

---

# ACTUACION PROFESIONAL LABORAL Y PREVISIONAL

UNS – Año 2021

## INTEGRANTES DE CÁTEDRA

- ☐ Cr. Javier Lorda
  - ☐ Cr. Adrián Galán
  - ☐ Cra. Ana María Ramos
  - ☐ Cr. Diego Lopardo
  - ☐ Cr. Santiago Cortondo
  - ☐ Melisa Barbosa
-

---

## DIAS Y HORARIOS DE CLASE

- ☐ Lunes 8 a 10 Aula 1
  - ☐ Martes 14 a 16 : Aula 2 Agronomía
  - ☐ Miércoles 14 a 16 :Aula 1
- 

## PROGRAMA SINTETICO

1. LA RELACION LABORAL Y EL CONTRATO DE TRABAJO
  2. OBLIGACIONES FORMALES DEL EMPLEADOR.  
REGISTROS DE LA RELACION LABORAL
  3. REMUNERACIONES
  4. VACACIONES Y OTRAS LICENCIAS
  5. ASIGNACIONES FAMILIARES y SUBSIDIOS
  6. DE LOS APORTES Y CONTRIBUCIONES AL  
SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL
-

## PROGRAMA SINTETICO

---

7. EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO
  8. IMPUESTO A LAS GANANCIAS CUARTA CATEGORIA
  9. CONVENIO COLECTIVO EMPLEADOS DE COMERCIO
  10. REGIMENES LABORALES PARTICULARES
  11. ACTUACION PROCESAL: LA PERICIA CONTABLE LABORAL EN SEDE JUDICIAL Y ADMINISTRATIVA.
- 

## PRINCIPALES NORMAS DERECHO DEL TRABAJO

---

- ☐ Constitución Nacional (Art. 14, 14 bis y 31)
  - ☐ Ley 20744 (Ley de Contrato de Trabajo)
  - ☐ Ley 11544 (Ley de Jornada de Trabajo)
  - ☐ Ley 14250 (Convenciones Colectivas de Trabajo)
  - ☐ Ley 19587 (Seguridad e Higiene en el Trabajo)
  - ☐ Ley 23660 (Obras Sociales)
  - ☐ Ley 24557 (Riesgos del Trabajo)
  - ☐ Ley 24013 (Ley Nacional de Empleo)
  - ☐ Ley 24714 (Ley de Asignaciones Familiares)
  - ☐ Ley 24241 (Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones)
  - ☐ Leyes 26341, 26390, 26425, 26428, 26474, 26476 y 26485.
  - ☐ Convenciones Colectivas de Trabajo – Laudos
  - ☐ Convenios Internacionales (OIT)
-

## Constitución Nacional 14 y 14 bis

- **Art.14** a trabajar y ejercer toda industria lícita.
- **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.

## FUENTES DEL DERECHO LABORAL

- **Art. 1 (LCT):** El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen:
  - a) por esta ley - LCT
  - b) por leyes y estatutos profesionales;
  - c) por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales;
  - d) por voluntad de las partes;
  - e) por los usos y costumbres.
- **Tratados con potencias extranjeras (Art. 31 CN)**

## **AMBITO DE APLICACIÓN LCT**

---

**Art. 2 (LCT):** En los casos de actividades regladas por estatutos o regímenes particulares, leyes generales y/o especiales, las disposiciones de esta ley serán aplicables cuando contemplen situaciones no previstas en aquéllos o consagren beneficios superiores a los establecidos por los mismos, considerándose en particular cada instituto del derecho del trabajo.

En ambas circunstancias la vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta.

Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:

- a) A los dependientes de la Administración pública nacional, provincial o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo;(ley 22.140)
  - b) A los trabajadores del servicio doméstico. (Ley N° 26.844/13)
  - c) A los trabajadores agrarios (Ley L.26727/11 )
- 

## **AMBITO DE APLICACIÓN – Ley Aplicable**

---

**Art. 3 (LCT):** Esta ley regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él, en cuanto se ejecute en su territorio.

---

## CONCEPTOS en la L.C.T.

---

Concepto de trabajo (Art.4º) . 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.

---

## Concepto de TRABAJO

---

Es toda actividad *lícita* prestada por alguien que la efectúa en *relación de dependencia* o *subordinación* hacia otra persona física o jurídica que precisamente dirige esa prestación. Es decir, la norma excluye aquí el concepto de trabajo autónomo. Y también el que se presta gratuitamente.

La *remuneración* constituye la principal y fundamental *contraprestación* patronal y es inherente a la definición del tema: no puede faltar. El trabajo no se presume gratuito y, en consecuencia, ante la ausencia de pacto y desacuerdo de partes corresponde a un juez su determinación.

---

## EMPRESA - EMPRESARIO

---

Art.5º. 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".

---

## EMPRESA - EMPRESARIO

---

En la empresa típicamente capitalista se produce una profunda distinción entre el capital y el trabajo. Al primero se le concede la propiedad, la dirección y el lucro, mientras que el trabajo asume un papel meramente secundario y dependiente. Sus marcadas diferencias, sus respectivas responsabilidades y sus decisiones originan los conflictos que luego esta ley deberá mediar.

La empresa debe por ello ser un organismo técnico y económico integrado por ambos factores, donde el trabajador pueda advertir la posibilidad de asociarse a la propiedad, la gestión y los frutos de su trabajo.

**EMPRESARIO:** es quien desempeña el carácter de empleador. Se trata de uno de los sujetos de la relación individual de trabajo. Puede ser una persona física o jurídica. A diferencia del trabajador, el otro sujeto de la relación o el contrato, quien es siempre una persona física.

Es aquel hacia quien se halla subordinado el trabajador; aquel para quien presta su actividad; aquel, en fin, bajo quien se encuentra en relación dependiente, quien dirige y organiza el trabajo.

---

## ESTABLECIMIENTO

---

Art. 6º — Se entiende por "establecimiento" la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones.

La ley define al establecimiento como la unidad destinada al logro de los fines de la empresa, y a ese efecto asimila aquél a las explotaciones.

Ambos conceptos, establecimiento y explotaciones, tienen el sentido de empresa, y aquí la ley le asigna el carácter de partes funcionales de ella. Importa el concepto a los efectos de su inclusión en el convenio colectivo o desde el punto de vista del encuadramiento sindical de los trabajadores dependientes del mismo.

Una empresa u organización empresarial puede contar con uno o varios establecimientos o unidades técnicas o de ejecución, todos destinados al logro del fin empresarial. Existen empresas con una sola explotación, y otras en que sus distintas tareas se concretan en diferentes secciones o establecimientos, radicados eventualmente a su vez en diversos sectores.

---

## CONDICIONES LABORALES

---

Condiciones *menos favorables* – Nulidad : Art. 7º — 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 art. 44 de esta ley.

Condiciones *más favorables* provenientes de convenciones colectivas de trabajo: Art. 8º — Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de la ley, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio.

El principio de la norma *más favorable* para el trabajador : Art. 9º — 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 rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

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

El Derecho Laboral es un derecho especial que se distingue del derecho común, que supone la igualdad de las partes, porque parte de la idea de una desigualdad. Los trabajadores están en inferioridad económica, la que anula su libertad contractual; de ahí la intervención de la ley para restablecer el equilibrio.

---



## PRINCIPIOS LABORALES

---

Conservación del contrato: Art. 10. — En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.

El de trabajo es un contrato de *tracto sucesivo*, es decir, un contrato que dura en el tiempo. Ésa es su regla. De este principio se derivan diversas aplicaciones prácticas; tales como la preferencia del Derecho del Trabajo por los contratos de duración indefinida en relación con aquellos de término determinado; la interpretación de todas sus interrupciones como simples suspensiones y no como una terminación del contrato, y finalmente la resistencia a admitir su rescisión unilateral por el simple capricho arbitrario patronal. :

---

## PRINCIPIOS LABORALES

---

Principios de interpretación y aplicación de la ley

Art. 11. — 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.

---

## PRINCIPIOS LABORALES

---

### Irrenunciabilidad

**Art. 12.** — Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

Este principio deriva del carácter de orden público del derecho del trabajo, que ha sido impuesto por una necesidad de eficacia. Si este derecho no tuviera este amparo podría ser fácilmente vulnerable por la negociación, la coacción o la necesidad. Se prohíbe la renuncia, se quita todo sentido a ella, se le suprime su valor y no se afecta la validez del contrato, el que subsiste, debiendo cumplirse incluso con la norma que se pretendió modificar. En materia laboral la renuncia de derechos es inadmisibile.

---

## PRINCIPIOS LABORALES

---

### Sustitución de las cláusulas nulas

**Art. 13.** — Las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán sustituidas de pleno derecho por éstas.

Este principio deriva del de la imperatividad de las normas laborales. La norma laboral goza de una acentuación que la distingue de otras normas de conducta, se trata de una imperatividad cualificada.

La limitación a la autonomía de la voluntad es establecida por la ley con sentido protector al trabajador, a quien se considera la parte más débil en la relación

---

## PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

---

- PROTECTORIO (Arts. 7,8,9,12,13,94,etc. LCT)
    - Regla in dubio pro operario
    - Regla de la norma más favorable
    - Regla de la condición más beneficiosas
  - IRRENUNCIABILIDAD (Art. 12, 13)
  - CONTINUIDAD ( Art. 10)
  - PRIMACIA DE LA REALIDAD (Arts. 14, 23, 90, 96, 98, 102, LCT)
  - BUENA FE (Art. 11, LCT)
  - EQUIDAD (Art. 11, 142, LCT)
  - JUSTICIA SOCIAL (Art. 11, LCT)
  - RAZONABILIDAD (Arts. 57, 64, 65, 66, 67, 75, LCT)
  - NO DISCRIMINACION (Art. 17, 172, 187, LCT)
  - GRATUIDAD (Art. 20, LCT)
- 

## CONCEPTOS LABORALES

---

- Trabajo: Es toda actividad lícita que se preste a favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. [Art. 4 LCT](#)
  - Empresa: es la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales (recursos), ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos. [Art. 5 LCT](#)
  - Empresario: es quien dirige la empresa por sí o por medio de otras personas, y con el que se relacionan jerárquicamente los trabajadores. [Art. 5 LCT](#)
  - Establecimiento: es la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o mas explotaciones. [Art. 6 LCT](#)
-

## CONTRATO DE TRABAJO - Definición

---

- Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicio a favor de la otra y bajo la dependencia de esta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.
- [Art.4 LCT](#) 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.

## CARACTERÍSTICAS CONTRATO TRABAJO

---

- Consensual: se perfecciona con el mero consentimiento de las partes.
- Bilateral: genera obligaciones para todas las partes.
- Conmutativo: genera iguales obligaciones y cargas contractuales equivalentes o recíprocas entre las partes.
- Oneroso: la prestación de una de las partes encuentra su razón con la contraprestación de la otra.
- De tracto sucesivo: perdura en el tiempo.
- Típico: tiene su marco legal específico.

## SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

---

- **Empleador:** persona física (Empresario unipersonal) o conjunto de ellas o jurídicas (Sociedades u otras formas), tenga o no personería jurídica propia (Ej.: UTE), que requiera los servicios de un trabajador. Tiene facultad de organización y dirección. [Art 26, 64 y 65 LCT](#)
- **Trabajador:** toda persona física que se obliga a prestar servicios o realizar obras en favor de otra persona física o jurídica a cambio de una remuneración, cualquiera sea la modalidad de la prestación. [Art. 25 LCT](#)

*El **Contrato de Trabajo** nace con la relación de dependencia o subordinación jurídica que une al trabajador con el empleador.*

---

## RELACION DE TRABAJO. PRESUNCION DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

---

- Relación de trabajo: Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios a favor de otra, bajo la dependencia de esta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le de origen. [Art 22 LCT](#)
- Presunción de existencia de CT: El hecho de la prestación hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo se demuestre lo contrario. [Art 23 LCT](#)

### **RESOLUCION DE-ANSeS Nº 443/92 : Establece pautas para comprobar la existencia de relación de dependencia**

- Pautas de carácter general ( Art.1)
    - Individualización de los trabajadores
    - Horario en que se prestan las tareas
    - Lugar de trabajo
    - Régimen de licencias y sanciones disciplinarias
    - Facultades, directivas a las que se encuentran sometidos
    - Retribución
    - Riesgo empresarial
    - Provisión del equipo de trabajo (materiales, ropa, etc.)
-

## MODALIDADES CONTRACTUALES

- ☐ Por tiempo indeterminado
    - A tiempo parcial - [Art. 92 TER](#)
    - Temporada - [Art. 96 a 98](#)
  - ☐ Por tiempo determinado
    - De duración cierta (Plazo fijo) - [Art. 93 a 95](#)
    - De duración incierta (Eventual) - [Art. 99 a 100](#)
    - Aprendizaje - [Art. 1 L.25013](#)
  - ☐ Contratos no laborales
    - Pasantías y becas
- 

## MODALIDADES CONTRACTUALES

- ☐ Trabajadores bajo la LCT (L.20744)
    - Contrato indeterminado ( [Art.90](#) )
    - Contrato determinado
      - ☐ Duración cierta
        - Plazo fijo - [Art. 93 a 95](#)
        - Aprendizaje – [Art.1 L.25013](#)
      - ☐ Duración incierta
        - Eventual - [Art. 99 a 100](#)
  - ☐ Trabajadores agrarios (L.26727-11)
-

## INTERPOSICION Y MEDIACION – SOLIDARIDAD

---

**Artículo 29:** 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 concierten, 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.

## INTERPOSICION Y MEDIACION – SOLIDARIDAD

---

**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.

---

## SUBCONTRATACIÓN Y DELEGACIÓN – SOLIDARIDAD

---

**Artículo 30:** 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 dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir 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 a 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 pago 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". Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250

---

## EMPRESAS RELACIONADAS O SUBORDINADAS – SOLIDARIDAD

---

**Artículo 31:** 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.

---



## SUBCONTRATACIÓN Y DELEGACIÓN – SOLIDARIDAD

---

**Artículo 136:** Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 29 y 30 de esta ley, los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a exigir al empleador principal, solidario, para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir éstos, y les hagan pago del importe de lo adeudado en concepto de remuneraciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral.

El empleador principal solidario podrá, asimismo, retener de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios, los importes que éstos adeudaren a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios, que deberá depositar a la orden de los correspondientes organismos dentro de los quince (15) días de retenidos. La retención procederá aunque los contratistas o intermediarios no adeudaren a los trabajadores importe alguno por los conceptos indicados en el párrafo anterior.

---

## SUBCONTRATACIÓN Y DELEGACIÓN – SOLIDARIDAD

---

Comentario: tanto el empleador principal como sus contratistas o subcontratistas son todos solidariamente responsables por el pago de la remuneración del personal. A ese efecto los trabajadores pueden exigir del empleador principal la retención de lo que deben percibir del mismo sus contratistas o intermediarios y se les pague a ellos el importe de las remuneraciones.

El empleador principal puede retener lo adeudado a contratistas e intermediarios para hacer frente a las deudas de éstos a organismos de la seguridad social a cuyos efectos, si concretan esta retención, deben depositar los respectivos importes en el primer vencimiento. Esta retención es procedente aunque los trabajadores se hallen al día en el cobro de sus remuneraciones.

---

## SOLIDARIDAD - JURISPRUDENCIA

---

Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Gastronómicos. Explotación de los puestos de venta de hamburguesas y panchos en el estadio Boca Juniors.

Resulta solidariamente responsable, en los términos del artículo 30 LCT, el Club Boca Juniors respecto de trabajador que se desempeñaba en los puestos de venta de hamburguesas y panchos en el sector socios, ya que el expendio gastronómico desarrollado a través de una concesión hace a la actividad social y de esparcimiento desarrollada por el Club demandado. La responsabilidad del artículo citado no solamente comprende la actividad principal del empresario, sino también las actividades secundarias o accesorias integradas permanentemente al establecimiento, quedando excluidas las actividades extraordinarias o excepcionales.

CNAT Sala VII, S.D. 42.318 del 27/11/09 Expte. Nº 34.938/02 "Romero, Julio Esteban y Otro c/Asociación Civil Club Atlético Boca Juniors y Otro s/despido"

---

## SOLIDARIDAD - JURISPRUDENCIA

---

Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Gastronómicos. Servicio gastronómico prestado en un aeropuerto.

Si bien la actividad normal y específica propia de la codemandada Aeropuertos Argentina 2000 S.A. es la administración del servicio aeroportuario y no la elaboración y venta de comidas al público, lo relevante es que en esta situación se da el primer supuesto de extensión de responsabilidad establecido en el artículo 30 L.C.T., ya que se verifica una cesión parcial del establecimiento a los fines de la explotación gastronómica al decidir no explotarlo por cuenta propia. De allí que Aeropuertos Argentina 2000 S.A. sea solidariamente responsable en los términos del artículo 30 de la L.C.T..

CNAT Sala III, S.D. 91.497 del 23/11/09 Expte. Nº 37.286/07 "Romeo, María Fernanda c/Áreas Argentina S.A. Y Otro s/despido"

---

## SOLIDARIDAD - JURISPRUDENCIA

---

Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Telecomunicaciones. Distribución de guías telefónicas para una empresa telefónica.

Para que proceda la responsabilidad del principal prevista por el artículo 30 L.C.T. (texto conf. Ley Nº 25.013) es necesario que la empresa delegue, en todo o en parte, su actividad normal y específica, entendiéndose por tal también a las actividades coadyuvantes o complementarias que están integradas de modo permanente al establecimiento. Sin embargo, *la distribución de guías telefónicas* en los domicilios de los usuarios del sistema *no resulta* incluida dentro de las actividades previstas por aquella norma, por cuanto no comprenden a la actividad normal y específica propia de la demandada Telefónica de Argentina S.A., *sino que son secundarias y accidentales*, pues es claro que dicha empresa bien podría no hacer entrega de dichas guías telefónicas sin mengua de la actividad que le es propia.

CNAT Sala III, S.D. 91.666 del 30/12/09 Expte. Nº 11.783/06 "Da Silva José Omar y Otros c/Telefónica de Argentina S.A. y Otro s/despido"

## SOLIDARIDAD - JURISPRUDENCIA

---

Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Empresas de limpieza. Limpieza en los supermercados.

La limpieza diaria del supermercado no hace a la actividad normal y específica propia del establecimiento, cual es la venta de diversos productos, ya que es evidente que todas las plantas fabriles, oficinas, comercios y establecimientos en general la realizan. De allí que no quepa extender la responsabilidad solidaria prevista en el artículo 30 L.C.T. a la sociedad que explota un supermercado, pues de considerárselo así debería extenderse en prácticamente todos los casos, dado que la limpieza es necesaria en cualquier ámbito, y en tanto no es concebible ninguna actividad (comercial, industrial, de servicios o de cualquier otra índole) que pueda prescindir de ella.

CNAT Sala I, S.D. 85.809 del 26/02/10 Expte. Nº 16.112/06 "Romero Germán Darío Américo c/Clitec S.A. Y Otro s/despido"

---

## DEBERES Y DERECHOS DE LAS PARTES

### Art 62 a 89 LCT

---

#### DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

---

**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. 64. Facultad de organización.** El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.

---

## DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

---

**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.

---

## DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

---

**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. 68. Modalidades de su ejercicio.** El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

**Art. 69. Modificación del contrato de trabajo - Su exclusión como sanción disciplinaria.** No podrán aplicarse sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo.

---

## DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

---

**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.

---

## DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

---

**Art. 73. Prohibición.** El empleador no podrá durante la duración del contrato de trabajo o con vista a su disolución, obligar al trabajador a manifestar sus opiniones políticas, religiosas o sindicales.

**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 está 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.

---

## DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

---

**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.

---

## DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

---

**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.

---

## DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

---

### **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.

---

## DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

---

### **Art. 81. Igualdad de trato.**

El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones.

---



## DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

---

**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.

---

## DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

---

**Art. 87. Responsabilidad por daños.**

El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones.

**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.

---

## DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

---

### **DERECHOS DEL EMPLEADOR**

- 1) organización de la empresa, explotación o establecimiento (art. 64);
  - 2) dirección (art. 65);
  - 3) ejercer el jus variandi (art. 66), con ciertas limitaciones;
  - 4) aplicar medidas disciplinarias (árts. 67, 68 y 69);
  - 5) hacer uso de sistemas de controles personales (art. 70);
  - 6) preferencia en igualdad de condiciones con terceros sobre cesión de derechos a la invención o descubrimiento del trabajador (art. 83).
- 

## DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

---

### **OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

- 1) pago de la remuneración al trabajador (art. 74);
  - 2) deber de seguridad para tutelar la integridad y dignidad del trabajador observando las normas de higiene y seguridad del trabajo (art. 75);
  - 3) reintegro de gastos efectuados por el trabajador y resarcimiento de daños sufridos en sus bienes por el trabajo (art. 76);
  - 4) deber de protección a la vida y bienes del trabajador, alimentación y vivienda (art. 77);
-

## DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

---

### **OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

- 5) deber de ocupación efectiva al trabajador (art. 78);
  - 6) deber de diligencia e iniciativa del empleador a fin de que el trabajador goce de los beneficios de las leyes laborales y de la seguridad social (art. 79);
  - 7) deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social. Extensión del certificado de trabajo (art. 80);
  - 8) deber de dispensar igualdad de trato a todos los trabajadores en identidad de situaciones (art. 81).
- 

## DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

---

### **DERECHOS DEL TRABAJADOR**

Es propietario de sus invenciones o descubrimientos personales (art. 82)

---

## DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

### DEBERES DEL TRABAJADOR

- 1) diligencia y colaboración (art. 84);
- 2) fidelidad (art. 85);
- 3) observación de las órdenes e instrucciones que se le impartan (art. 86);
- 4) responsabilidad de daños por dolo o culpa grave (art. 87);
- 5) abstención de concurrir en negociaciones que pudieran afectar a su empleador, salvo su autorización. Es el deber de no concurrencia (art. 88);
- 6) prestación de auxilios o ayudas extraordinarias en caso de peligro grave o inminente para las personas o cosas incorporadas a la empresa (art. 89).

## DERECHOS Y DEBERES ( 62 a 89 )

	DERECHOS	OBLIGACIONES
EMPLEADOR	<ul style="list-style-type: none"><li>•ORGANIZACIÓN</li><li>•DIRECCION</li><li>•IUS VARIANDI</li><li>•DISCIPLINA</li><li>•CONTROL</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•RETRIBUCIÓN</li><li>•OCUPACIÓN</li><li>•SEG. SOCIAL</li><li>•SEGURIDAD y PREVENCIÓN</li></ul>
EMPLEADO	<ul style="list-style-type: none"><li>•SUELDO</li><li>•INVENCIONES Y DESCUBRINIEMTOS</li><li>•IGUALDAD DE TRATO</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>•DILIGENCIA</li><li>•FIDELIDAD</li><li>•CUMPLIMIENTO</li><li>•RESP. POR DAÑOS</li></ul>

---

## MODALIDADES CONTRACTUALES

---

### CONTRATO DE TRABAJO PRINCIPIO GENERAL

---

#### **Art. 90. Indeterminación del plazo.**

El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

- a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.
- b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

---

## CONTRATO DE TRABAJO TIEMPO PARCIAL

---

### **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 al día o a la semana, **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. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.

2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley. La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento.

---

## CONTRATO DE TRABAJO TIEMPO PARCIAL

---

3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan 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. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.

5. Los convenios colectivos de trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeren en la empresa.

---

## MODALIDADES CONTRACTUALES

Características	Por tiempo indeterminado	Contrato a tiempo parcial
Duración	Indeterminado	Indeterminado
Periodo de prueba	Tres meses - Art. 92 bis	Tres meses - Art. 92 bis
Trabajadores comprendidos	Mayores de 16 años	Mayores de 16 años
Cantidad	Sin limite	Sin limite
Forma	Escrita, no indispensable	Escrita, no indispensable
Registración	Recibos y libro sueldo	Recibos y libro sueldo
Jornada	Legal	Hasta 2/3 habitual actividad
Cargas sociales	100% durante todo el contrato	100% durante todo el contrato
Indemnizaciones		

## CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO

**Art 93:** 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:** 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.

**Artículo 95:** 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.

## CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA

---

**Art 96:** 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:** El despido sin causa del trabajador, pendiente los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará lugar al pago de los resarcimiento 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:** 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.

---

## CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL

---

**Art 99:** 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:** 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.

---



## CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL

□ El contrato de trabajo eventual es una modalidad contractual que engloba aquellas formas laborales en las cuales está ausente por completo la idea de permanencia o estabilidad del trabajador. Este tipo de contrato se caracteriza por establecer entre las partes (empleador y trabajador) una relación laboral de carácter transitorio, accidental, u ocasional, que se realiza para obtener un resultado concreto, a través de la prestación de algún servicio o la realización de alguna obra de parte del dependiente.

□ El empleado contratado bajo esta modalidad, carece de permanencia y de continuidad en la relación laboral.

□ El CTE, es en cierta manera, la forma de contratación menos protegida por la ley, ya que, a diferencia de lo que ocurre en los contratos a plazo fijo, no existe plazo estricto para celebrar un contrato eventual; ni tampoco conversión en contrato por tiempo indeterminado -por lo menos en forma automática-.

□ La característica primordial de estos contratos radica en el hecho de que la vinculación carece de permanencia, y tiene por el contrario vocación de extinguirse en un plazo que, según los casos, puede ser de un día, algunos días, semanas o, tal vez, algo mayor, sin que exista un tope máximo fijado por la ley.

## PLAZO FIJO – EVENTUAL - Comparación

	PLAZO FIJO	EVENTUAL
Plazo duración	Hasta 5 años	Hasta la finalización de la eventualidad
Período prueba	No tiene	No tiene
Trabajadores Comprendidos	Mayores de 16 años	Mayores de 16 años
Cantidad de trabajadores	Sin límite, siempre que sea justificado.	Sin límite, siempre que sea justificado.
Forma	Por escrito, con justificación de causa y <b>duración</b>	Por escrito, con justificación de causa.

## PLAZO FIJO – EVENTUAL - Comparación

	PLAZO FIJO	EVENTUAL
Registración	Art.52 LCT ( Libro de Sueldos) y 18 LNE (SURL)	Art.52 LCT ( Libro de Sueldos) y 18 LNE (SURL)
Jornada legal	Legal	Legal
Cargas sociales	Todas	Todas
Indemnizaciones	Ruptura antes de tiempo: indemnización por despido mas daños (si el tiempo faltante supera al preaviso este queda comprendido en la misma). <u>Preaviso:</u> cuando es mayor a un mes. <u>Por vencimiento del plazo:</u> cuando posee mas de un año, indemnización Art. 250 (Art. 247., LCT).	NO lleva ( Art. 74 LNE )

## CONTRATO DE APRENDIZAJE ( L.25013 )

### Artículo 1º: –Contrato de trabajo de aprendizaje–

- ☐ 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 dieciséis (16) 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 suscrito 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 las personas entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años de edad 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.

## CONTRATO DE APRENDIZAJE ( L.25013 )

---

- ☐ 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.
  - ☐ 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.
- 

## CONTRATO DE APRENDIZAJE - Jurisprudencia

---

**Contrato de trabajo. De aprendizaje. Suscripción de varios contratos sucesivos. Nulidad. Contrato de trabajo oculto:** Teniendo en cuenta que la actora y la demandada Telecom habían suscripto tres contratos de aprendizaje sucesivos, el hecho de que luego firmasen uno de pasantía, considerando que ninguna formación se podía transmitir a la subordinada cuando ésta llevaba dos años prestando servicios para la demandada, no hace sino concluir el ocultamiento de la verdadera naturaleza de la vinculación, resultando por ello nulos.

CNAT, SALA VI. SENT 58.137. EXPTE. Nº 27.316/02. 30/06/05. MANNO VANINA GISELA c/SOLVENS PROMOCIONES & MARKETING S.R.L. Y OTRO s/DESPIDO. (F.M.-C.F.).

**Contrato de Trabajo. De aprendizaje:** Para que se configure el contrato de aprendizaje en necesario que el dependiente desarrolle actividades específicamente encaminadas al aprendizaje, es decir, a incorporar conocimientos técnicos específicos necesarios para la realización de determinada tarea. Esto no se da cuando tal figura encubre la realización de tareas generales que requieren solamente una práctica elemental.

CNAT, SALA VIII. SENTENCIA 29.872. 29/06/01. LOPEZ, MIGUEL c/DISCO S.A. s/DESPIDO

---

## NUEVO RÉGIMEN PASANTÍAS – Ley 26427

---

- Sancionada 22-11-2008 y promulgada 18-12-2008
  - En la misma se crea un Sistema de Pasantías Educativas para alumnos nivel Superior, estudiantes de Centros de Formación Profesional y de Educación permanente de Jóvenes y Adultos, mayores de 18 años a desarrollarse en empresas y organismos públicos o empresas privadas con personería jurídica excepto empresas de servicios eventuales.
  - “Se denomina pasantía educativa al conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionada con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio”. (art. 2—Ley 26.427)
- 

## NUEVO RÉGIMEN PASANTÍAS – Ley 26427 II

---

- En éste sentido únicamente podrá ser considerado *pasantía educativa* si el alumno pasante realiza dentro de la empresa, actividades que se hayan contempladas dentro del convenio firmado por las partes como objetivos curriculares que se propone la Institución Educativa.
  - Objetivos del sistema de pasantías: apuntarán a generar mecanismos fluidos entre la producción y educación a los efectos de interactuar recíprocamente entre los objetivos de los contenidos educativos y los proceso tecnológicos y productivos
-

## NUEVO RÉGIMEN PASANTÍAS

### Objetivos para los pasantes

---

- Entre los objetivos más relevantes se encuentran lograr que los pasantes:
    - Profundicen la valoración del trabajo como elemento indispensable y dignificador para la vida;
    - Realicen prácticas complementarias a su formación académica que enriquezca la propuesta curricular de los estudios que cursan;
    - Adquieran conocimientos que contribuyan a mejorar sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral;
    - Se beneficien con el mejoramiento de la propuesta formativa, a partir del vínculo entre las instituciones educativas y los organismos y empresas ya sean públicas o privadas;
    - Progresen en el proceso de orientación respecto de los posibles campos específicos de desempeño laboral
- 

## NUEVO RÉGIMEN PASANTÍAS

### Principales cambios

---

- **CARGA HORARIA:** La carga horaria se reduce en relación a 20 horas semanales como máximo y por un plazo que tendrá un mínimo de dos meses y un máximo de 12, pudiéndose renovar hasta seis meses adicionales previa firma de un nuevo acuerdo individual con el pasante.
- **ASIGNACION ESTIMULO:** Los pasantes reciben una suma de dinero en carácter no remunerativo en calidad de asignación estímulo, que se calculara sobre el salario básico de convenio colectivo aplicable a la empresa que será proporcional a la carga horaria de la pasantía. En caso de no haber convenio se aplicara el salario mínimo, vital y móvil en forma proporcional a la carga horaria de la pasantía (art 15);
- **OBRA SOCIAL:** Es obligación de la empresa otorgarle al pasante una cobertura de salud cuyas prestaciones serán las previstas por la ley 23660 (Ley de Obras Sociales);
- **ART:** El régimen de la cobertura medica de emergencias y los compromisos derivados de la Ley 24557, de Riesgos del Trabajo, estarán a cargo de la empresa u organización
- **CONTROL:** El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ejercerá el control del cumplimiento de esta ley. Atento al carácter excepcional de este régimen en caso de duda se entenderá que la relación habida entre el alumno y la empresa u organismo es de naturaleza laboral, aplicándose el régimen de la Ley 20744 y complementarias
- **CERTIFICACION:** Las partes firmantes extenderán al finalizar la pasantía un certificado de pasantía educativa donde conste la duración y las actividades desarrolladas, pudiéndose extender a los docentes guías y tutores indicando la cantidad de pasantes a cargo y el tiempo de dedicación,

## NUEVO RÉGIMEN PASANTÍAS

### Principales cambios - CUADRO

	Régimen Anterior	Régimen Actual
Jornada Laboral	Hasta 6 horas	Hasta 4 horas
Duración	2 meses hasta 4 años	2 meses hasta año y 1/2
Retribución	Retribución en calidad de estímulo para viajes, gastos escolares y erogaciones del ejercicio	Se calculará sobre el salario básico del mejor convenio colectivo aplicable a la empresa
Beneficios	Regulares que se acuerden con la empresa y días por estudio	Licencias y obra social de acuerdo con el convenio
Tipo de Relación	No hay relación jurídica entre el estudiante y la empresa. En caso de cese de actividad de la empresa, la pasantía caduca automáticamente	En caso de incumplimiento de la empresa, o de duda, se convierte en una relación laboral y da lugar a reclamos e indemnizaciones

## REGLAMENTACIÓN PASANTÍAS

RESOL. M.T.E.y S.S. Nº 338/09 y MINIST. EDUCACIÓN 825/09

Art. 3º: El régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para pasantes a prever en los convenios previstos en el artículo 6º, inciso f), de la Ley Nº 26.427, deberá contemplar como mínimo iguales derechos para los pasantes que para los trabajadores titulares de las entidades en las que realicen sus actividades formativas, ya sea de fuente *legal, reglamentaria, convencional* y de las prácticas empresariales, en tanto resulten compatibles con la naturaleza no laboral de la pasantía.

Los acuerdos individuales no podrán rescindirse por causa de enfermedad o accidente, ya sea inculpables o las previstas en la Ley Nº 24.557, ni por causa de maternidad. Las pasantías de las alumnas se suspenderán en el período comprendido entre los CUARENTA Y CINCO (45) días anteriores al parto y hasta CUARENTA Y CINCO (45) días posteriores al mismo. Durante dicho período no percibirá la asignación estímulo del empleador, mas tendrá garantizada su reincorporación a la pasantía una vez cumplidos los plazos antedichos.

Régimen de Propiedad Intelectual: El régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resulten de la actividad del pasante, deberá sujetarse a lo previsto por los artículos 82 y 83 de la Ley Nº 20.744.

## REGLAMENTACIÓN PASANTÍAS

RESOL. M.T.E.y S.S. Nº 338/09 y MINIST. EDUCACIÓN 825/09

---

### Sujetos habilitados para la contratación de pasantes

Art. 2º: Empresas cuyo titular sea una persona física o jurídica, inscripta regularmente ante la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS AFIP y que, contemporáneamente con el desarrollo de la pasantía, tenga una dotación de personal en relación de dependencia por tiempo indeterminado igual o mayor a UN (1) empleado.

Art. 7º: La carga horaria podrá ser libremente distribuida por las partes en los acuerdos individuales, debiéndose desarrollar de lunes a viernes y en jornada diurna, con la sola excepción de aquellas actividades que, por sus características, puedan sólo cumplirse los fines de semana y/o en jornada nocturna; en cuyo caso las entidades deberán solicitar autorización expresa a la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Cada jornada de pasantía no podrá superar las SEIS HORAS CON TREINTA MINUTOS (6° 30').

En ningún caso se podrán desarrollar pasantías en tareas calificadas como penosas, riesgosas o insalubres.

---

## REGLAMENTACIÓN PASANTÍAS

RESOL. M.T.E.y S.S. Nº 338/09 y MINIST. EDUCACIÓN 825/09

---

Art. 14º: Fijase el cupo máximo de pasantes previsto en el artículo 21 de la Ley Nº 26.427, en función del plantel total de trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indeterminado, conforme a la siguiente escala:

a) En empresas de hasta DOSCIENTOS (200) trabajadores, UN (1) pasante por cada DIEZ (10) trabajadores en relación de dependencia por tiempo indeterminado

b) En empresas de DOSCIENTOS UNO (201) trabajadores en adelante: SIETE POR CIENTO (7%).

Cuando las pasantías se realicen en organismos o entidades de la *Administración Pública nacional*, provincial o municipal, el número de pasantes o practicantes por cada una no podrá exceder el SIETE POR CIENTO (7%) de la planta de personal financiada y aprobada en la respectiva normativa presupuestaria.

Las personas con discapacidad definidas en el artículo 2º de la Ley Nº 22.431 quedan exentas del cómputo del cupo como pasantes. Tampoco se computarán para calcular el cupo de pasantes a los trabajadores por tiempo indeterminado contratados bajo regímenes especiales para personas con discapacidad.

---