

2.025

2º Año

TUP - UTN

LEGISLACIÓN

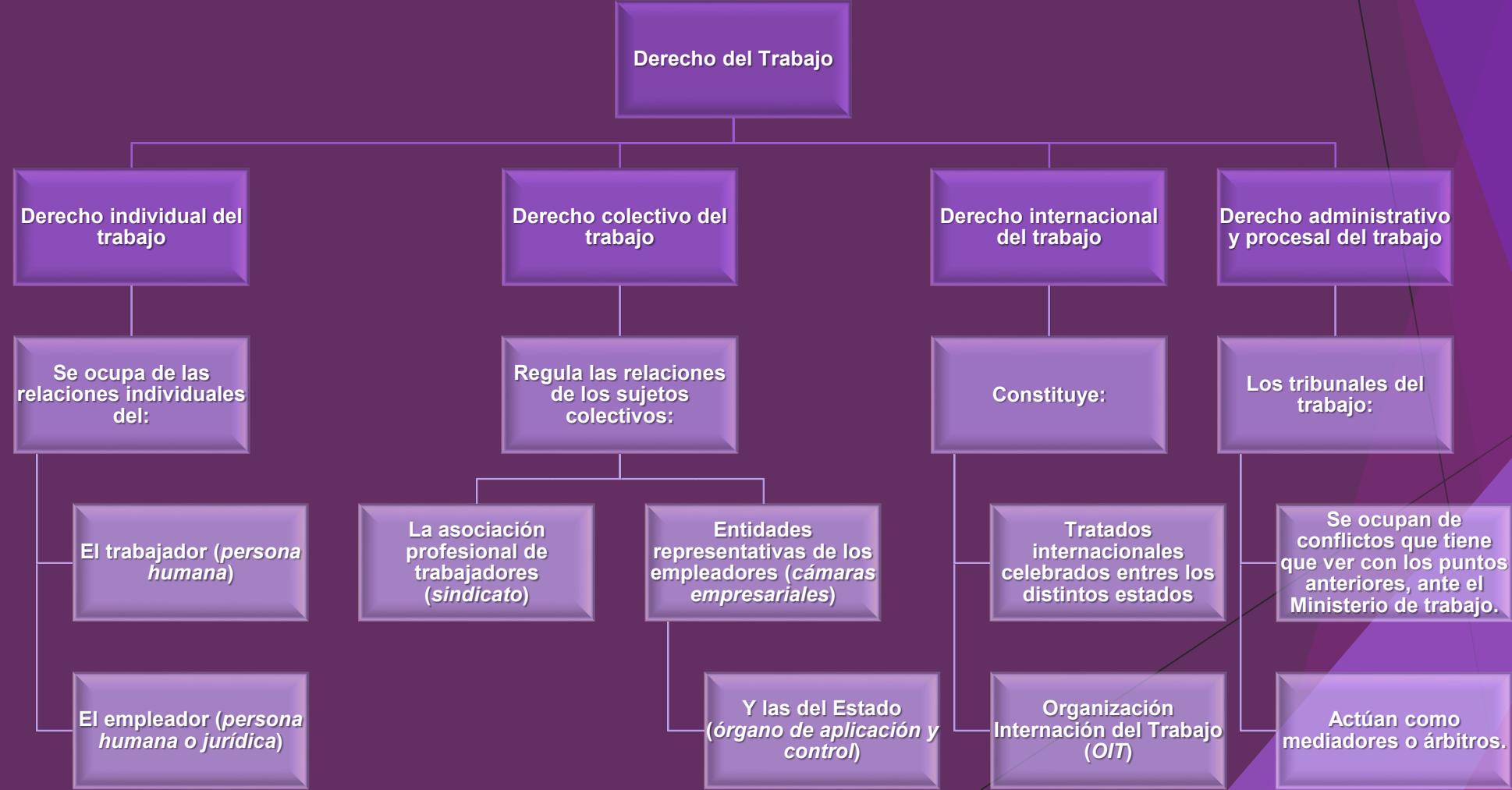
Profesora:
Dra. Lonati,
Marcela Paola

UTN * TUC

El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones – *pacíficas y conflictivas* – que surgen del hecho social del trabajo dependiente y las emanadas de las asociaciones profesionales – *sindicatos y cámaras empresariales* – entre sí y con el Estado.

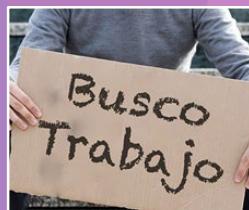
Su finalidad es la de proteger a los trabajadores; se constituye en un medio – *una herramienta* – para igualar a trabajadores y empleadores, de esta manera genera “*desigualdades*” para compensar las diferencias naturales preexistentes entre unos y otros.

El derecho del trabajo puede dividirse en cuatro partes bien diferenciadas:



Unidad 4

Derecho del Trabajo



Unidad 4

Derecho del Trabajo

La Ley de Contrato de Trabajo (*LCT*) (*Ley 20.744, modificada por la Ley 21.297*) constituye el cuerpo normativo principal del derecho individual del trabajo y rige todo lo concerniente al contrato de trabajo, se haya celebrado en el país o en el exterior, mientras se ejecute en nuestro territorio.

Están excluidos de su ámbito de aplicación los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal (*excepto inclusión en ella por acto expreso o por el régimen de las convenciones colectivas de trabajo*), los trabajadores del servicio doméstico (*Decreto/Ley 326/1956 y Decreto 7979/1956*) y los trabajadores agrarios (*leyes 22.248 y 25.191 y Decreto 453/2001*) (*art. 2º, LCT*).

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/normas-modifican>

**Modificaciones de la Ley
20.744**

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>

**Ley 20.744
actualizada**

Artículo 1º de la Ley de Contrato de Trabajo.- 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 fuerzas tales.*
- d) *Por la voluntad de las partes.*
- e) *Por los usos y costumbres.”.*

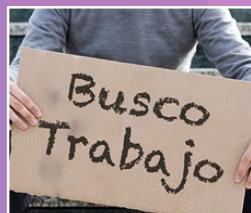


Unidad 4

Fuentes de Regulación

Las fuentes nacen de los hechos o factores sociales que surgen como consecuencia de una necesidad social o de un sector de la sociedad, y adquieren relevancia, dando origen a una norma jurídica. Se trata de los antecedentes de una norma y de los factores que motivan su sanción. Estos hechos se denominan fuentes materiales.

Las normas que surgen de ese hecho social (*fuente material*) esa norma jurídica – *ley, decreto, resolución* – constituyen la fuente formal del derecho, debe reflejar lo más fidedignamente posible el hecho social.



Unidad 4

Fuentes de Regulación

Fuentes del derecho del trabajo: Clasificación



Concepto

Son reglas inmutables e ideas esenciales que conforman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral y su fin es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, al iniciarse, durante el desarrollo y hasta el momento de la extinción del vínculo laboral.

Principios

- 1) **Principio protectorio.**- Se expresa en tres reglas: 1. *in dubio pro operario*; 2. Regla de la aplicación de la norma más favorable; 3. Regla de la condición más beneficiosa.
- 2) **Principio de irrenunciabilidad de los derechos.**
- 3) **Principio de la continuidad de la realidad.**
- 4) **Principio de primacía de la realidad.**
- 5) **Principio de buena fe.**
- 6) **Principio de no discriminación e igualdad de trato.**
- 7) **Principio de equidad.**
- 8) **Principio de justicia social.**
- 9) **Principio de gratuidad.**
- 10) **Principio de razonabilidad.**
- 11) **Principio de progresividad.**



Unidad 4

Fuentes de
Regulación

El artículo 21 de la LCT dispone que: “*hay 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 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*”.



Unidad 4

Contrato de trabajo

Elementos de la definición

- 1) Existe un acuerdo de voluntades para que cada parte cumpla sus obligaciones; cuando utiliza el término “*se obligue*” se refiere a que el contrato se perfecciona cuando las partes prestan su consentimiento.
- 2) Se trata de un servicio personal, lo cual define al trabajo como un “*hacer infungible*”: hace referencia a “*persona física*”, descartando la posibilidad de que una persona de existencia ideal o jurídica preste el servicio.
- 3) No tiene relevancia la denominación asignada por las partes ni las formas.
 - 4) No tiene importancia de plazo.
- 5) El trabajador se obliga a poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo, que se plasma en “*realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios*”, constituye un elemento esencial de todo contrato de trabajo.
 - 6) El empleador asume el compromiso del pago de una retribución – *remuneración* – por el trabajo.
- 7) El trabajo se pone a disposición de otro y el empresario lo organiza, lo aprovecha y asume los riesgos del negocio.

Caracteres de la definición

- **Es consensual.**
- **Es personal.**- Es personalísimo respecto del trabajador y se sustenta en las características personales del contratado.
 - **Tiene carácter dependiente.**
 - **Es de trato sucesivo.**
 - **Es formal y no formal.**
 - **Es oneroso.**
- **Es bilateral y sinalagmático.**- Al existir reciprocidad en las posiciones jurídicas, los derechos y obligaciones del trabajador se corresponden con los del empleador y viceversa.
 - **Es comutativo.**
- **Es típico.**- Tiene una regulación propia contemplada en la LCT que lo distinguen claramente de otros contratos.

El contrato está registrado cuando:

El empleador inscribe al trabajador en el libro especial del art. 52 de la LCT o en la documentación laboral que haga falta

El empleador debe registrar el contrato ante AFIP y ante la obra social que corresponda al trabajador

Debe quedar afiliado al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidio familiares y a la obra social correspondiente

El libro especial es un conjunto de hojas visadas o rubricadas por el Ministerio de Producción y Trabajo

En él se deben asentar los datos de identidad de ambas partes y aquellos que identifican la relación laboral

Los libros deben ser habilitados por el Ministerio de Producción y Trabajo (*salvo el libro de viajantes de comercio*)

En el caso de las pymes se puede optar por llevar un libro que se denomina Registro Único del Personal

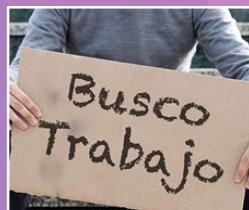
La documentación laboral tiene como deber llevar garantía de los derechos del trabajador

En él se debe asentar la totalidad de los trabajadores



Unidad 4

Contrato de trabajo



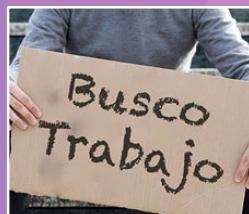
Unidad 4

Tipos de Contratos

El principio general establecido en la LCT es el contrato de trabajo por tiempo indeterminado (art. 90, LCT), que es el contrato típico. No tiene plazo de finalización; dura hasta que el trabajador esté en condiciones de jubilarse, salvo que se configuren las otras casuales de extinción que enumera la ley (art. 91, LCT). En el contrato de trabajo está insita la idea de estabilidad en el empleo y permanencia del trabajador, prevista en el artículo 14 bis de la CN, que protege al trabajador contra el despido arbitrario. En cambio, la regulación de los contratos por tiempo determinado (*que son la excepción*) está sujeta al cumplimiento de requisitos formales y sustanciales.

Contrato por tiempo indeterminado

- El contrato se inicia con un período de prueba (art. 92 bis, LCT).
- El art. Dispone: “*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 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 rige por las siguientes reglas:
 - El empleador no puede contratar a un mismo trabajador más de una vez.
 - El empleador deberá registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba.
 - Las partes tienen derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este art.
 - Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones de Seguridad Social.
 - El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidentes o enfermedad del trabajo, etc.
 - El período de prueba se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.
 - El período de prueba sólo rige para los trabajos de tiempos indeterminados.



Unidad 4

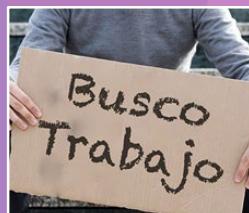
Tipos de Contratos

Formas de contratación de carácter excepcional (*por lo general están sujetas a un plazo determinado o determinable*).-

La utilización de este tipo de contratos no depende sólo de la voluntad del empleador, sino que, además de cumplimentar los requisitos de formas establecidos por la ley, deben existir y probarse razones objetivas que permitan apartarse del principio general, que es el contrato por tiempo indeterminado.

Las modalidades vigentes para contratar trabajadores son las siguientes:

- Contrato a plazo fijo.
- Contrato de temporada.
- Contrato de trabajo eventual.
 - Contrato de equipo.
- Contrato a tiempo parcial.
- Contrato de aprendizaje.



Unidad 4

Tipos de Contratos

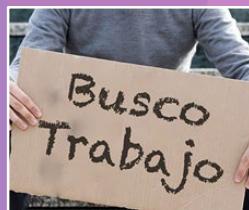
Contrato a plazo fijo

Los requisitos para validar este contrato son:

Ser realizado por escrito expresándose la causa y el plazo determinado

Que la causa sea objetiva y justifique este tipo de contratación

El contrato se puede extinguir por cualquiera de las causas de extinción establecidas en la LCT (arts. 242 a 255)



Unidad 4

Tipos de Contratos

Contrato de temporada

Es un contrato de tiempo indeterminado

Pero de prestación discontinua
(durante una época del año)

Que por la naturaleza de la actividad de la empresa sólo existe ocupación durante una época del año (**contrato de temporada típico**)

Puede presentarse dos sucesos:

Durante una época del año, la actividad se incrementa, de tal manera que es necesaria la contratación de más trabajadores (**contrato de temporada atípico**)

La actividad se realiza durante todo el año, sin interrupciones, pero se efectúa la contratación de personal para cubrir el aumento estacional de trabajo



Unidad 4

Tipos de Contratos

Contrato de trabajo eventual

Está dirigido básicamente a cubrir un lugar de trabajo en circunstancias excepcionales

Se dirige a la obtención de resultados concretos y temporales

Su característica es la ausencia de un plazo

Se sabe cuando inicia, pero no cuando finaliza

La relación laboral debe empezar y terminar con la realización de la tarea comprometida

La prestación del servicio es intrínsecamente eventual (*efímera, extraordinaria, transitoria*)

Si se contrata personal para atender exigencias extraordinarias:

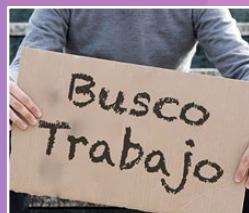
En el contrato debe estar la causa precisa y la duración de la causa bien justificada

No puede excederse 6 meses por años.

Existen empresas de servicios eventuales

Su objeto es cubrir necesidades de personal de otras empresas

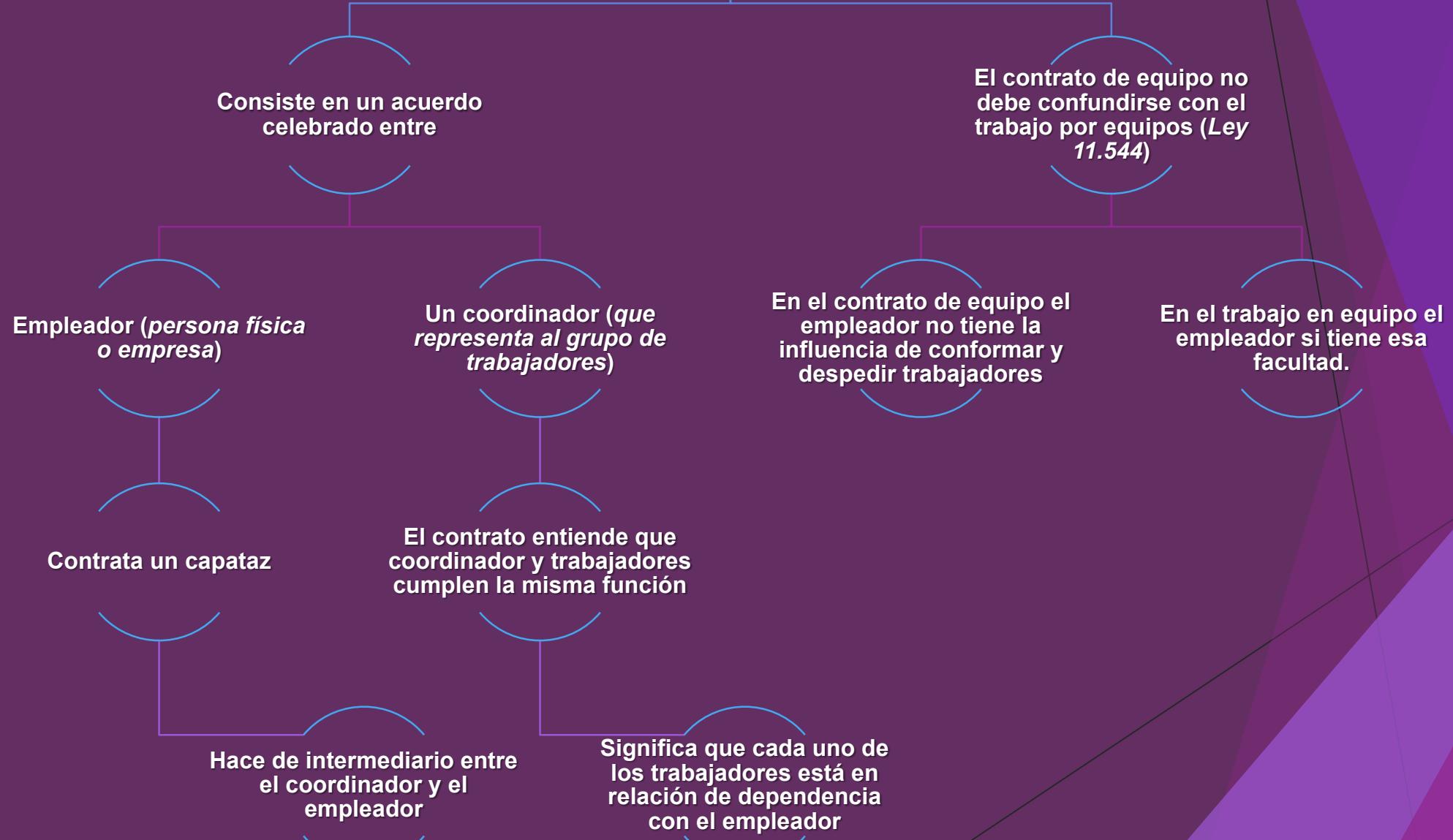
Origina una relación comercial con las empresas usuarias



Unidad 4

Tipos de Contratos

Contrato de equipo (art. 101, LCT)





Unidad 4

Tipos de Contratos

Contrato a tiempo parcial

Está contemplado por la Ley 24.465
(art. 2º) e incorporado al art. 92 de
la LCT

El trabajador se obliga a prestar
servicios durante un determinado
número de horas al día, semana o
mes

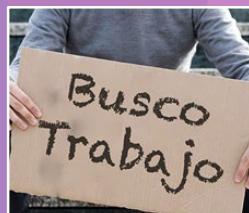
Puede tratarse de un contrato por
tiempo determinado o
indeterminado

Su característica es la reducción
normal de horas de trabajo

Lo que se reduce es la duración del
tiempo de trabajo, no la duración
del contrato.

Los trabajadores a tiempo parcial
no pueden realizar horas extras,
salvo en caso de peligro grave o
inminente o cosas incorporadas a
la empresa

El concepto de jornada habitual no
debe confundirse con el de jornada
legal



Unidad 4

Tipos de Contratos

Contrato de aprendizaje

Se debe celebrar por escrito entre un empleador y un joven sin empleo

De entre 16 y 28 años con una duración de 3 meses a 1 año

A su finalización el empleador tiene el deber de entregar al aprendiz un certificado que acredite la experiencia o especialidad adquirida

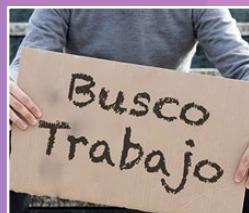
Su naturaleza laboral y formativa es teórico-práctica

Tiene como mira el aprendizaje de un arte u oficio y la realización accesoria de un servicio

La jornada laboral no puede superar las 40 horas semanales

Incluida las correspondientes a la formación teórica

El empleador 30 días antes debe recordar la terminación del contrato o abonar una indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo

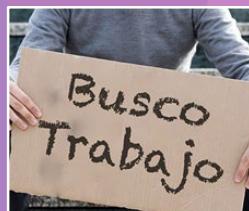


Unidad 4

Tipos de Contratos

Contratos no laborales.- Las formas de contratación no laborales se integraron a nuestro derecho positivo, pero fueron objetadas porque en muchos casos son utilizadas en forma fraudulentas, violentando la legislación laboral. Tienen por finalidad la capacitación de un futuro trabajador. Se los denomina “*pre laborales*” y su objetivo es otorgarle conocimientos en determinado oficio, arte o profesión para que luego se pueda desempeñar en un contrato en relación de dependencia.

Es común observar en las empresas a personas realizar tareas idénticas, cumpliendo horario, con un ingreso similar y cumpliendo órdenes, pero que no son trabajadores; a pesar de configurarse las notas típicas del contrato de trabajo están expresamente excluidos de la protección de legislación laboral y trabajan en forma no registrada (*en negro*).



Pasantías

Pasantías educativas (Ley 26.427) y reglamentación.- Regula el Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional para los estudiantes de la Educación Superior (cap. V, Ley 26.206), Educación Permanente de Jóvenes y Adultos (cap. IX, Ley 26.206) y de la Formación Profesional (cap. III, Ley 26.058). En todos los casos para personas mayores de 18 años a cumplirse en empresas y organismos públicos o empresas privadas con personería jurídica, con excepción de las empresas de servicios eventuales aún cuando adopten la forma de cooperativas.

- Define como pasantías educativas al conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos o empresas privadas con personerías jurídicas, sustantivamente relacionados con las propuestas curriculares de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio (art. 2).
- Algunos de sus objetivos son lograr que los pasantes realicen prácticas complementarias a su formación académica, que enriquezcan la propuesta curricular de los estudios que cursan, incorporen saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo del trabajo, adquieran conocimientos que contribuyan a mejorar sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral, etc.
- Las pasantías educativas no originan ningún tipo de relación laboral entre el pasante y la empresa u organización en las que estás se desarrollan, por lo que estas figuras no pueden ser tomadas para cubrir vacantes ni reemplazar personal de las empresas y organismos públicos o privados.
- La duración y la carga horaria se definen en función de las características y complejidad de las actividades, por un plazo de 2/12 meses con una carga horaria de hasta 20 horas semanales y las actividades se llevan a cabo en las instalaciones de las empresas u organismos.
- Los pasante reciben una remuneración en calidad de asignación estímulo, que se calcula sobre el salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa y que es proporcional a la carga horaria de la pasantía.
- El docente guía por parte de la institución y el tutor por parte de la empresa u organismo.

Pasantías

Decreto 1547/1994 (Pronapas).- El Programa Nacional de Pasantías (*Pronapas*) es un contrato no laboral que tiene por finalidad capacitar en un oficio o profesión a personas sin ninguna formación por medio de un subsidio del Estado. Por tratarse de un vínculo no laboral no tiene cargas sociales ni genera indemnización alguna.

Sistema de pasantía para la educación secundaria. Decreto 1374/11.- El Régimen de Pasantías rige en el ámbito de nivel de educación secundaria.

- Se la define como la extensión orgánica de la Educación Secundaria (*de cualquier orientación y modalidad*), a empresas e instituciones, de carácter público o privado, para la realización, por parte de los alumnos, de prácticas relacionadas con su educación y formación, de acuerdo a la especialización que reciben, bajo organización, control y supervisión de la unidad educativa a la que pertenecen y formando parte indivisible de la propuesta curricular, durante un lapso determinado.
- Máximo de 6 meses con una jornada máxima de 20 horas (*reloj*) semanales y un mínimo de 100 horas reloj. El tope máximo de horas diarias es de 6 horas y el horario de salida no puede exceder las 18hs. Deberá tenerse en cuenta las tareas a desarrollar y la compatibilización con los horarios escolares.
- Según el inc. D) del art. 16 las instituciones que ingresen en el Régimen tienen como obligación otorgar los beneficios que sean acordados previamente en los Protocolos y Convenios Individuales de Pasantías tales como refrigerio, estímulos para traslados y viáticos, gastos educativos, entre otros (*el inc. Menciona transporte, comedor y tiempo de descanso*).
- La pasantía no genera relación laboral ni jurídica alguna con la institución. El Régimen sólo reconoce el vínculo existente entre el pasante y la unidad educativa.
- Como requisitos necesita tener 16 años (*los menores de 18 deben contar con autorización de sus padres o representantes*), presentar un certificado de aptitud psicológica y mantener su condición de alumno regular de los últimos 2 años de la formación secundaria.
- Se designa un tutor por parte de la Institución Educativa y un Instructor por la organización oferente de la pasantía quienes orientan, evalúan y supervisan las actividades del pasante.
- El pasante tiene como deber cumplir con las tareas asignadas, guardar confidencialidad y observar el reglamento interno de la organización, así como reportar cualquier cambio en el plan de pasantía.
- La organización tiene como deber preavisar la suspensión o la denuncia de los Convenios con una anticipación no menor a 60 días y participar de la elaboración anual de pasantías.
- Se obliga a la entidad oferente a extender al pasante un certificado que acredite el período de asistencia, las funciones y las actividades realizadas.

Bibliografía:

L Guía de Estudio - Derecho Laboral - Editorial Estudio, 2019 - Cap. 1 (pág. 23, 24), 2 (pág. 29, 46), 3 (pág. 47, 48, 62 al 65), 5 (pág. 93, 94, 96 al 111)



Unidad 4

Derecho Laboral