiones se adoptarán en la forma que determinen los estatutos.

Art. 46: la reglamentación de lo relativo a los delegados del personal deberá posibilitar una adecuada [tutela](#) de los intereses y derechos de los trabajadores teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos y demás circunstancias de hecho que hagan a la organización de la explotación o del servicio.

Reserva de puesto

Los trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos, o cargos políticos en los poderes públicos, tienen derecho a una licencia automática sin goce de haberes; se trata de la reserva del puesto por todo el tiempo que dure su mandato, más treinta días a partir de su finalización. La licencia se considera tiempo de trabajo a los efectos de la antigüedad.

Estabilidad gremial

El delegado continúa trabajando y no puede ser suspendido, modificada su condición de trabajo, ni despedido durante su mandato y un año posterior a su cese (salvo justa causa). A partir de la postulación a un cargo de representación sindical, no puede ser despedido ni modificada su condición de trabajo por seis meses. La estabilidad especial desaparece en caso de cesación de las actividades del establecimiento o de suspensión general de tareas.

Prescripción

El curso de la prescripción respecto de las acciones por cobro de indemnización y de los [salarios](#) caídos se interrumpe con la promoción de las acciones por reinstalación o por restablecimiento de las condiciones de trabajo. Dicha interrupción se prolonga durante todo el tiempo que demande la tramitación del [proceso](#) correspondiente, de modo que el curso de la prescripción comienza una vez que recaiga pronunciamiento firme en cualquiera de los supuestos.

Controladores laborales

Se trata de representantes del sindicato, habilitados para fiscalizar el efectivo cumplimiento del registro de los trabajadores por parte de los empleadores.

El sindicato con personería gremial debe suscribir un convenio y presentar postulantes, el Ministerio de Trabajo los habilita e inscribe en un registro, extendiéndole una credencial.

Prácticas desleales

Ley 23551

Art. 53: *serán consideradas prácticas desleales y contrarias a la [ética](#) de las relaciones profesionales del trabajo por parte de los empleadores, o en su caso, de las asociaciones profesionales que los represente:*

- a) Subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de trabajadores;*
- b) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un ente de este tipo;*
- c) Obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores a una de las asociaciones por ésta reguladas;*
- d) Promover o auspiciar la afiliación de los trabajadores a determinada asociación sindical;*
- e) Adoptar represalias contra los trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados a juzgamiento de las prácticas desleales;*
- f) Rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación;*
- g) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere esta ley;*
- h) Negarse a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude la prestación de los servicios cuando hubiese terminado de estar en uso de la licencia por [desempeño](#) de funciones gremiales;*
- i) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad de acuerdo con los términos establecidos por este régimen cuando las causas del despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal;*
- j) Practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen;*
- k) Negarse a suministrar la nómina del personal a los efectos de la elección de los delegados del mismo en los lugares de trabajo.*

Art. 54: *la asociación sindical de trabajadores o el damnificado, conjunta o indistintamente, podrán promover querrela por práctica desleal ante el juez o tribunal competente.*

La enumeración es taxativa. No pueden considerarse prácticas desleales otras conductas análogas.

En caso de advertirse la existencia de una práctica desleal, la asociación sindical debe efectuar la denuncia ante el Ministerio de Trabajo, y éste puede sancionar a la empresa con una multa. Dicha sanción es apelable ante la [justicia](#) del trabajo en cuyo ámbito se produjo la práctica desleal.

Ley 23551

Art. 55:

1º. Las prácticas desleales se sancionarán con multas que serán fijadas de acuerdo con los artículos 4 y siguiente de la

ley N° 18.694 de infracciones a las leyes de trabajo, salvo las modificaciones que aquí se establecen.

En el supuesto de prácticas desleales múltiples, o de reincidencia, la multa podrá elevarse hasta el quintuplo del máximo previsto en la ley N° 18.694.

2° .Cuando la práctica desleal fuera cometida por entidades representativas de empleadores, la multa será fijada razonablemente por el juez hasta un máximo del equivalente al veinte por ciento de los [ingresos](#) provenientes de las cuotas que deban pagar los afiliados en el mes en que se cometió la infracción.

Los importes de las multas serán actualizados a la fecha del efectivo pago, de acuerdo con las disposiciones sobre índice de actualización de los [créditos](#) laborales. Cuando la práctica desleal pudiera ser reparada mediante el cese de la medida que la hubiere producido o la realización de los actos que resulten idóneos, conforme a la decisión calificadora, y el infractor mantuviera las medidas o dejare de cumplir los actos tendientes a la cesación de sus efectos, el importe originario se incrementará automáticamente en un diez por ciento por cada cinco días de mora, mientras se mantenga el incumplimiento del empleador o entidad representativa de los empleadores.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 666 bis del [Código Civil](#), quedando los importes que así se establezcan en favor del damnificado.

3° .El importe de las multas será percibido por la autoridad administrativa del trabajo, e ingresado en una cuenta especial, y será destinado al mejoramiento de los servicios de inspección del trabajo, a cuyo fin la autoridad administrativa tomará intervención en el expediente judicial, previa citación del juez.

4° .Cuando la práctica desleal fuese reparada mediante el cese de los actos motivantes, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el importe de la sanción podrá reducirse hasta el cincuenta por ciento.

Facultades de la autoridad de aplicación

Ley 23551

Art. 56: el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la [Nación](#) será la autoridad de aplicación de la presente ley y estará facultado para:

1° Inscribir asociaciones, otorgarles personería gremial y llevar los registros respectivos.

2° Requerir a las asociaciones sindicales que dejen sin efecto las medidas que importen:

a) Violación de las disposiciones legales o estatutarias;

b) Incumplimiento a las disposiciones dictadas por la autoridad competente en el ejercicio de facultades legales

3° Peticionar en sede judicial la suspensión o cancelación de una personería gremial o la intervención de una asociación sindical, en los siguientes supuestos:

a) Incumplimiento de las intimaciones a que se refiere el inciso 2 de este artículo;

b) Cuando haya comprobado que en las asociaciones se ha incurrido en graves irregularidades administrativas. En el proceso judicial será parte de la asociación sindical afectada. No obstante lo antes prescripto, cuando existiera peligro de serios perjuicios a la asociación sindical o a sus miembros, solicitar judicialmente [medidas cautelares](#) a fin que se disponga la suspensión en el ejercicio de sus funciones de quienes integran el órgano de conducción y se designa un funcionario con facultades para ejercer los actos conservatorios y de administración necesarios para subsanar las irregularidades que determinen se adopte esa medida cautelar.

4° Disponer la convocatoria a elecciones de los cuerpos que en [gobierno](#), la administración y la fiscalización de los actos que realicen estos últimos, como así también ejecutar los demás actos que hubiere menester para que mediante el proceso electoral se designen a los integrantes de esos cuerpos. Al efecto asimismo podrán nombrar las personas que deban ejecutar esos actos. Todo ello cuando el órgano de asociación facultado para ejecutarlo, después que hubiese sido intimado para que lo hiciera, dentro de un lapso determinado, incumpliera el requerimiento.

En caso de que se produjere un estado de acefalía con relación a la comisión directiva de una asociación sindical de

trabajadores o al órgano que tenga asignadas las funciones propias de un cuerpo de conducción, y en tanto en los estatutos de la asociación de que se trate o en los de la federación de la que ésta forme parte, no se haya previsto el modo de regularizar la situación, la autoridad de aplicación también podrá designar un funcionario para que efectúe lo que sea necesaria o para regularizar la situación. Por su parte si el órgano encargado de convocar a reunión del asamblea de la asociación o al congreso de la misma, no lo hubiera hecho en el tiempo propio, y ese órgano no de cumplimiento a la intimación que deberá cursársele para que lo efectúe, la autoridad de aplicación estará facultada para hacerlo para adoptar las demás medidas que correspondan para que la reunión tenga lugar.

Conflictos sindicales

Se pueden diferenciar dos tipos de conflictos en las asociaciones sindicales: los intrasindicales y los intersindicales.

Intrasindicales: controversias que se plantean dentro de una misma asociación sindical.

Intersindicales: se presentan entre dos o más entidades gremiales.

La cuestión litigiosa se circunscribe a lo que se conoce como "encuadramiento", es decir, cuando cada una de las distintas asociaciones profesionales de trabajadores entiende que le corresponde la representación de los trabajadores pertenecientes a una actividad o un establecimiento.

Se debe distinguir el encuadramiento sindical del encuadramiento convencional: en este último la cuestión por determinar es si un grupo de trabajadores está comprendido en el ámbito personal o profesional de aplicación de un convenio colectivo de trabajo, conforme la representatividad de las partes que lo han celebrado.

Se trata de un acto jurisdiccional, ya que pretende establecer cuál es el convenio colectivo que rige para un sector productivo o un trabajador, es decir, ante una duda razonable y objetiva intenta determinar la normativa aplicable. Por lo general involucra a dos o más sindicatos pero si una entidad gremial suscribió los dos convenios puede referirse sólo a ese sindicato. A los efectos de encontrar una solución resulta trascendente la actividad principal de la empresa.

Para resolver las cuestiones atinentes al encuadramiento sindical es necesario agotar previamente la vía asociativa, recurriendo a la entidad sindical de grado superior.

Ley 23551

Art. 59: *para someter las cuestiones de encuadramiento sindical a la autoridad administrativa, las asociaciones interesadas deberán agotar previamente la vía asociativa, mediante el pronunciamiento de la organización gremial de grado superior a la que se encuentren adheridas, o a la que estén adheridas las federaciones que integren.*

Si el diferendo no hubiera sido resuelto dentro de los sesenta (60) días hábiles, cualquiera de las asociaciones sindicales en conflicto, podrá someter la cuestión a conocimiento y resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, el que deberá pronunciarse dentro de los sesenta (60) días hábiles, rigiendo en caso de silencio lo dispuesto en el Artículo 10 de la Ley N° 19.549 y su reglamentación. Agotado el procedimiento administrativo, quedará expedita la acción judicial prevista en el Artículo 62, inciso e) de la presente Ley.

La resolución de encuadramiento, emana de la autoridad administrativa del trabajo o de la vía asociativa, será directamente recurrible ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

La resolución que ponga fin al conflicto de encuadramiento sindical sólo tendrá por efecto determinar la aptitud representativa de la asociación gremial respectiva con relación al ámbito en conflicto.

Art. 61: *todas las resoluciones definitivas de la autoridad administrativa del trabajo en la materia regulada por esta ley, una vez agotada la instancia administrativa, son impugnables ante la justicia, por vías de recurso de apelación o de acción sumaria, según los casos, y en la forma establecida en los artículos 62 y 63 de la presente ley.*

Art. 62: *será competencia exclusiva de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo conocer los siguientes casos:*

a) *Las acciones que promueva la autoridad administrativa del trabajo;*

b) *Los recursos contra resoluciones administrativas definitivas que decidan sobre el otorgamiento, de personería gremial, encuadramiento sindical u otros actos administrativos de igual carácter, una vez agotada la instancia*

administrativa;

c) La demanda por denegatoria tácita de una personería gremial;

d) La demanda por denegatoria tácita de una inscripción;

e) Las acciones de encuadramiento sindical que se promuevan por haber vencido el plazo establecido para que se pronuncie la autoridad administrativa, sin que ésta lo hubiera hecho;

f) Los recursos previstos en el artículo 36 de esta ley.

Las actuaciones de los incisos a), c), d) y e) del párrafo anterior se sustanciarán por las normas del proceso sumario del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

En este proceso la Cámara podrá ordenar las medidas para mejor proveer que considere convenientes. Asimismo proveerán la producción de las pruebas ofrecidas por las partes que sean conducentes, pudiendo disponer su recepción por el juzgado de primera instancia que corresponda, el que deberá elevar las actuaciones dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de finalizada su sustanciación.

Las acciones previstas en los incisos c) y d) de este artículo deberán deducirse dentro de los ciento veinte (120) días hábiles del vencimiento del plazo otorgado a la autoridad administrativa para resolver.

Tratándose de recursos, éstos deberán ser fundados e interponerse ante la autoridad administrativa, dentro de los quince (15) días hábiles de notificada la resolución. Dentro de los diez (10) días hábiles contados desde la interposición del recurso, la autoridad administrativa, deberá remitir a esa Cámara las respectivas actuaciones. Cuando la decisión recurrida afecte los alcances de una personería, radicado el expediente en sede judicial, deberá darse traslado a las asociaciones afectadas, por el término de cinco (5) días.

Asociaciones profesionales de empleadores

Tienen como finalidad representar los intereses de sus asociados en el ámbito del derecho del trabajo, y también en otros aspectos de la actividad económica, como asesorías, representación ante el Estado.

Resultan una contrapartida de las asociaciones de trabajadores, y su finalidad esencial radica en negociar con ellas las condiciones de trabajo y empleo.

Protección de los representantes sindicales

Tutela sindical y acciones por reinstalación o por restablecimiento de las condiciones de trabajo

Es la protección especial que otorga la ley 23551 a quienes ocupan cargos electivos o representativos en las entidades gremiales a fin de evitar modificaciones en las condiciones de trabajo, suspensiones, despidos o abusos de los empleadores.

Ley 23551

Art. 47: todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley, podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al procedimiento Civil y Comercial de la Nación o equivalente de los códigos procesales provinciales, a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical.

Se busca impedir que se concreten ataques a los derechos sindicales, hacer cesar los ya iniciados, o restablecer el pleno goce del derecho concernado.

Los trabajadores están legitimados para ejercitar la acción contra el Estado, los empleadores, y aún contra los sindicatos si incurrir en actos violatorios de dicha libertad.

Ley 23551

Art. 48: los trabajadores que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, dejarán de prestar servicios, tendrán derecho de gozar de licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y ser reincorporado al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante el término de un (1) año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que mediare justa causa de despido.

El tiempo de desempeño de dichas funciones, será considerado período de trabajo a todos los efectos, excepto para determinar promedio de remuneraciones.

Los representantes sindicales en la empresa elegidos de conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la presente ley continuarán prestando servicios y no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de su mandato y hasta un año más, salvo que mediare justa causa.

Art. 49: para que surta efecto la garantía antes establecida se deberá observar los siguientes requisitos:

a) Que la designación se haya efectuado cumpliendo con los recaudos legales;

b) Que haya sido comunicada al empleador. La comunicación se probará mediante telegramas o cartas documento u otra forma escrita.

Art. 50: a partir de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, el trabajador no podrá ser suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo, por el término de seis (6) meses. Esta protección cesará para aquellos trabajadores para cuya postulación no hubiere sido oficializada según el procedimiento electoral aplicable y desde el momento de determinarse definitivamente dicha falta de oficialización. La asociación sindical deberá comunicar al empleador el nombre de los postulantes; lo propio podrán hacer los candidatos.

Art. 51: la estabilidad en el empleo no podrá ser invocada en los casos de cesación de actividades del establecimiento o de suspensión general de las tareas del mismo. Cuando no se trate de una suspensión general de actividades, pero se proceda a reducir personal por vía de suspensiones o despidos y deba atenderse al orden de antigüedades, se excluirá para la determinación de ese orden a los trabajadores que se encuentren amparados por la estabilidad instituida en esta ley.

Art. 52: los trabajadores amparados por las garantías previstas en los artículos 40, 48 y 50 de la presente ley, no podrán ser suspendidos, despedidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía, conforme al procedimiento establecido en el artículo 47. El juez o tribunal interviniente, a pedido del empleador, dentro del plazo de cinco (5) días podrá disponer la suspensión de la prestación laboral con el carácter de medida cautelar, cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o en mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa.

La violación por parte del empleador de las garantías establecidas en los artículos citados en el párrafo anterior, dará derecho al afectado a demandar judicialmente, por vía sumarísima, la reinstalación de su puesto, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo.

Si se decidiere la reinstalación, el juez podrá aplicar al empleador que no cumpliera con la decisión firme, las disposiciones del artículo 666 bis del Código Civil, durante el período de vigencia de su estabilidad.

El trabajador, salvo que se trate de un candidato no electo, podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tendrá derecho a percibir, además de indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior. Si el trabajador fuese un candidato no electo tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad aún no agotado, el importe de un año más de remuneraciones.

La promoción de las acciones por reinstalación o por restablecimiento de las condiciones de trabajo a las que refieren los párrafos anteriores interrumpe la prescripción de las acciones por cobro de indemnización y salarios caídos allí previstas. El curso de la prescripción comenzará una vez que recayere pronunciamiento firme en cualquiera de los supuestos.

La tutela cesa:

- Si la postulación del trabajador no es oficializada.
- Si la lista del candidato perdedor no obtiene al menos el 5% de los votos válidos emitidos.

UNIDAD XII

Convenciones colectivas de trabajo. Concepto. Caracteres. Sujetos

El convenio colectivo puede definirse como todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una asociación profesional de empleadores y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial (art. 1; Ley 14250), que debe ser homologado por el Ministerio de Trabajo para tener efecto erga omnes, es decir, respecto de todos los que incluye en su ámbito de aplicación.

Ley 14250

Art. 2: en caso que hubiese dejado de existir la o las asociaciones de empleadores que hubieran acordado la anterior convención colectiva o que la existente no pudiese ser calificada de suficientemente representativa o que no hubiere ninguna, la autoridad de aplicación, siguiendo las pautas que deberán fijarse en la reglamentación, atribuirá la representación del sector empleador a un grupo de aquellos con relación a los cuales deberá operar la convención o tener como representantes de todos ellos a quien o a quienes puedan ser considerados legitimados para asumir el carácter de parte en las negociaciones.

Formas

Las partes pueden realizar sus negociaciones en forma directa entre ellas, o bajo la [coordinación](#) del funcionario que la autoridad de aplicación designe. Debe existir la voluntad de las partes de negociar un convenio colectivo.

Ley 14250

Art. 3: las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:

- a) Lugar y fecha de su celebración.*
- b) El nombre de los intervinientes y acreditación de sus personerías.*
- c) Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren.*
- d) La zona de aplicación.*
- e) El período de vigencia.*
- f) Las materias objeto de la negociación.*

Art. 4: las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de autoridad de aplicación, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias.

Será [presupuesto](#) esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general.

Los convenios colectivos de trabajo de empresa o de grupo de [empresas](#), deberán observar las condiciones establecidas en el párrafo precedente y serán presentados ante la autoridad de aplicación para su registro, publicación y depósito, conforme a lo previsto en el artículo 5° de esta Ley.

Sin perjuicio de ello, estos convenios podrán ser homologados a pedido de parte.

Art. 5: las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso.

El texto de las convenciones colectivas será publicado por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, dentro de los DIEZ (10) días de registradas u homologadas, según corresponda.

Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial.

El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el citado MINISTERIO.

Art. 6: una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario.

Las partes podrán establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales.

Art. 8: las normas de las convenciones colectivas homologadas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores.

La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

Art. 11: vencido el término de una convención o dentro de los SESENTA (60) días anteriores a su vencimiento, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL deberá, a solicitud de cualquiera de las partes interesadas, disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a la concertación de una nueva convención.

Régimen constitucional y legal

Los convenios colectivos de trabajo (CCT) tienen raigambre constitucional, ya que el art. 14 bis establece que concertar convenios colectivos es un derecho exclusivo de los gremios; por tratarse de un derecho programático fue necesario dictar una ley. La ley es la 14250 cuyo texto fue modificado.

Comisiones paritarias. Composición y atribuciones. Alcances a toda una rama de actividad y normas para empresas. Reglamento de Empresa. Concepto

Ley 14250

Art. 13: los convenios colectivos de trabajo podrán prever la constitución de Comisiones Paritarias, integradas por un número igual de representantes de empleadores y trabajadores, cuyo funcionamiento y atribuciones serán las establecidas en el respectivo convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Art. 14: estas comisiones estarán facultadas para:

a) Interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes o de la autoridad de aplicación.

b) Intervenir en las controversias o conflictos de carácter individual o plurindividual, por la aplicación de normas convencionales cuando las partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.

c) Intervenir al suscitarse un conflicto colectivo de intereses cuando ambas partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.

d) Clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la empresa. Las decisiones que adopte la Comisión quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo, como parte integrante del mismo.

Art. 16: los convenios colectivos tendrán los siguientes ámbitos personales y territoriales conforme a lo que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa:

- *Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial.*
- *Convenio intersectorial o marco.*
- *Convenio de actividad.*
- *Convenio de profesión, oficio o categoría.*
- *Convenio de empresa o grupo de empresas.*

No se debe confundir comisiones paritarias con las comisiones negociadoras, que son aquellas que tienen por objeto discutir y acordar el convenio colectivo. Es decir que se constituyen para pactar y lograr la firma del convenio, y están integradas por igual número de representantes del sindicato con personería gremial y la representación de los empleadores.

En cambio, las comisiones paritarias se constituyen cuando el convenio ha sido firmado, homologado, registrado y publicado y tiene, como función esencial, interpretar ese convenio colectivo.

Reglamento de Empresa: es una normativa interna de cada empresa. Tienen que ser dados a conocer y otorgar un ejemplar al trabajador.

Conflictos colectivos de trabajo, diferencia entre conflicto y controversia

Se trata de la confrontación de intereses entre los distintos sujetos del derecho colectivo de trabajo, es decir, entre las asociaciones profesionales (sindicatos) y las representantes de los empleadores.

Diferencia entre conflicto y controversia

Conflicto: las partes se ponen de acuerdo. "Se ponen en pie de [guerra](#)".

Controversia: las paritarias.

Clasificación, [historia](#). Hecho y derecho. [Medios](#) de acción social directa. La conciliación, el [arbitraje](#), la huelga, Constitución y reglamentación. Empleadores. Lock out

Conflictos colectivos de derecho: fijan pautas respecto al cumplimiento de una disposición legal o a la [interpretación](#) de una norma.

Conflictos colectivos de intereses: pretenden la sanción de una nueva disposición en determinada materia, o la reforma de una norma vigente.

Historia

La huelga estuvo prohibida hasta fines del siglo XIX porque se la consideraba contraria a la libertad de trabajo.

Luego, cuando son suprimidos de los códigos penales los artículos que reprimían la huelga, deja de ser considerada un [delito](#), aunque no se la reconoce como derecho. Se la encuadra una situación de hecho que producía consecuencias jurídicas en contra de los trabajadores.

A principios del siglo XX, se comienza a reconocer el derecho de huelga, protegiendo su ejercicio, primero legislativamente y después al ser incluida en las Constituciones.

Conciliación y arbitraje

Hasta la sanción de la ley 25250, en nuestro [derecho positivo](#) coexistían distintos [métodos](#) de solución de conflictos colectivos: la mediación, el arbitraje y la conciliación. La ley 25250 derogó la ley de arbitraje.

No se debe confundir la conciliación obligatoria prevista para los conflictos individuales con la mediación como procedimiento para la resolución pacífica de conflictos colectivos de interés (y, en algunos casos, de derecho).

La **actividad conciliatoria** consiste en la función de un tercero que lleva a las partes a encontrar una solución.

La ley 14786 establece una instancia obligatoria de conciliación para evitar la [adopción](#) de medidas de acción directa. La obligatoriedad está referida a que las partes, ante un conflicto, antes de recurrir a medidas de acción directa "deben" comunicar a la autoridad de aplicación para que ésta formalice los trámites de la instancia.

La ley dispone que las partes tienen la carga de denunciar el conflicto e impone al trámite conciliatorio una duración hasta 15 días, prorrogables hasta 20 de existir posibilidades conciliatorias. En caso de no llegar a ningún acuerdo conciliatorio, ni haber suscripto un compromiso arbitral, las partes están habilitadas para recurrir a las medidas de acción directa.

Ley 14786

Art. 2: *suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación.*

El ministerio podrá, asimismo, intervenir de oficio, si lo estimare oportuno, en [atención](#) a la [naturaleza](#) del conflicto.

Art. 3: *la autoridad de aplicación estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo. Cuando no logre avenir a las partes, podrá proponer una fórmula conciliatoria, y a tal fin estará autorizada para realizar [investigaciones](#), recabar asesoramiento de las reparticiones públicas o instituciones privadas y, en general, ordenar cualquier medida que tienda al más amplio conocimiento de la cuestión que se ventile.*

Art. 4: *si la fórmula conciliatoria propuesta o las que pudieren sugerirse en su reemplazo no fuere admitida el mediador invitará a las partes a someter la cuestión al arbitraje. No admitido el ofrecimiento, se dará a publicidad un [informe](#) que contendrá la indicación de las causas del conflicto, un resumen de las negociaciones, la fórmula de conciliación propuesta, y la parte que la propuso, la aceptó o rechazó.*

Art. 5: *aceptado el ofrecimiento suscribirán un compromiso que indicará:*

a) *El nombre del árbitro;*

b) *Los puntos en discusión;*

c) *Si las partes ofrecerán o no pruebas y en su caso término de producción de las mismas;*

d) *Plazo en el cual deberá expedirse el árbitro.*

El árbitro tendrá amplias facultades para efectuar las investigaciones que fueren necesarias para la mejor dilucidación de la cuestión planteada.

Art. 6: *la sentencia arbitral será dictada en el término de 10 días hábiles prorrogables si se dispusieran medidas para mejor proveer y tendrá un plazo mínimo de vigencia de 6 meses. Contra ella no se admitirá otro recurso que el de nulidad, que deberá interponerse conforme a lo prescripto en el artículo 126, "in fine" del Decreto 32.347/44 (Ley 12.948), fundado en haberse laudado en cuestiones no comprendidas o fuera del término convenido.*

Art. 7: *el laudo tendrá los mismos efectos que las convenciones colectivas a que se refiere la ley 14.250.*

En lo que respecta a su vigencia será de aplicación lo dispuesto por el artículo 17, "in fine" de la citada ley.

Art. 8: *antes de que se someta un diferendo a la instancia de conciliación y mientras no se cumplen los términos que fija el artículo 11, las partes no podrán adoptar medidas de acción directa.*

Se considerarán medidas de acción directa todas aquellas que importen innovar respecto de la situación anterior al conflicto. La autoridad de aplicación podrá intimar previa audiencia de partes se disponga el cese inmediato de la medida adoptada.

Art. 9: *en el supuesto de que la medida adoptada por el empleador consistiera en el cierre del establecimiento, en la suspensión o rescisión de uno o más contratos de trabajo, o en cambios en las condiciones de trabajo, el incumplimiento*

de la intimación prevista en el artículo anterior dará a los trabajadores, en su caso, el derecho a percibir la remuneración que les habría correspondido si la medida no se hubiere adoptado. Ello sin perjuicio de hacer pasible al empleador de una multa de mil a diez mil pesos por cada trabajador afectado.

La huelga o la disminución voluntaria y premeditada de la producción por debajo de los límites normales, traerá aparejado para los trabajadores la pérdida del derecho a percibir las remuneraciones correspondientes al período de cesación o reducción del trabajo si no cesaren después de la intimación de la autoridad de aplicación.

El **arbitraje** es un método de resolución de los conflictos colectivos en el cual actúa un árbitro designado que evalúa las posiciones de las partes y las pruebas ofrecidas. El fallo arbitral da por terminado el conflicto y es recurrible ante la justicia en determinados casos (arbitrariedad manifiesta o error esencial).

El **arbitraje voluntario** se basa en el compromiso previo de las partes para someterse a la decisión arbitral.

El pacto por el cual las partes voluntariamente se avienen a dicha norma de solución se denomina "compromiso arbitral".

El **arbitraje obligatorio** surge de la obligación legal de las partes de someterse a este método de solución.

Huelga

La huelga es un derecho que la Constitución concede a los gremios, y consiste en la abstención colectiva y concertada de la prestación laboral, con carácter temporal y con abandono del lugar de tareas, como forma de presión sobre la voluntad del empleador, con el propósito de conseguir un beneficio mediante la sanción de una nueva disposición o la reforma de una vigente, o bien el cumplimiento de una norma en vigor.

Éste es un derecho operativo, es decir, puede ser invocado y ejercido aunque no haya ley reglamentaria a su respecto.

La titularidad del derecho de huelga lo tiene el sindicato con personería gremial.

La huelga persigue fines esencialmente profesionales.

Consecuencias:

- Provocar la suspensión del deber de trabajar, lo cual produce una pérdida económica al empleador.
- Durante el período de huelga el trabajador no percibe remuneración.

El plazo por el cual se extiende la huelga debe ser computado como tiempo de servicios a los efectos de todos aquellos derechos que derivan de la antigüedad.

Ley 25250

Art. 33: *en los casos que en razón de un conflicto de trabajo, las partes decidieran la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, éstas deberán garantizarla prestación de servicios mínimos que impidan su interrupción.*

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos estará facultado para disponer intimatoriamente la fijación de servicios mínimos que deben mantenerse en cada establecimiento o empresa cuando las partes hubiesen agotado la instancia tendiente al cumplimiento de lo establecido en el párrafo anterior sin acuerdo en tal sentido.

A falta de acatamiento de lo acordado previamente entre las partes o de la determinación que efectúe el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, éste procederá a instrumentar los procedimientos de los incisos 2 y 3 del artículo 56 de la ley 23.551.

Será de aplicación la ley 14.786 a los fines de encauzar el conflicto y propender a su resolución.

Las facultades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos deberán ejercerse conforme las normas y resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Se puede declarar ilegal una huelga si:

- Su objeto no responde a una causa de carácter laboral.
- No ha sido decidida por una asociación profesional con personería gremial.
- En su ejercicio se ha producido la toma del establecimiento o acciones de [violencia](#) sobre bienes de la empresa.

La consecuencia de la ilegalidad es que cada trabajador que participe de la huelga puede ser puesto en mora en intimado por el empleador a dejar sin efecto la medida y retornar al trabajo bajo apercibimiento de considerar su [actitud](#) grave injuria y despido con justa causa sin abonar indemnización alguna.

La notificación al trabajador debe ser fehaciente y personal con un plazo de 48 hs.

En caso de declaración de huelga ilegal, la asociación sindical que la ha promovido puede ser pasible de sanciones por el Ministerio de Trabajo, que puede ser de una suspensión de la personería gremial e inclusive de su cancelación.

El empleador tiene la facultad durante la medida de rescindir el vínculo laboral, debiendo pagar la indemnización de despido sin causa.

Lock out

Es una medida de acción directa dispuesta por el empleador, que consiste en el cierre temporal del establecimiento a fin de impedir el ingreso a los trabajadores.

En nuestro país no hay norma constitucional ni local que regule este derecho. Sólo se reconoce para oponerlo a las demandas injustas de los huelguistas.

Piquete

Practicado lícitamente, es el apostamiento, en forma pacífica, de los trabajadores que llevan adelante una huelga en el exterior de los accesos o en las salidas del establecimiento. Su [objetivo](#) es poner en conocimiento de los trabajadores que no participan la medida de [fuerza](#) decidida e intentar persuadirlos para su adhesión. Se presenta como una medida complementaria de la huelga.

Paro o "huelga de brazos caídos"

A diferencia de la huelga que es de tiempo indefinido y sin concurrencia al establecimiento. El [paro](#) es una interrupción por tiempo determinado, y aunque no lleven adelante la prestación, permanecen en el lugar de trabajo.

Sabotaje

Destrucción o depredación de los elementos de trabajo, materia prima o elaborada, maquinarias o edificio que forman parte de la infraestructura de la empresa. La medida tiende a impedir el cumplimiento de la prestación laboral. Los hechos de esta naturaleza son ilícitos y configuran un delito de carácter penal.

Boicot o "listas negras"

Se pone en una lista al personal conflictivo. Éstas listas se transmiten en forma clandestina a otras empresas, y si los trabajadores piden trabajo allí los rebotan. Es una medida ilícita y no es directa por que va dirigida a terceros a fin de que no realicen actos comerciales con las personas señaladas.

Trabajo a reglamento

El trabajador se limita a realizar el mínimo posible para evitar que se impute abandono de servicios. Se disminuye el ritmo normal de la tarea bajo la apariencia del cumplimiento de las exigencias que establece el reglamento de trabajo.