

LEGISLACION DEL TRABAJO

Introducción al derecho laboral

Contenidos:

El trabajo: definición.....	2
El trabajo como derecho humano y su importancia social	2
-Sobre el derecho al trabajo y los derechos del trabajador:.....	3
-Parte III.....	4
Los principios del Derecho del trabajo	5
Fuentes del derecho del trabajo.....	8
El orden jurídico.....	8
La Constitución Nacional	10
Derechos constitucionales.....	10
Tratados Internacionales con Jerarquía Constitucional	11
Marco normativo	12
Legislación laboral argentina	13
- ➤ Constitución Nacional.....	13
- ➤ Ley de Contrato de Trabajo	13
- ➤ Ley Nacional del Empleo.....	13
-Otras normas y disposiciones legales	14
-Sindicato:	16
-Trabajo forzoso	17
-Sobre la protección a la infancia y adolescencia	17
-Sobre la protección ante la discriminación	17
Tipos de régimen de trabajo en Argentina	18
Resumen de la unidad	20
<i>Bibliografía de referencia:</i>	<i>35</i>

El trabajo: definición

Se puede comprender al concepto del trabajo desde distintas perspectivas, en tanto ha sido analizado desde diferentes disciplinas, entre otras, la sociología, la economía, la psicología, la medicina y el derecho. Por ello, se pueden proporcionar diferentes definiciones:

- ✓ El trabajo, en términos económicos **es uno de los factores productivos que junto con el capital y la tierra [medios de producción], permiten generar riqueza.**
El trabajo es la medida o representación del **esfuerzo físico o mental que el hombre realiza sobre los medios de producción para generar riquezas, para producir bienes y prestar servicios.**
El trabajo, junto con el capital, es lo que genera riqueza y crecimiento en las sociedades y países, pues sin la fuerza del trabajo no es posible transformar los medios para generar riqueza.
- ✓ Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se define al trabajo (trabajo decente) como el **conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.**
El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).
Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.
- ✓ Desde el derecho del trabajo, según la Ley de Contrato de Trabajo (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" (**art. 4 L.C.T.**).
Se trata del trabajo personal prestado en condiciones de libertad, ajenidad, a cambio de una remuneración y en dependencia. Pero que no se agota en la faz económica o la relación de intercambio, sino que tiene como principal objeto "la actividad productiva y creadora del hombre" (art. 4 L.C.T.).

Se puede comprender que el trabajo es la actividad realizada por una persona, orientada hacia una finalidad. Implica la prestación de un servicio o la producción de un bien, con una utilidad social: la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas.

El trabajo así entendido involucra a todo el ser humano que pone en acto sus capacidades y no solamente sus dimensiones fisiológicas y biológicas, dado que al mismo tiempo que soporta una carga estática, con gestos y posturas despliega su fuerza física, moviliza las dimensiones psíquicas y mentales.

El trabajo como derecho humano y su importancia social

Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El trabajo está en el centro de las aspiraciones de las personas pues constituye el **medio para obtener su sustento individual y familiar, el mejoramiento de la calidad de sus vidas, su realización personal y reconocimiento en el seno de una comunidad.** El ser humano consigue gracias a él **sentirse integrado en la sociedad, mejorar su autoestima**

y **proyectar una imagen positiva de sí mismo** ante los demás. De este modo, el trabajo es esencial para el **bienestar** de la gente. Además de lo que representa para las personas en lo particular, el trabajo es importante también para la sociedad en su conjunto pues abre la puerta al progreso social y económico.

El hombre cuando trabaja, establece, con los otros, diversos tipos de lazo, éstos pueden estar basados en la colaboración, en la producción de conocimiento, en la cooperación, en la competencia, incluso en el sometimiento, explotación, humillación, etc. **El trabajo, como fenómeno humano complejo, es una actividad que hacemos con otros y para otros y en ocasiones, en contra de otros. El trabajo, como todo hecho humano, supone siempre la presencia del otro. Aún trabajando solos, eso que hacemos, está pensado para otros, para el reconocimiento de ellos.**

Los vínculos laborales, ya sea basados en el respeto, en la colaboración, en el desarrollo y crecimiento de los actores sociales, en la competencia, en el maltrato, etc. **son siempre, además de la expresión singular de la organización o de la unidad funcional que los alberga, la reproducción del macro-contexto en el que están instaurados.** En ese sentido la satisfacción o insatisfacción en los lugares de trabajo o en la tarea, tiene múltiples lecturas y aún cuando estemos parados en una perspectiva determinada, es importante saber que hay otros modos de mirar el mismo fenómeno y que ninguno se agota en sí mismo.

Todo esto puede verse reflejado y ser analizado desde la Teoría de Maslow, comprendiendo que la importancia social del trabajo se expresa como un medio para satisfacer las necesidades descritas en dicha teoría:



Teoría de Maslow:

La pirámide de Maslow es una teoría psicológica fundamental para lograr entender el funcionamiento de individuos y por tanto de grupos y sus dinámicas. Explica las necesidades humanas a través de una jerarquía en forma de pirámide. A medida que el ser humano va satisfaciendo las necesidades que están abajo, es decir, las necesidades básicas, se van desarrollando nuevas necesidades y deseos.

Desde lo laboral, puede reflejar la motivación de un trabajador para desarrollar sus tareas.

Se entiende por trabajo digno, aquel que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También ofrece una renta que permite a los y las trabajadoras vivir y asegurar la vida de sus familias. **Estos derechos fundamentales también incluyen el respecto a la integridad física y mental del trabajador/a en el ejercicio de su empleo.**

Sobre el derecho al trabajo y los derechos del trabajador:

El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.

El derecho al trabajo se expresa a nivel constitucional, en el marco regulatorio argentino, y se expresa en **Tratados Internacionales de Jerarquía Constitucional** de los Estados partes.

✓ Según la **Constitución Nacional**:

El apartado 14 bis de la constitución dispone una serie de derechos de los trabajadores, incluidos 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. Asimismo garantiza el derecho de los sindicatos a entablar negociaciones colectivas, a recurrir a la conciliación y al arbitraje, al derecho de huelga, y a la protección de los representantes sindicales.

✓ **Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos:**

Se reconoce el derecho al trabajo de libre elección, con condiciones laborales equitativas y satisfactorias, garantiza la protección ante el desempleo, sindicalización, derecho al descanso y vacaciones pagadas, protección a la maternidad e infancia, y seguridad social.

ARTÍCULO 23

1. Toda persona tiene **derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.**
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a **igual salario por trabajo igual.**
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una **remuneración equitativa y satisfactoria**, que le asegure, así como a su familia, una **existencia conforme a la dignidad humana** y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de **protección social.**
4. Toda persona tiene derecho a **fundar sindicatos y a sindicarse** para la defensa de sus intereses.

ARTÍCULO 24

Toda persona tiene **derecho al descanso**, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a **vacaciones periódicas pagadas.**

ARTÍCULO 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los **seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.**
2. **La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales.** Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

✓ **En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:**

Se reconoce el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y los Estados partes tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho, adoptando programas, y orientación y formación técnico profesional, tendientes al desarrollo socio-económico y cultural; garantizando el trabajo en condiciones de libertad política y económica. Aborda el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, con remuneración, equidad, seguridad e higiene, igualdad de oportunidades de promoción, descanso y vacaciones pagadas (así como días festivos); y libertad de afiliación sindical, derecho a huelga y acceso a seguridad social.

Parte III

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen **el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.**
2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la **orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.**

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de **condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias** que le aseguren en especial:

a) Una **remuneración que proporcione como mínimo** a todos los trabajadores:

i) Un **salario equitativo e igual por trabajo de igual valor**, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) **Condiciones de existencia dignas** para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La **seguridad y la higiene en el trabajo**;

c) Igual **oportunidad para todos de ser promovidos**, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El **descanso**, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las **vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos**.

Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) El **derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección**, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

b) El **derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales** y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

d) El **derecho de huelga**, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

Artículo 9

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

Los principios del Derecho del trabajo

El derecho del trabajo refiere al conjunto de principios y normas que rigen las relaciones de trabajo subordinado y remunerado entre trabajadores y empleadores. El derecho del trabajo puede dividirse en –por lo menos– tres partes: el **derecho individual del trabajo, el derecho colectivo del trabajo y el derecho administrativo y procesal del trabajo.**

El derecho individual del trabajo, puede ser definido como el conjunto de principios generales y normas jurídicas que regulan la relación o contrato individual de trabajo, es decir, el prestado en relación de dependencia.

El derecho colectivo del trabajo es la rama del derecho del trabajo relativa a la organización sindical, la negociación colectiva y a los conflictos colectivos del trabajo que se suscitan entre las asociaciones sindicales entre sí, con las cámaras empresarias, los trabajadores y el Estado.

El derecho administrativo del trabajo es una rama del derecho público que regula las relaciones de trabajo entre los entes públicos y sus servidores, quienes se vinculan a un empleo público en virtud de una relación legal y reglamentaria. Y el derecho procesal, es una rama del derecho procesal que se encarga de regular y buscar solución a las controversias laborales, de forma individual o colectiva, que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social, que se dan entre empresas y trabajadores, sobre los contratos de trabajo o respecto de las prestaciones de seguridad social entre el beneficiario y la administración.

Los principios del derecho del trabajo tienen una función de interpretación, por lo que sirven para suplir la ausencia normativa; y funcionan como líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la **aprobación de nuevas normas (función**

inspiradora o informadora), orientar la interpretación de las existentes (función interpretadora) y resolver los casos no previstos integrando vacíos legales (función integradora).

La función inspiradora se observa con claridad en el art. 14 Bis. C.N.12 que prevé “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador...”; la de interpretación ha sido plasmada en el art. 9 L.C.T. en cuanto a que en caso de duda “... en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla decidirán en el sentido más favorable a trabajador”, y la de integración está prevista en el art. 11 L.C.T. “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”.

1. Principio protectorio:

El principio general fundamental es el Principio protectorio, consagrado en **el art. 14 bis C.N.** y que le da sentido a toda la normativa laboral, protegiendo a la parte más débil de la relación laboral. **Protege la dignidad del trabajador en su condición de persona humana, y equilibra las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador.**

Del principio protectorio se manifiesta **en 3 reglas de aplicación:**

a) In dubio pro operario: cuando haya interpretaciones diversas sobre una disposición, si una norma resulta ambigua, **deberá aplicarse la que más favorezca al trabajador (regla de interpretación).** Según el párrafo 2 del **art. 9° LCT**, “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”.

b) regla de aplicación de la norma más favorable: si se presentan dos o más normas aplicables a una misma situación jurídica, el juez debe, necesariamente, **inclinarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior (regla de aplicación).** **Párrafo 1 de art. 9° LCT**, “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”. **Artículo 8° LCT: “las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, 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”.

c) regla de la condición más beneficiosa: dispone que **cuando una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador, se la debe respetar:** la modificación debe ser para ampliar y no para disminuir derechos. El punto de partida es el reconocimiento en el **contrato individual de trabajo de una situación concreta más favorable al trabajador que la que establece la nueva norma que se habrá de aplicar.** Impone la existencia de una norma anterior concreta y reconocida, que ya se ha aplicado y debe ser respetada por ser la más beneficiosa. Al respecto, el **art. 7° LCT “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.”** Y el **art. 13° LCT “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 substituidas de pleno derecho por éstas.”**

2. Principio de irrenunciabilidad de los derechos:

El principio de irrenunciabilidad está contemplado no solo en el artículo 12 sino también 7°, 13°, 15°, 58° y 260° de la LCT. Basándose en los principios propios del derecho del trabajo, en su carácter protectorio o tutelar, la LCT declara que **lo pactado por debajo de las normas imperativas no tiene validez, es inoponible al trabajador e ineficaz jurídicamente.** Es sustituido de pleno derecho por la norma que corresponda aplicar. Es decir, coloca un límite concreto a la disponibilidad de los derechos del trabajador. El **artículo 58 de la LCT** dispone que **“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 aquel sentido”. Es decir, **excluye en forma absoluta la posibilidad de que**

por cualquier tipo de presunción se llegue a sostener la renuncia a cualquier derecho. Refiere a la imposibilidad de renunciar a los derechos a favor del trabajador. No solo lo protege de su empleador sino también de sus propósitos cuando ello pudiera llevar a perjuicios para él. La LCT prohíbe la cesión de derechos y la afectación o transferencia de créditos a terceros por cualquier causa, ya sea que provengan de normas imperativas o del contrato individual de trabajo. Y condiciona la transacción y la compensación. Ordena la imposibilidad de pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas. **Art. 12° LCT: Irrenunciabilidad.** Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

3. Principio de continuidad de la relación laboral:

En caso de duda entre la continuación o no del contrato de trabajo o respecto de su duración, se debe resolver en favor de la existencia de un contrato por tiempo indeterminado. El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es decir, se desarrolla por medio de prestaciones repetidas en el tiempo. Es de ejecución continuada. El principio apunta al mantenimiento de la fuente de trabajo. El contrato de trabajo tiene vocación de permanencia: otorga seguridad y tranquilidad al trabajador desde el punto de vista económico y psicológico. Lo dicho, está consagrado en distintos artículos de la LCT. El art. 10° dispone que “en caso de duda, las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato”, mientras que el artículo 90 prescribe que el principio general son los contratos por tiempo indeterminado, exceptuando las demás formas de contratación. Asimismo, el artículo 94 establece que la omisión de otorgar preaviso en el contrato a plazo fijo lo transforma en un contrato por tiempo indeterminado.

4. Principio de primacía de la realidad:

Este principio otorga **prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido**: el contrato de trabajo es un contrato-realidad. Prima la verdad de los hechos, la esencia de la relación que vinculó a las partes sobre la apariencia, la forma o la denominación que estas asignaron al contrato.

El artículo 23 de la LCT sostiene que “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”. En este sentido, el artículo 14 de la LCT determina que “**será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral**, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio”.

5. Principio de buena fe:

Debe estar presente al inicio de la relación de trabajo, durante su vigencia y en la extinción. Las partes se deben **recíproca** lealtad, la buena fe debe estar presente en el cumplimiento de las condiciones normativas por ambas partes. El artículo 63° de la LCT dispone que “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.”

6. Principio de no discriminación e igualdad de trato

Por un lado, el artículo 16 de la Constitución Nacional consagra el principio de igualdad ante la ley y hace alusión a la **igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones**. Se extiende al plano salarial, con lo dispuesto en el artículo. 14 bis al establecer el principio de igual remuneración por igual tarea. Este principio, tiene como antecedente a uno de los principios de la OIT: Salario igual, sin distinción de sexo para un trabajo de igual valor.

En distintos artículos de la LCT se refiere a este principio, que comprende la obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, edad, etcétera (Artículos 17°, 70°, 72°, 73°, 81°, 172° y 187).

7. Principio de equidad

Se puede definir la equidad como la justicia del caso concreto. El principio está consagrado en el artículo 11 de la LCT. La equidad cumple dos funciones esenciales en la formación de la norma particular: La interpretación del Derecho positivo y la función integradora del Derecho para llenar las lagunas del sistema jurídico.

8. Principio de justicia social

Consiste en dar a cada cual lo que le corresponde a fin de lograr el bien común. **Se vincula con la protección de la dignidad del trabajador como persona humana, plasmada esencialmente en el principio protectorio y en el plano colectivo con la libertad sindical.** Está consagrado en el artículo 11 de la LCT, al establecer que cuando una cuestión no puede resolverse por la 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. Actúa como uno de los criterios a utilizar para cubrir las lagunas de la ley, y constituye una idea directriz de todo ordenamiento jurídico laboral.

9. Principio de gratuidad

Es el principio que **garantiza el acceso gratuito de los trabajadores a la justicia.** Se materializa en la eximición a los trabajadores del pago de la tasa de Justicia, y en la etapa prejudicial en la **posibilidad de remitir intimaciones telegráficas y hacer denuncias en sede administrativa sin costo alguno.** Con esta protección se trata de evitar que los trabajadores resignen sus derechos por falta de recursos económicos.

El artículo 20 de la LCT dispone que “el trabajador o sus derechohabientes, 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 las partes y el profesional actuante.”

10. Principio de razonabilidad

Es un principio general del Derecho que opera como filtro en la aplicación de interpretaciones disvaliosas de una norma o de determinadas situaciones. Se trata de un **accionar conforme a la razón y a determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habituales.**

11. Principio de progresividad

Este principio está inserto en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, según el cual todo Estado parte se compromete a **adoptar medidas para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos reconocidos.** Implica la obligación positiva de los **Estados de garantizar el ejercicio y disfrute de los derechos de los individuos** en relación con el poder y también en relación con actuaciones de terceros particulares.

Este principio apunta a que las garantías constitucionales de los trabajadores, en virtud de la protección establecida en el **artículo 14 bis de la Constitución Nacional**, no se vean condicionadas por eventuales normas regresivas que atenten contra el orden público laboral. Por un lado, impone el **deber de que, ante cada cambio normativo en materia laboral, se vaya progresivamente ampliando el nivel de tutela y no se disminuya.** Y, por otra parte, implica la recuperación de los derechos de los trabajadores, reformando la legislación, incorporando mayores beneficios laborales en las leyes y los convenios colectivos de trabajo y compatibilizando la jurisprudencia con los principios y garantías del carácter protectorio.

Fuentes del derecho del trabajo

El orden jurídico

El sistema de vida argentino está definido por el orden político establecido en la Constitución Nacional y aplicado en la práctica mediante el orden jurídico derivado, más las propias costumbres sociales. Dicho orden incluye las normas que reglamentan el ejercicio de los derechos y deberes declarados en la Carta Magna, organizadas éstas según los criterios ordenadores de prelación, compatibilidad y eficacia como condición de validez. El principio constitucional de proveer a la defensa común, en tanto derecho y deber, queda encuadrado en este ordenamiento a los fines de su reglamentación.

Si bien dentro del derecho de cada Estado existen numerosos tipos de normas jurídicas elaboradas de varias formas, por diferentes órganos y en distintos niveles de gobierno, no es admisible, como condición de eficiencia, que coexistan normas contradictorias para solucionar un mismo problema. Por ello, se hace indispensable que no se produzca contradicción alguna en el conjunto de normas, como condición ineludible de cualquier “orden jurídico” concebido como un ordenamiento dotado de unidad y coherencia en todo momento. Siendo fundamento de ese orden, las normas deben estar sujetas a principios de no contradicción que resuelvan los potenciales conflictos entre ellas. Entre éstos podemos considerar su jerarquía, la competencia y la validez de esas normas. La jerarquía establece que cuando exista contradicción entre dos normas de distinto nivel, primará la norma superior. Denominado comúnmente como prelación entre las normas, podemos ejemplificarlo para el caso del derecho penal federal que, basado en la teoría de Kelsen, reconoce el siguiente orden en el marco de la denominada **pirámide jurídica**:

- Constitución Nacional y tratados internacionales con jerarquía constitucional,
- otros tratados internacionales,
- Código Penal Nacional y leyes especiales (ejemplo: tenencia y tráfico de estupefacientes),
- Código Procesal Penal Federal,
- leyes ordinarias y estatutos profesionales
- decretos presidencial,
- resoluciones ministeriales,
- constitución provincial y ley provincial
- directivas, sentencias judiciales, contratos, etc.
- convenios colectivos y laudos con fuerza de tales
- la voluntad de las partes
- usos y costumbres
- jurisprudencia

Orden de Prelación en el Derecho Argentino



La **competencia** indica que, en caso de existir contradicción entre dos normas de igual jerarquía y emanadas de diferentes órganos, primará la norma dictada por el órgano competente.

La **validez o derogación** determina que, ante la contradicción entre dos normas de la misma jerarquía y provenientes del mismo órgano, la norma posterior en el tiempo derogará a la anterior. De la misma manera, la norma que cayó en desuso o perdió eficacia se deroga por invalidez.

Es importante destacar que en el ámbito del derecho del trabajo, el orden jerárquico de las normas no siempre coincide con el orden de prelación o de aplicación concreta de ellas a un caso determinado: al regir el principio protectorio con sus tres reglas, una norma de jerarquía inferior puede prevalecer sobre otra de jerarquía superior si resulta más favorable al trabajador (por ej. Un convenio colectivo se aplica por encima de la ley por establecer condiciones más favorables al trabajador).

El convenio colectivo tiene eficacia derogatoria respecto de una ley anterior menos beneficiosa y deja sin efecto al convenio colectivo anterior aun cuando otorgara mejores derechos a los trabajadores (ocupa mismo espacio normativo). También deroga cláusulas menos favorables incluidas en un contrato individual.

Al contrario, **ni la ley ni el convenio colectivo pueden afectar el contrato individual anterior que otorga mayores beneficios al trabajador**, en este caso, el contrato individual se impone tanto al convenio colectivo como la ley.

En síntesis, para saber cuál es la fuente (ley, convenio colectivo, etc) que corresponde aplicar al caso concreto, se debe tener en cuenta los principios propios del derecho del trabajo y analizar lo siguiente:

1. Lo pactado por el trabajador en el contrato individual del trabajo;
2. Observar si a la actividad o a la empresa le resulta aplicable un convenio colectivo de trabajo (CCT), o bien si la actividad está regida por un estatuto especial, o si existe un reglamento de empresa;
3. Si la respuesta a los puntos 1 y 2 es afirmativa, verificar que ninguna de las cláusulas o normas contenidas en dichas fuentes viole el orden público laboral;
4. Si la respuesta a los dos primeros puntos es negativa, o la del punto 3 es afirmativa, se debe aplicar la LCT.

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 (ley, CCT, estatuto especial) otorga distintos beneficios al trabajador, se debe aplicar la regla del régimen más favorable.

La Constitución Nacional

La Constitución Nacional es la ley suprema. Establece los derechos y garantías fundamentales de las personas y la forma de organizar los poderes del Estado.

- Es la ley fundamental que rige nuestro país.
- Garantiza los derechos y libertades de las personas.
- Regula la organización y el ejercicio de los poderes del Estado.
- Es la ley suprema porque las demás leyes deben respetar sus lineamientos.

Derechos constitucionales

Los derechos que reconoce nuestra Constitución y los Tratados de Derechos Humanos son:

Los derechos de todas las personas:

- derecho a la vida;
- derecho a la integridad física;
- derecho a la libertad;
- derecho de peticionar a las autoridades;
- derecho de votar y ser votado;
- derecho de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino;
- derecho de usar y disponer de la propiedad;
- derecho de publicar libremente sin censura previa;
- derecho de enseñar y aprender.

Los derechos de quienes trabajan:

- tener condiciones dignas de trabajo;
- jornada laboral limitada;
- descanso y vacaciones pagos;
- retribución justa;
- salario mínimo, vital y móvil;
- protección contra el despido arbitrario.

Los derechos de los gremios:

- hacer convenios colectivos de trabajo;
- ejercer el derecho de huelga.

Los derechos de la seguridad social:

- seguro social obligatorio;
- jubilaciones y pensiones móviles.

Los derechos que protegen a la familia:

- acceso a una vivienda digna;
- compensación económica familiar.

Además:

- derecho a tener un medio ambiente sano;
- derechos que protegen a las personas mayores, a las personas con discapacidad, a las mujeres y a las personas indígenas;
- derechos de las y los consumidores.

Tratados Internacionales con Jerarquía Constitucional

Con la reforma constitucional del año 1994, se le otorgó **jerarquía igual a la de la Constitución (art. 75 inc. 22 C.N.)** a una serie de instrumentos internacionales en cuyo articulado encontramos importantes disposiciones vinculadas con el derecho del trabajo que, **en muchos casos amplían los contenidos del art. 14 bis C.N.**

En tal sentido, podemos mencionar los arts. 14 y 16 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, arts. 22 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 6, 7, 8 y 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, art. 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y art. 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño.

✓ **Tratados Internacionales con Jerarquía Constitucional**

[Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre](#)

[Declaración Universal de Derechos Humanos](#)

[Ley 23054 – Convención Americana sobre Derechos Humanos- Pacto de San José de Costa Rica](#)

[Ley 23313 – Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo](#)

[Decreto-Ley 6286/56 – Convención para la Prevención y sanción del Delito de Genocidio](#)

[Ley 17722 – Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial](#)

[Ley 23179 – Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer](#)

[Ley 23338 – Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas crueles Inhumanos o Degradantes](#)

[Ley 23849 – Convención sobre los Derechos del Niño](#)

[Ley 24556 – Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas](#)

[Ley 24584 – Convención sobre imprescriptibilidad de los crímenes de guerra y de los crímenes de lesa humanidad](#)

[Ley 26378 – Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad](#)

[Ley 27360 – Convención Interamericana sobre Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores](#)

Marco normativo

→ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

→ Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

→ Protocolo Adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".

→ Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

→ Convención sobre los Derechos del Niño.

→ Declaración Universal de los Derechos Humanos

→ Convención Americana de Derechos Humanos

→ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

→ Convenio para la Represión de la Trata de Personas y de la Explotación de la Prostitución Ajena.

→ Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas análogas a la Esclavitud

→ Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, que contempla la Convención de las Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional

Algunos de los convenios de la Organización Internacional del trabajo ratificados por Argentina (OIT):

→ Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (Núm. 1) >>

→ Convenio sobre el trabajo forzoso [Convenio número 29]

→ Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (Núm. 30) >>

→ Convenio relativo a los trabajadores migrantes (No. 97) >>

→ Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (Núm. 100) >>

→ Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (Núm 105)

→ Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número. 111) >>

→ Convenio sobre la edad mínima, 1973 (número. 138) >>

→ Convenio sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes (No. 143) >>

→ El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (número. 155) >>

→ Convenio sobre los derechos de los Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes (Convenio número 169) >>

→ Convenio sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción inmediata para su Eliminación, 1999 (número. 182) >>

→ Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (número. 187) >>

→ Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (número. 202) >>

Legislación Nacional

→ Ley 11.544 - Jornada de Trabajo >>

→ Ley 20.744 - Ley de contrato de trabajo >>

→ Ley 23.551 - Ley de Asociaciones sindicales >>

→ Ley 26.727 - Nuevo Estatuto del Peón Rural >>

→ Ley 19.587 - Higiene y Seguridad en el Trabajo >>

→ Ley 23.661 - Sistema Nacional del Seguro de Salud >>

- Ley 24.557 - Riesgos de trabajo >>
- Ley 26.061 - Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes. >>
- Ley 26.390 - De la prohibición del trabajo infantil y de la protección del trabajo adolescente >>
- Ley 26.364 - Ley para prevenir y sancionar la trata de personas (modificada por la Ley 26.842) >>
- Ley 25.871 - Política Migratoria Argentina. >>

Legislación laboral argentina

➤ Constitución Nacional

Art. 14.- Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: **de trabajar** y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.

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.

➤ Ley de Contrato de Trabajo

En 1974 se adopta la forma de Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que fue sometida a una revisión importante en 1976. La LCT fue enmendada de nuevo en diversas ocasiones. Es el cuerpo normativo general que comprende a la mayor parte de las **relaciones de trabajo privadas**.

La LCT es una reglamentación muy detallada (tiene unas 300 secciones), trata de las siguientes cuestiones: **contrato de empleo, derechos y obligaciones de los empleados y de los empleadores, contratos de empleo especiales (tales como contratos a medio tiempo, contratos de duración determinada, contratos de trabajo de temporada), remuneración y protección de salarios, horas de trabajo, días festivos oficiales y el permiso con sueldo, la protección de la maternidad, la edad mínima y la protección de los trabajadores jóvenes, la suspensión y terminación del contrato de empleo, la transferencia de empresas.**

Se han aprobado leyes especiales para regular las relaciones de empleo en una serie de profesiones tales como trabajadores de la construcción, vendedores, conserjes de servicio, periodistas, trabajadores a domicilio y ayudantes.

➤ Ley Nacional del Empleo

Sancionada en 1991, expresa el **derecho constitucional a trabajar, y la voluntad de integrar en forma coordinada las políticas económico sociales**. Establece la regularización del empleo no registrado, la promoción y defensa del empleo, y protección a trabajadores desempleados e indemnización por despido injustificado.

ARTICULO 2° — Son objetivos de esta ley:

- a) **Promover la creación del empleo productivo** a través de las distintas acciones e instrumentos contenidos en las diferentes políticas del gobierno nacional, así como a través de programas y medidas específicas de fomento del empleo;
- b) Prevenir y regular las repercusiones de los procesos de reconversión productiva y de reforma estructural sobre el empleo, sin perjuicio de salvaguardar los objetivos esenciales de dichos procesos;
- c) **Inducir la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas o rurales de baja productividad e ingresos, a otras actividades de mayor productividad;**
- d) **Fomentar las oportunidades de empleo para los grupos que enfrentan mayores dificultades de inserción laboral;**
- e) Incorporar la **formación profesional** como componente básico de las políticas y programas de empleo;
- f) Promover el **desarrollo de políticas tendientes a incrementar la producción y la productividad;**
- g) Atender la movilidad sectorial y geográfica de la mano de obra, de modo de contribuir a una mayor adecuación entre la disponibilidad de mano de obra y la generación de puestos de trabajo;
- h) Organizar un sistema eficaz de **protección a los trabajadores desocupados;**
- i) Establecer mecanismos adecuados para la operatoria del **régimen del salario mínimo, vital y móvil;**
- j) Promover la **regularización de las relaciones laborales, desalentando las prácticas evasoras;**
- k) Implementar mecanismos de **participación tripartita y federal en el nivel de toma de decisiones, y de federalización y descentralización municipal en el nivel de ejecución y gestión.**

ARTICULO 3° — La política de empleo comprende las acciones de **prevención y sanción del empleo no registrado, de servicios de empleo, de promoción y defensa del empleo, de protección a trabajadores desempleados, de formación y orientación profesional para el empleo** y las demás previstas en esta ley. Su formulación y ejecución es misión del Poder Ejecutivo a través de la acción coordinada de sus distintos organismos.

TITULO II

De la regularización del empleo no registrado

Capítulo 1

Empleo no registrado

ARTICULO 7° — Se entiende que la **relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador:**

- a) En el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares;
- b) En los registros mencionados en el artículo 18, inciso a).

Las relaciones laborales que no cumplieren con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán no registradas.

ARTICULO 8° — **El empleador que no registre 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).

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

Otras normas y disposiciones legales

La celebración de convenios colectivos en el ámbito de los contratos de empleo público es una tendencia favorecida por la ratificación del Convenio 154 de la OIT por la ley 23.544 que permite que la LCT constituya una ley general que se aplique a esos contratos de trabajo.

Otras normas generales que tienen una aplicación directa en el ámbito de los contratos de trabajo la constituyen las referidas a la no discriminación (ley 23.592) y a evitar la violencia contra la mujer (ley 26.485).

➤ **Convenios Colectivos:**

Constituyen una fuente autónoma y propia del derecho del trabajo regulado en la **ley 14.250**. Es el **acuerdo celebrado entre una asociación sindical con personería gremial y una empresa, grupo de empresas o la representación de los empleados**, por ejemplo, las cámaras empresariales o una asociación de empleadores, que debe ser homologado por el Ministerio de Trabajo.

Instrumenta la negociación colectiva. Su objeto es fijar las condiciones de trabajo y empleo en determinada categoría profesional: respecto de los sujetos comprendidos en una actividad, oficio o empresa. Son obligatorios tanto para los firmantes, como para los trabajadores y empleadores comprendidos en su ámbito de aplicación. Tienen naturaleza jurídica mixta, ya que, en virtud de su forma de celebración, tiene cuerpo de contrato ya que es un acuerdo de voluntades, pero por su alcance y por requerir el control de legalidad de la autoridad de aplicación, la homologación tiene alma de ley.

Los conflictos laborales colectivos están reglamentados por varios textos, de los cuales cabe destacar especialmente la Ley 14786, sobre conciliación y arbitraje en conflictos industriales, adoptada en 1958 (Ley 14786 de conciliación obligatoria.doc.)

El derecho a la huelga está garantizado por la Constitución, y suele aplicarse a todas las actividades, quedando entendido que deben prestarse servicios mínimos cuando una huelga afecte a un servicio básico.

➤ **Estatutos profesionales:**

Son leyes que se ocupan exclusivamente del personal de determinada actividad, arte, oficio o profesión; regulan sus relaciones laborales y tienen mecanismos antifraude. Se clasifican, por el ámbito, en estatutos de actividad por ejemplo (construcción), de profesión (médicos), de especialidad (viajantes), de arte u oficio (radiotelegrafista peluqueros), o según la empresa (Pymes).

➤ **Laudos arbitrales obligatorios y voluntarios:**

Se trata de formas tendientes a posibilitar la solución de conflictos colectivos de trabajo. Consiste en la **participación de un tercero voluntariamente elegido por las partes de nombre árbitro, a fin de que dictamine sobre un desacuerdo o solución un conflicto entre las representaciones paritarias**. Surten el mismo efecto que los convenios colectivos, en virtud de lo normado en el artículo 7 de la ley 14.786.

➤ **Los convenios y recomendaciones de la OIT:**

La Organización Internacional del Trabajo es una entidad internacional multisectorial que tiene como fines esenciales promover internacionalmente la justicia social, prestar asistencia técnica los programas de desarrollo económico y social, reunir y difundir toda la información relativa a los problemas del trabajo, establecer normas de validez internacional y controlar su aplicación y eficaz en todos los países.

Sus convenios y recomendaciones o normas son de validez internacional. Los convenios fijan **directivos para facilitar la uniformidad de la legislación laboral de los países miembros**; desde la reforma constitucional de 1994, **los convenios de la OIT, suscritos y ratificados por nuestro país, son aplicables en el derecho interno**. La recomendación es establecer mecanismos uniformes de validez internacional para llevar a acción las medidas a adoptar y orientar a los estados miembros en la preparación de la legislación laboral.

○ Convenios Fundamentales en el Trabajo:

- ✓ En 1998 se adoptó la **“Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”** que compromete a los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo a respetar y promover la libertad de asociación y sindical, la abolición del trabajo forzoso, la erradicación del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el trabajo.

En relación con la promoción de los derechos de asociación y sindicalización:

- ✓ Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y protección al derecho de sindicación.
- ✓ Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

En relación con la eliminación del trabajo forzoso:

- ✓ Convenio (núm. 29) sobre el trabajo forzoso u obligatorio.
- ✓ Convenio (núm. 105) sobre la abolición del trabajo forzoso.

En relación con la eliminación del trabajo infantil:

- ✓ Convenio (núm.138) sobre la edad mínima de admisión al empleo.
- ✓ Convenio (núm. 182) sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil.

En relación con la eliminación de la discriminación:

- ✓ Convenio (núm. 100) sobre la igualdad de remuneración.
- ✓ Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Sindicato:

En el mundo hay organizaciones de trabajadores y de empleadores y generalmente se llaman sindicatos. En nuestros países es más común llamar a las organizaciones de los empleadores: cámaras, consejos o asociaciones. Independientemente de cómo se llamen, lo importante es tener presente que la **libertad de asociación es un derecho humano**. En el mundo del trabajo este derecho lo tienen tanto los empleadores, o patronos, como los trabajadores.

De hecho, un movimiento sindical libre e independiente sólo puede desarrollarse en sociedades donde se respeten los derechos humanos fundamentales. La organización, tanto de los trabajadores como de los empleadores, trae muchos beneficios, dado que desde sus organizaciones las personas pueden defender sus intereses y se puede negociar el mejoramiento de las condiciones laborales y elevar la productividad de las empresas. Para negociar es necesario establecer un diálogo y éste es más fácil si, tanto los trabajadores como los empleadores, están organizados.

Dos de los Convenios Fundamentales en el Trabajo promulgados por la OIT están relacionados con la libertad que tienen las personas para organizarse y para defender sus intereses y establecer negociaciones colectivas. Dentro de estos convenios la libertad sindical tiene mucha importancia para la OIT, dado que esta organización está constituida en forma tripartita (esto quiere decir que cuenta con representación de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores). Son de referencia el convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y el convenio número 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva.

Los principios relacionados con la libertad sindical están contenidos en ambos convenios y son aplicables a organizaciones de empleadores y de trabajadores.

La libertad de asociación en el mundo laboral significa que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de formar sus organizaciones y de afiliarse a éstas libremente.

- ✓ Entre los aspectos que contempla el Convenio número 87 están:

- Derecho de constituir organizaciones y de afiliarse a ellas, sin ninguna distinción, sin autorización previa y en las organizaciones que, empleadores o trabajadores, consideren convenientes.
- Derecho a redactar sus estatutos, elegir a sus representantes y a organizar su administración y actividades.
- La garantía de que un Ministerio de Trabajo no puede disolver o suspender a las organizaciones sindicales.
- Derecho de constituir federaciones y confederaciones y de afiliarse a organizaciones internacionales.

- ✓ El Convenio 87 se complementa con el Convenio número 98, el cual establece, entre otros aspectos, lo siguiente:

- Proteger el ejercicio de los derechos sindicales por parte de los trabajadores frente a los empleadores.
- Proteger a las organizaciones de trabajadores con respecto a las organizaciones de empleadores, y viceversa.
- Fomentar la negociación colectiva. Las negociaciones deben hacerse en forma voluntaria y considerando la autonomía, o independencia, de las partes involucradas.

Trabajo forzoso

El Convenio **número 29 de la OIT sobre trabajo forzoso u obligatorio** “designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Para la OIT el trabajo debería ser libremente elegido por las personas, sin amenazas o sanciones. Sin embargo hay que saber que también existen algunas excepciones que son toleradas. De acuerdo con el Convenio número 29 de la OIT estas situaciones son:

- El servicio militar obligatorio que tenga un carácter puramente militar.
- Las obligaciones cívicas normales,
- El trabajo que se exija en una sentencia judicial y que se realice bajo el control de las autoridades públicas,
- El trabajo que se obligue en casos de fuerza mayor como en caso de guerra o un siniestro (incendios, inundaciones, hambre, terremotos, epidemias y otros desastres).
- Los trabajos comunales cortos o pequeños.

En el convenio número 105 de la OIT queda claro que nunca puede recurrirse al trabajo forzoso u obligatorio:

- Como medio de presión o educación política,
- Como castigo por opiniones políticas o por oposición ideológica al orden político, social o económico del país
- Como estrategia de producción económica,
- Como medida de disciplina en el trabajo,
- Como castigo por haber participado en huelgas,
- Como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Sobre la protección a la infancia y adolescencia

El Convenio número 138 compromete a los países a fijar una edad mínima para que una persona empiece a trabajar de manera que no sea “inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años”, aunque en ciertas economías se permitirá una edad mínima de 14 años, solo de forma transitoria o temporal.

Sobre la protección ante la discriminación

En el concepto de Trabajo Decente de la OIT se hace referencia a la importancia que tiene la equidad en el mundo del trabajo.

Entre los motivos de discriminación en el trabajo se encuentran: el grupo étnico, el color de la piel, el sexo de la persona, las creencias religiosas, el origen nacional, la opinión política, el origen social, el lugar de residencia.

Además de esos 8 criterios básicos de discriminación también hay otros relacionados con la afiliación sindical, la condición matrimonial, la edad, el estado de salud, el idioma, las preferencias sexuales, la discapacidad y las originadas en las responsabilidades familiares.

✓ Según el **Convenio número 111 de la OIT, discriminación es:**

Cualquier **exclusión que perjudique a una persona en razón de su grupo étnico, color de piel, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social de manera que le impide conseguir un trabajo y desarrollarse en éste**. No constituyen discriminación... “Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado”.

- ✓ De acuerdo con el **Convenio número 100 de la OIT**, se aborda la discriminación de acuerdo al criterio de igual remuneración por igual tarea:

Significa que **dos personas (por ejemplo, pueden ser un hombre y una mujer ó de diferentes grupos étnicos) reciban el mismo salario o pago en especie por un trabajo de igual valor**. El valor de un trabajo debe determinarse mediante una evaluación objetiva – con total independencia del sexo-, tomando como base las tareas que éste implica

➤ **Reglamentos de Empresas:**

Son los también llamados **acuerdos internos de empresa o reglamentos de taller**. Mediante ellos, las empresas tienen la posibilidad de **organizar, mediante un ordenamiento escrito, la prestación laboral y las cuestiones referidas a las conductas del personal en el trabajo**, estableciendo obligaciones y prohibiciones propios de la actividad y o la forma habitual de efectuar las tareas.

Sus disposiciones tienen validez y deben ser acatadas por los trabajadores, siempre y cuando sus cláusulas no se contrapongan con lo normado en la ley de contrato de trabajo, ni con las disposiciones del convenio colectivo aplicables a la actividad o a la empresa, ni con lo pactado en el contrato individual de trabajo.

➤ **Usos de empresas:**

Se trata de usos frecuentes y generalizados de la empresa respecto de su personal, referidos a la **forma de prestar las tareas, la organización del trabajo, las conductas asumir en determinadas ocasiones, etc.**, y **tienen un alcance similar al reglamento de empresa en tanto se pruebe su existencia mediante la repetición de los actos y la aceptación reitera de tales conductas.** La diferencia esencial con el reglamento es que las condiciones de la prestación laboral **no están fijadas en forma escrita.**

➤ **Voluntad de las partes:**

El contenido del contrato puede ser regulado por las partes, siempre y cuando **no vulnere disposiciones de orden público y el principio de irrenunciabilidad consagrado en la norma del art. 12 de la LCT.** Su importancia como fuente, de tanta relevancia en el derecho civil, se encuentra relativizado en el ámbito del derecho laboral, sin embargo, con la modificación introducida al art. 12 citado por la ley 26.574 cobra relevancia el hecho de que los acuerdos más beneficiosos incorporados el contrato individual por la voluntad del empleador de una manera expresa y reveladora se encuentran alcanzados por la nulidad consagrada en la norma cuando se intente su supresión o reducción.

Tipos de régimen de trabajo en Argentina

✓ ***Régimen general de contrato de trabajo: LCT***

La LCT no se aplica a todos los trabajadores. Las disposiciones de la LCT no serán aplicables a:

- a) los trabajadores 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).
- b) al personal de casas particulares.
- c) los trabajadores agrarios.

Para los trabajadores detallados, su actividad se rige por otra normativa diferente, específicamente creada para ellos y más adecuada a las características de las tareas que desarrollan.

Características de la relación laboral: **Hay relación laboral cuando una persona en forma voluntaria y personal desarrolla tareas para otra persona física o empresa, bajo su dependencia, recibiendo una remuneración a cambio.** La Ley de Contrato de Trabajo presume que si se cumplen las condiciones anteriores, aun cuando las partes -trabajador y empleador- no celebren un contrato de trabajo por escrito, existirá una relación de trabajo, generándose para ambas partes todos los derechos y obligaciones propios de ella.

Las tareas desarrolladas por el trabajador en el marco de una relación laboral genera siempre el derecho a cobrar una remuneración o sueldo y, en consecuencia, la obligación del empleador de abonarlo.

✓ **Régimen de trabajo agrario**

La ley de régimen de trabajo agrario fue sancionada y promulgada en el 2011 y rige el contrato de trabajo agrario y los derechos y obligaciones de las partes. Regula el salario, la jornada de trabajo, el transporte, la vivienda y los alimentos que debe recibir el trabajador.

La actividad agraria, es la que está destinada a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas, apícolas u otras relacionadas y que no hayan sido sometidos a ningún tipo de procesos industriales.

Todas estas actividades, y para la aplicación de la ley, deben desarrollarse en ámbitos rurales, que son aquellos que no cuentan con asentamientos edilicios ni divididos en manzanas, y los solares o lotes deben estar destinados a residencias y no a actividades vinculadas a la industria, comercio, servicio, administración pública.

La ley de trabajo agrario se aplica a los trabajadores que hacen tareas de manipulación y almacenamiento de productos agrarios, tareas en ferias y remates de hacienda y trabajos de empaque de frutos y productos agrarios propios.

Se establece contrato de trabajo cuando una persona realice actividades (agrícola, pecuaria, forestal, avícola, apícola, hortícola) o preste servicios en el ámbito rural mediante el pago de una remuneración en favor y bajo la dependencia de otra persona.

La ley distingue entre el contrato de trabajo agrario permanente de prestación continua y el contrato de trabajo temporario. En el primero, no podrá ser celebrado por un periodo de tiempo y se extinguirá según lo previsto en la Ley 20744. En el segundo caso, se dará cuando la relación laboral se origine en necesidades de trabajo cíclico o estacional propios de la actividad, o aquellas que se realicen en ferias o remates de hacienda.

✓ **Régimen de casas particulares;**

La actividad se rige por la **Ley 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Esta norma rige en todo el territorio nacional las relaciones laborales que se entablan con los empleados y empleadas por el trabajo que prestan en casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y** que no importa para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera sea la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que son ocupados para tales labores (Art. 1°).

Es la manera de formalizar el trabajo de quienes realizan tareas de limpieza, jardinería, cuidado de personas y otro tipo de trabajos domésticos.

La parte empleadora puede deducir del impuesto a las ganancias lo que pague como sueldo y contribuciones de seguridad social (obra social, jubilación, etc.).

El trabajador puede acceder a cobertura de obra social, jubilación, vacaciones, aguinaldo y ART.

✓ **Empleo público:**

Se denomina empleo público a aquel generado por el Estado. Dicho de otro modo: en el empleo público, el empleador (el contratante) es algún organismo estatal.

Se encuentra regulado por la Ley 25.164, Ley marco de regulación de empleo público nacional, que establece los requisitos para el ingreso e impedimentos para el ingreso, la naturaleza de la relación de empleo, derechos y deberes de las partes, causales de egreso, entre otros.

✓ **Trabajadores independientes: “Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes” o Monotributo**

El monotributo es el régimen que puede ser elegido por los pequeños contribuyente para cumplir de forma simplificada las obligaciones con la AFIP.

El monotributo unifica el componente impositivo -IVA y Ganancias- y el componente previsional -aportes jubilatorios y obra social- en una única cuota mensual, haciendo más simple y ágil cumplir con las obligaciones. Para permanecer en el

régimen, deberán cumplir con determinados valores de parámetros como facturación anual, superficie de locales, energía eléctrica consumida y el monto de alquiler del local/es.

Pueden ser pequeños contribuyentes las personas que realicen:

- a) Venta de productos ("cosas muebles").
- b) Locaciones (alquileres) de cosas (tanto muebles como inmuebles).
- c) Locaciones de obras y/o prestaciones de servicios.
- Sociedades de hecho e irregulares siempre que tengan hasta 3 socios.
- Integrantes de cooperativas de trabajo.
- Sucesiones indivisas y condominios.

La condición de pequeño contribuyente NO es incompatible con el desempeño de: Trabajo en relación de dependencia, Jubilación, Pensión o Retiro (Régímenes Nacionales o Provinciales).

✓ **Trabajadores independientes: "Régimen General"**

Es contribuyente del régimen general de AFIP toda persona sujeta al Impuesto a las Ganancias, IVA y otros impuestos nacionales que recaude AFIP.

Resumen de la unidad

TRABAJO: Definición

- ✓ **Términos económicos: uno de los factores productivos, esfuerzo físico o mental que el hombre realiza sobre los medios de producción para generar riquezas, para producir bienes y prestar servicios. (Factores de producción=trabajo, capital, tierra y tecnología, para generar riqueza)**
- ✓ **Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT): Trabajo decente = conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.**

Es decente cuando se respetan a los principios y derechos laborales fundamentales, permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, goza de protección social, permite el diálogo.

- ✓ Según la Ley de Contrato de Trabajo (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**" (art. 4 L.C.T.).
Se trata del trabajo personal prestado en condiciones de libertad, ajenidad, a cambio de una remuneración y en dependencia.

Se puede comprender que el trabajo es la actividad realizada por una persona, orientada hacia una finalidad. Implica la prestación de un servicio o la producción de un bien, con una utilidad social: la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas.

El trabajo digno respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También ofrece una renta que permite a los y las trabajadoras vivir y asegurar la vida de sus familias. Estos derechos fundamentales también incluyen el respecto a la integridad física y mental del trabajador/a en el ejercicio de su empleo.

Empleo y Trabajo:

El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

El trabajo es toda actividad humana, con o sin remuneración.

El derecho AL trabajo:

Garantizado en el Art. 14 de la Constitución Nacional. El trabajo es un derecho garantizado a nivel internacional y nacional.

¿Por qué y para qué trabajamos, cuál es la motivación y el fin de trabajar? El trabajo **dignifica**: permite el desarrollo de las propias capacidades. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El trabajo es el medio para obtener su sustento individual y familiar, el mejoramiento de la calidad de sus vidas, su realización personal y reconocimiento en el seno de una comunidad. El ser humano consigue gracias a él sentirse integrado en la sociedad, mejorar su autoestima y proyectar una imagen positiva de sí mismo ante los demás. Es esencial para el **bienestar** de la gente. Permite establecer diversos tipos de lazo sociales, vínculos laborales, positivos o negativos, como los basados en la colaboración, en la producción de conocimiento, en la cooperación, la competencia, incluso en el sometimiento, explotación, humillación, maltrato, etc.

Los motivos por los cuales se trabaja, pueden interpretarse desde una teoría psicológica, establecida por la Pirámide de Maslow, que jerarquiza en una pirámide a las necesidades humanas, estableciendo el orden de prioridad que el ser humano tiene como motivantes para hacer sus tareas. En la base de la pirámide se encuentran las necesidades más básicas a satisfacer, las necesidades fisiológicas, como el alimento, vivienda, ropa; eso representaría el primer motivante para trabajar. Una vez satisfecha esta necesidad, se presenta la necesidad de Seguridad, tener la seguridad de contar con un empleo, con una vivienda, salud, seguridad física. Luego aparece la necesidad de afiliación, el ser humano es un ser social, la familia, amigos, incluso el espacio de trabajo representa un sitio en el cual relacionarnos con otros individuos. En las partes más altas de la pirámide se encuentra la necesidad de reconocimiento, vinculado a los sentimientos de éxito, confianza, la autoestima; y en el ápice de la pirámide se encuentra la autorrealización, vinculado a la aceptación de la realidad, resolución de problemas, falta de prejuicios, la moral.

Fuentes normativas del derecho al trabajo:

El derecho al trabajo se expresa a nivel constitucional, en el marco regulatorio argentino, y se expresa en Tratados Internacionales de Jerarquía Constitucional de los Estados partes.

Con la reforma constitucional del año 1994, se le otorgó jerarquía igual a la de la Constitución (art. 75 inc. 22 C.N.) a una serie de instrumentos internacionales en cuyo articulado encontramos importantes disposiciones vinculadas con el derecho del trabajo que, en muchos casos amplían los contenidos del art. 14 bis C.N. En tal sentido, podemos mencionar los arts. 14 y 16 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, arts. 22 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 6, 7, 8 y 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, art. 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y art. 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño.

Art 14 de la Constitución Nacional:

Art. 14.- Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: **de trabajar** y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.

Art. 14 bis de la 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**.

Cuadro comparativo entre fuentes del derecho AL trabajo:

Constitución Nacional Art. 14 y 14 bis	Declaración Universal de Derechos Humanos Art. 23, 24 y 25	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Art. 6,7, 8 y 9
<p>✓ DERECHO AL TRABAJO: Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita</p> <p>✓ CONDICIONES: condiciones dignas y equitativas de labor</p> <p>✓ JORNADA Y DESCANSO: jornada limitada; descanso y vacaciones pagados;</p> <p>✓ REMUNERACIÓN: 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;</p> <p>✓ DERECHO AL TRABAJO: protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público;</p> <p>✓ DERECHO SINDICAL: organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial .</p> <p>✓ DERECHO SINDICAL 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.</p> <p>✓ OTROS DERECHOS RELACIONADOS: 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</p>	<p>✓ DERECHO AL TRABAJO: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo,</p> <p>✓ CONDICIONES: (...derecho a....) condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo</p> <p>✓ DERECHO AL TRABAJO: (...)la protección contra el desempleo.</p> <p>✓ REMUNERACIÓN: Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.</p> <p>✓ DERECHO SINDICAL: Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.</p> <p>✓ JORNADA Y DESCANSO: Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.</p> <p>✓ OTROS DERECHOS RELACIONADOS: Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en</p>	<p>✓ DERECHO AL TRABAJO: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.</p> <p>✓ CONDICIONES: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:</p> <p>✓ REMUNERACIÓN: Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;</p> <p>✓ CONDICIONES: La seguridad y la higiene en el trabajo;</p> <p>✓ DERECHO AL TRABAJO: Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;</p> <p>✓ JORNADA Y DESCANSO: El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.</p>

<p>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.</p>	<p>especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.</p> <p>✓ MATERNIDAD: La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.</p>	<p>✓ DERECHO SINDICAL: Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país. 2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menos caben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.</p> <p>✓ OTROS DERECHOS: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.</p>
--	---	--

➤ **Derecho y legislación:**

- **El derecho:** es un conjunto de normas y principios que regulan la conducta humana en la sociedad. Estas normas y principios son creados y aplicados por el Estado para establecer un orden social justo y equitativo, garantizando derechos y deberes de los ciudadanos. El derecho también establece las bases de la organización del Estado y las atribuciones de los diferentes poderes públicos, y las reglas para la resolución de conflictos y controversias entre particulares o entre particulares y el Estado.
- **La legislación:** normas jurídicas creadas por el poder legislativo, es decir, las leyes. La legislación es una de las fuentes del derecho.

➤ **Orígenes del derecho:** los orígenes del derecho se encuentran en las sociedades antiguas, donde se desarrollaron normas y reglas para regular la vida en sociedad. Desde entonces, el derecho ha ido evolucionando y adaptándose a los cambios sociales, culturales y políticos.

➤ **Ramas del derecho:** El derecho se divide en diferentes ramas, cada una de las cuales se ocupa de un ámbito específico. Algunas son:

- Derecho Civil: se ocupa de las relaciones entre particulares, como el derecho de familia, sucesiones, obligaciones, contratos.
- Derecho Penal: prevención y represión de los delitos y faltas.
- Derecho Laboral: relaciones entre empleadores y trabajadores.
- Derecho Constitucional: organización y funcionamiento del Estado y los derechos y garantías de los ciudadanos.
- Derecho Comercial: relaciones comerciales empresas-comerciantes.
- Derecho Internacional: relaciones jurídicas entre los Estados y otros sujetos de derecho internacional.

Derecho	
Derecho Público	Derecho Privado
Regula la relación entre el Estado y los particulares Representa el interés colectivo Es unilateral (el Estado define) Ej: derecho constitucional, administrativo, penal, financiero, internacional publico	Regula la relación entre particulares Representa el interés individual Es un acuerdo entre las partes, en igualdad de condiciones Ej. Derecho laboral, civil, comercial, internacional privado.

➤ **Estado y Gobierno:**

- El Estado está compuesto por tres elementos básicos: territorio, población y poder: es una entidad política soberana que se encuentra conformada por el conjunto de instituciones y organizaciones que ejercen el poder en una determinada sociedad o territorio. Tiene la función de garantizar el bienestar y la seguridad de los ciudadanos, proteger sus derechos y establecer normas y reglas que rigen la convivencia social.
- El gobierno es el conjunto de personas y organismos con la responsabilidad de dirigir y administrar el Estado. Es temporal y cambia periódicamente a través de elecciones.

➤ **Organización del Estado Argentino:**

El Estado argentino se organiza en tres poderes independientes y autónomos entre sí, que son el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo y el Poder Judicial. Esta estructura se encuentra establecida en la Constitución Nacional.

- Poder Ejecutivo: encargado de la gestión y administración del Estado implementación y ejecución de políticas públicas, a cargo del Presidente de la Nación, elegido por el voto popular en elecciones generales cada cuatro años, ministerios y secretarías.
- Poder Legislativo: elabora y sanciona las leyes. Dos cámaras: Cámara de Diputados (elegidos cada 4 años por voto popular) y la Cámara de Senadores (elegidos cada 6 años por voto, las plazas se renuevan escalonadamente).
- Poder Judicial: interpreta y aplica las leyes. Está compuesto por tribunales y juzgados. La Corte Suprema de Justicia de la Nación es el máximo tribunal del país y tiene la función de interpretar la Constitución Nacional y controlar la legalidad de las leyes y actos de gobierno.

Y Argentina adopta la forma de un Estado representativo, republicano y federal

- Representativa: significa que el pueblo gobierna por medio de representantes que elige por el voto.
- Republicana: se basa en la división, control y equilibrio entre los 3 Poderes: ejecutivo, legislativo, judicial. La República es lo contrario a la monarquía, en tanto los representantes son elegidos por el voto democrático, la monarquía implicaba una única figura en el poder de por vida, en la república los representantes y autoridades cumplen su función por un periodo determinado. El poder no se concentra en un solo representante, se divide en los 3 poderes.
- Federal: la Federación, se reconoce el poder de las provincias y su autonomía, cada provincia se gobierna a sí misma. El poder se divide entre un gobierno central federal, que abarca a todo el territorio de la Nación, y gobiernos locales (de las provincias), con competencias y responsabilidades.

➤ **Fuentes del derecho**: Las fuentes del derecho son los medios a través de los cuales se crean y se establecen las normas jurídicas. Las principales fuentes del derecho son:

- La Constitución: es la norma fundamental y suprema de un Estado y establece los principios y normas que rigen la organización del Estado y los derechos y deberes de los ciudadanos.
- La ley: son las normas jurídicas emanadas del poder legislativo, que regulan diversas materias.
- La jurisprudencia: son las decisiones judiciales que se adoptan en el marco de un proceso y que tienen fuerza de ley para las partes involucradas. Son los fallos de los jueces, generan antecedentes normativos.
- La doctrina: son las opiniones y estudios realizados por juristas y especialistas en derecho.

ORDEN JERARQUICO DE LAS NORMAS JURIDICAS- teoría de Kelsen



¿Qué comprendemos de esta representación gráfica?

- En esta pirámide jurídica se representa la jerarquía de las fuentes normativas.
- La Constitución Nacional, junto con los tratados internacionales de jerarquía constitucional art. 75 de la CN), presentan la mayor jerarquía. Una fuente normativa inferior debe responder a la fuente con mayor jerarquía.
- Si bien dentro del derecho de cada Estado existen numerosos tipos de normas jurídicas elaboradas de varias formas, por diferentes órganos y en distintos niveles de gobierno, no es admisible, como condición de eficiencia, que coexistan normas contradictorias para solucionar un mismo problema. Por ello, se hace indispensable que no se produzca contradicción alguna en el conjunto de normas, como condición ineludible de cualquier “orden jurídico” concebido como un ordenamiento dotado de unidad y coherencia en todo momento. La jerarquía establece que cuando exista contradicción entre dos normas de distinto nivel, primará la norma superior.
- Ante la contradicción entre dos normas de la misma jerarquía y provenientes del mismo órgano, la norma posterior en el tiempo derogará a la anterior.
- En el ámbito del derecho del trabajo, el orden jerárquico de las normas no siempre coincide con el orden de prelación o de aplicación concreta de ellas a un caso determinado: al regir el principio protectorio con sus tres reglas, una norma de jerarquía inferior puede prevalecer sobre otra de jerarquía superior si resulta más favorable al trabajador (por ej. Un convenio colectivo se aplica por encima de la ley por establecer condiciones más favorables al trabajador).
 - El convenio colectivo tiene eficacia derogatoria respecto de una ley anterior menos beneficiosa y deja sin efecto al convenio colectivo anterior aun cuando otorgara mejores derechos a los trabajadores (ocupa mismo espacio normativo). También deroga cláusulas menos favorables incluidas en un contrato individual.
 - Al contrario, ni la ley ni el convenio colectivo pueden afectar el contrato individual anterior que otorga mayores beneficios al trabajador, en este caso, el contrato individual se impone tanto al convenio colectivo como la ley.
 - Para saber cuál es la fuente (ley, convenio colectivo, etc) que corresponde aplicar al caso concreto, se debe tener en cuenta los principios propios del derecho del trabajo y analizar lo siguiente:
 5. Lo pactado por el trabajador en el contrato individual del trabajo;
 6. Observar si a la actividad o a la empresa le resulta aplicable un convenio colectivo de trabajo (CCT), o bien si la actividad está regida por un estatuto especial, o si existe un reglamento de empresa;
 7. Si la respuesta a los puntos 1 y 2 es afirmativa, verificar que ninguna de las cláusulas o normas contenidas en dichas fuentes viole el orden público laboral;
 8. Si la respuesta a los dos primeros puntos es negativa, o la del punto 3 es afirmativa, se debe aplicar la LCT.
 - 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 (ley, CCT, estatuto especial) otorga distintos beneficios al trabajador, se debe aplicar la regla del régimen más favorable.

PRINCIPIOS DEL DERECHO

Los principios del derecho del trabajo tienen una función de interpretación y supletoria. Sirven para suplir la ausencia normativa (vacíos legales); y funcionan como líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas (función inspiradora o informadora), orientar la interpretación de las existentes en caso de discrepancias (función interpretadora) y resolver los casos no previstos integrando vacíos legales (función integradora).

- **Principio protectorio:** responde a la tutela protectora del art 14 bis de la CN, y equilibra las diferencias entre el trabajador y el empleador (desigualdad jurídica en favor del trabajador, para compensar y equilibrar la desventaja y dependencia que mantiene con su empleador (Art. 17 Bis, LCT). Tiene 3 reglas:
 - a) **In dubio pro operario:** cuando haya interpretaciones diversas sobre una disposición, si una norma resulta ambigua, deberá aplicarse la que más favorezca al trabajador (regla de interpretación). Según el párrafo 2 del art. 9° LCT, “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”.
 - b) **regla de aplicación de la norma más favorable:** si se presentan dos o más normas aplicables a una misma situación jurídica, el juez debe, necesariamente, inclinarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior (regla de aplicación). Párrafo 1 de art. 9° LCT, “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”. Artículo 8° LCT: “las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, 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”.
 - c) **regla de la condición más beneficiosa:** dispone que cuando una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador, se la debe respetar: la modificación debe ser para ampliar y no para disminuir derechos. El punto de partida es el reconocimiento en el **contrato individual de trabajo de una situación concreta más favorable al trabajador que la que establece la nueva norma que se habrá de aplicar**. Impone la existencia de una norma anterior concreta y reconocida, que ya se ha aplicado y debe ser respetada por ser la más beneficiosa. Al respecto, el art. 7° LCT “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.” Y el art. 13° LCT “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 substituidas de pleno derecho por éstas.”
- **Principio de irrenunciabilidad de los derechos:** Impide al trabajador la posibilidad de que por voluntad propia renuncie a cualquier derecho (excepto la renuncia voluntaria al trabajo que ejerce). Ordena la imposibilidad de pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas. (En la LCT, artículo 12°, 7°, 13°, 15°, 58° y 260°)
- **Principio de continuidad de la relación laboral:** En caso de duda entre la continuación o no del contrato de trabajo o respecto de su duración, se debe resolver en favor de la existencia de un contrato por tiempo indeterminado. El principio apunta al mantenimiento de la fuente de trabajo (LCT. El art. 10°, 90°, 94°)
- **Principio de primacía de la realidad:** prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido. Prima la verdad de los hechos, la esencia de la relación que vinculó a las partes, sobre la apariencia, la forma o la denominación que estas asignaron al contrato. (artículo 23 de la LCT, art. 14°).
- **Principio de buena fe:** Debe estar presente al inicio de la relación de trabajo, durante su vigencia y en la extinción. Las partes se deben recíproca lealtad, la buena fe debe estar presente en el cumplimiento de las condiciones normativas por ambas partes. (El artículo 63° de la LCT)
- **Principio de no discriminación e igualdad de trato:** según la CN: Artículo 16- principio de igualdad ante la ley, igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones; Artículo 14 bis – igualdad en el plano salarial, igual remuneración por igual tarea. En la LCT, obligación del empleador de no discriminar (Artículos 17°, 70°, 72°, 73°, 81°, 172° y 187).
- **Principio de equidad:** *justicia del caso concreto, vinculado a la interpretación del derecho, ante una controversia, un juez puede “alejarse” de la lectura de la norma e interpretarla en función del caso, conforme al principio protectorio; y si las normas no consideran la situación, el juez puede decidir según lo que considere justo.* (artículo 11 de la LCT).

- **Principio de indemnidad:** protege la integridad física o bienes de un trabajador ante una relación laboral. Ante accidente de trabajo o enfermedad profesional, el empleador o su Aseguradora (ART) debe hacerse cargo de reparar el daño causado.
- **Principio de justicia social:** Consiste en dar a cada cual lo que le corresponde a fin de lograr el bien común (derechos, deberes de las partes) **Se vincula con la protección de la dignidad del trabajador como persona humana, plasmada esencialmente en el principio protectorio y en el plano colectivo con la libertad sindical.**(art. 11 de la LCT)
- **Principio de gratuidad:** Es el principio que **garantiza el acceso gratuito de los trabajadores a la justicia.** Con esta protección se trata de evitar que los trabajadores resignen sus derechos por falta de recursos económicos, se puede **iniciar un juicio laboral y acceder al asesoramiento letrado sin costo. Se basa en la desigualdad económica del trabajador respecto del empleador.** (art. 20 LCT)
- **Principio de razonabilidad:** **accionar conforme a la razón y a determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habituales, sin adoptar conductas arbitrarias.** Refiere al razonamiento que justifica decisiones de las partes, y que las mismas (trabajador y empleador) ejerzan sus derechos y deberes de acuerdo al razonamiento lógico y de sentido común, sin adoptar conductas abusivas ante los derechos del otro.
- **Principio de progresividad:** Este principio apunta a que las garantías constitucionales de los trabajadores, en virtud de la protección establecida en el **artículo 14 bis de la Constitución Nacional**, no se vean condicionadas por eventuales normas regresivas que atenten contra el orden público laboral. Por un lado, impone el **deber de que, ante cada cambio normativo en materia laboral, se vaya progresivamente ampliando el nivel de tutela y no se disminuya.** Y, por otra parte, implica la recuperación de los derechos de los trabajadores, reformando la legislación, incorporando mayores beneficios laborales en las leyes y los convenios colectivos de trabajo y compatibilizando la jurisprudencia con los principios y garantías del carácter protectorio. Está inserto en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, según el cual todo Estado parte se compromete a **adoptar medidas para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos reconocidos.** Implica la obligación positiva de los **Estados de garantizar el ejercicio y disfrute de los derechos de los individuos** en relación con el poder y también en relación con actuaciones de terceros particulares.

Legislación laboral en Argentina

Ley Nacional del Empleo (1991):

- ✓ garantiza el **derecho constitucional a trabajar.**
- ✓ **Promueve la creación de empleo:** instrumentar políticas económico sociales a través de programas que fomenten el empleo + desarrollo de políticas tendientes a incrementar la producción y la productividad;
- ✓ **Fomentar oportunidad de empleo: capacitar = programas de formación profesional**
- ✓ **Protección a los trabajadores desocupados**
- ✓ **Regular SMVM (Salario Mínimo, Vital y Móvil).**
- ✓ Regulariza empleo no registrado: Promover la **regularización de las relaciones laborales, desalentando las prácticas evasoras + prevención y sanción del empleo no registrado: regula inscripción del trabajador conforme LCT y sanciona el registro del trabajador con fecha posterior al ingreso real y por documentar una remuneración inferior a la percibida por el trabajador.**
- ✓ Establece indemnizaciones por empleo no registrado, irregularidades en el mismo, y por despido.

Ley de Contrato de Trabajo – LCT (1974):

- ✓ comprende a la mayor parte de las **relaciones de trabajo privadas.**
- ✓ **Regula contrato de empleo, y contratos de empleo especiales (tales como contratos a medio tiempo, contratos de duración determinada, contratos de trabajo de temporada)**
- ✓ **Determina cuáles son los derechos y obligaciones de los empleados y de los empleadores**
- ✓ **Regula remuneración y protección de salarios,**

- ✓ **Jornada: horas de trabajo, días festivos oficiales y el permiso con sueldo,**
- ✓ **Protección de la maternidad e infancia (la edad mínima y la protección de los trabajadores jóvenes y su jornada)**
- ✓ **Regula la suspensión y terminación del contrato de empleo, la transferencia de empresas.**

Sobre el CONTRATO:

Es un acuerdo entre las partes intervinientes. En términos laborales, un contrato de trabajo será celebrado entre los sujetos de dicha relación laboral: el empleador y el empleado.

Al tratarse de un acuerdo, hay un margen de negociación. No obstante, los sujetos de la relación laboral no son iguales: el empleador tiene más poder por su posición, respecto del trabajador. En esto se fundamenta la legislación vigente, en la tutela protectora del trabajador.

El contrato a celebrarse debe tener un objeto LICITO y NO PROHIBIDO.

De ser ILICITO, será nulo absoluto para ambas partes; en cambio, de ser PROHIBIDO, su nulidad será relativa; sólo la parte empleadora será pasible de la sanción (ej contratar a un niño)

Según la LCT, el contrato de trabajo y la relación de trabajo se rige:

- a) Por la LCT**
- 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.**

- **Reglamentos de Empresas: acuerdos internos de empresa o reglamentos de taller.** Es un ordenamiento escrito de la prestación laboral y las cuestiones referidas a las conductas del personal en el trabajo, estableciendo **obligaciones y prohibiciones** propios de la actividad y o la forma habitual de efectuar las tareas. **Tiene validez y debe ser acatadas por los trabajadores, siempre y cuando sus cláusulas no se contrapongan** con lo normado en la ley de contrato de trabajo, ni con las disposiciones del convenio colectivo aplicables a la actividad o a la empresa, ni con lo pactado en el contrato individual de trabajo.
- **Usos de empresas:** usos frecuentes y generalizados de la empresa respecto de su personal, referidos a la **forma de prestar las tareas, la organización del trabajo, las conductas asumir en determinadas ocasiones**, etc., y **tienen un alcance similar al reglamento de empresa en tanto se pruebe su existencia mediante la repetición de los actos y la aceptación reitera de tales conductas.** La diferencia esencial con el reglamento es que las condiciones de la prestación laboral no están fijadas en forma escrita.
- **Voluntad de las partes:** El contenido del contrato puede ser regulado por las partes, siempre y cuando no vulnere disposiciones de orden público y el principio de irrenunciabilidad consagrado en la norma del art. 12 de la LCT.

Se han aprobado leyes especiales para regular las relaciones de empleo en una serie de profesiones tales como trabajadores de la construcción, vendedores, conserjes de servicio, periodistas, trabajadores a domicilio y ayudantes.

Derecho del Trabajo	
Derecho individual	Derecho colectivo
Regula la relación entre el trabajador y el empleador (regula el contrato de trabajo) Sujetos: trabajador (persona física) y empleador (persona física o jurídica)	Regula la relación entre sujetos colectivos del trabajo: los representantes de los trabajadores (gremios, sindicatos) y empleadores (grupo, cámaras...) Y regula los convenios colectivos de trabajo

En el marco de la negociación colectiva encontramos:

Convenios Colectivos de Trabajo CCT: ley 14.250.

Es un **acuerdo que se establece entre los representantes de los trabajadores (asociación sindical con personería gremial) y los empleadores** (ej. Cámara empresarial) de una **determinada actividad** económica o sector laboral. El objetivo es establecer las condiciones de trabajo y remuneraciones que regirán en ese ámbito. Los convenios colectivos pueden ser de ámbito nacional, provincial o regional, y se negocian y firman en el marco de las leyes laborales argentinas. Debe ser homologado por el Ministerio de Trabajo, y es de carácter obligatorio para la actividad que regule, en tanto es un acuerdo de voluntades entre las partes. Ejemplo: Comercio, Gastronómicos, Construcción...

Estatutos Profesionales:

Son leyes que se ocupan exclusivamente del personal de determinada actividad, arte, oficio o profesión; Responde a un grupo de trabajadores. Ejemplo: estatutos de actividad (construcción), de profesión (médicos, abogados, contadores), de especialidad (viajantes), de arte u oficio (radiotelegrafista peluqueros), o según la empresa (Pymes).

Establecen las competencias y funciones de los profesionales, las condiciones de trabajo, la remuneración, la ética profesional, entre otros aspectos.

Laudos arbitrales artículo 7 de la ley 14.786

Es una **decisión que toma un juez o un árbitro (un tercero elegido por las partes) en el marco de un conflicto laboral**, para posibilitar la solución de dichos conflictos de trabajo en las negociaciones colectivas.

El laudo puede ser vinculante o no vinculante, según lo establezcan las partes en el proceso de arbitraje:

- **Vinculante:** es aquel que obliga a las partes involucradas a cumplir con lo establecido en la decisión del árbitro o juez. Esto significa que las partes deben acatar y cumplir con lo que se ha establecido en el laudo, sin excepciones. En otras palabras, el laudo es obligatorio para ambas partes y **tiene fuerza de ley**.
- **No vinculante:** es aquel que **no tiene un efecto obligatorio** para las partes involucradas. Esto significa que las partes pueden decidir si cumplen o no con la decisión del árbitro o juez. Un laudo no vinculante es una **recomendación o sugerencia del árbitro o juez**, que las partes pueden acatar o no. En este caso, el laudo no tiene fuerza de ley y no es obligatorio para ambas partes

➤ Convenios y recomendaciones de la OIT:

La Organización Internacional del Trabajo es una entidad internacional multisectorial que tiene como fines esenciales promover internacionalmente la justicia social, prestar asistencia técnica los programas de desarrollo económico y social, reunir y difundir toda la información relativa a los problemas del trabajo, establecer normas de validez internacional y controlar su aplicación y eficaz en todos los países.

Sus convenios y recomendaciones o normas son de validez internacional. Los convenios fijan **directivos para facilitar la uniformidad de la legislación laboral de los países miembros**; desde la reforma constitucional de 1994, los convenios

de la OIT, suscritos y ratificados por nuestro país, son aplicables en el derecho interno. La recomendación es establecer mecanismos uniformes de validez internacional para llevar a acción las medidas a adoptar y orientar a los estados miembros en la preparación de la legislación laboral.

- En relación con la **promoción de los derechos de asociación y sindicalización**:
 - **Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y protección al derecho de sindicación:** derecho a constituir organizaciones y de afiliarse sin autorización previa; Derecho a redactar sus estatutos, elegir a sus representantes; de constituir federaciones y confederaciones y de afiliarse a organizaciones internacionales; y la garantía de que el Ministerio de Trabajo no puede disolver o suspender a las organizaciones sindicales.
 - **Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva:** Proteger el ejercicio de los derechos sindicales y organizaciones de los trabajadores frente a los empleadores; Fomentar la negociación colectiva

La libertad de asociación es un derecho humano, para organizarse y para defender sus intereses y establecer negociaciones colectivas. La libertad de asociación en el mundo laboral significa que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de formar sus organizaciones y de afiliarse a éstas libremente. *El sindicato es la organización de trabajadores; mientras que la organización de los empleadores se denomina comúnmente cámaras, consejos o asociaciones.*

- En relación con la **eliminación del trabajo forzoso**:
 - **Convenio (núm. 29) sobre el trabajo forzoso u obligatorio**= definido como **todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente**. **Excepción:** El servicio militar obligatorio, obligaciones cívicas normales, trabajo que se exija en una sentencia judicial, en casos de fuerza mayor como en caso de guerra o un siniestro; trabajos comunales cortos o pequeños.
 - **Convenio (núm. 105) sobre la abolición del trabajo forzoso: nunca puede recurrirse al trabajo forzoso u obligatorio** como medio de presión o educación política, como castigo por opiniones políticas o por oposición ideológica al orden político, social o económico del país, como estrategia de producción económica, como medida de disciplina en el trabajo, como castigo por haber participado en huelgas, como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.
- En relación con la **eliminación del trabajo infantil**:
 - Convenio (núm.138) sobre la edad mínima de admisión al empleo: **fijar una edad mínima para que una persona empiece a trabajar**
 - Convenio (núm. 182) sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil
- En relación con la **eliminación de la discriminación**:
 - **Convenio (núm. 100) sobre la igualdad de remuneración:** dos personas (por ejemplo, pueden ser un hombre y una mujer ó de diferentes grupos étnicos) reciban el mismo salario o pago en especie por un trabajo de igual valor.
 - **Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación:** considera discriminación a cualquier exclusión que perjudique a una persona en razón de su grupo étnico, color de piel, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social de manera que le impide conseguir un trabajo y desarrollarse en éste

REGIMEN DE TRABAJO

LCT Régimen general de trabajo	Régimen agrario	Régimen casas particulares	Empleo Público	Trabajo independiente
<p>Ley 20744</p> <p>- Sujetos: compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta. No aplicable a: Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal; al personal de casas particulares; trabajadores agrarios. (A menos que se exprese lo contrario).</p> <p>- Regula: contrato de empleo, y contratos de empleo especiales (tales como contratos a medio tiempo, contratos de duración determinada, contratos de</p>	<p>Ley 26727</p> <p>- Sujetos: se aplica a los trabajadores que hacen tareas de manipulación y almacenamiento de productos agrarios, tareas en ferias y remates de hacienda y trabajos de empaque de frutos y productos agrarios propios.</p> <p>Referente a la actividad agraria, es la que está destinada a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, avícolas, apícolas u otras relacionadas y que no hayan sido sometidos a ningún tipo de procesos industriales.</p> <p>- Regula: el contrato de trabajo agrario y los derechos y obligaciones de las partes. Regula el salario, la jornada de</p>	<p>Ley 26.844</p> <p>- Sujetos: Trabajadores que realizan tareas de limpieza, jardinería, cuidado de personas y otro tipo de trabajos domésticos.</p> <p>- Regula: Derechos y obligaciones de las partes, el trabajador puede acceder a cobertura de obra social, jubilación, vacaciones, aguinaldo y ART. Jornada, licencias, régimen de cama adentro, descansos y vacaciones, indumentaria y entrega de elementos de limpieza, acceso a baño.</p> <p>- Condiciones: Esta norma rige en todo el territorio nacional para las relaciones laborales que se entablan con los empleados y</p>	<p>Ley 25.164</p> <p>- Sujetos: Se denomina empleo público a aquel generado por el Estado. Dicho de otro modo: en el empleo público, el empleador (el contratante) es algún organismo estatal.</p> <p>Ingreso: Ser argentino nativo, por opción o naturalizado.</p> <p>Condiciones de conducta e idoneidad para el cargo; apto psicofísico.</p> <p>No permite el ingreso a: condenados por delito doloso hasta cumplir pena, por delito ante la Administración Pública, deudores morosos del Fisco, por edad jubilatoria, sujetos pendientes de proceso penal, e infracción de leyes electorales y servicio</p>	<p>Monotributista, “propio jefe”, “autónomo”, “independiente”, “emprendedor”.</p> <p>- Se asume el riesgo (inversión, análisis del mercado, costos del emprendimiento”).</p> <p>- Se puede tener empleados a cargo (entran bajo LCT)</p> <p>Derecho emprendedor: Ley del Emprendedor 27.349 -Objetivo: Constituir <u>jurídica e impositivamente</u> a la empresa (afip, rentas, municipio). -Regula <u>personería y fondo de financiamiento</u>: -Personería: cómo se constituye el emprendimiento, permite la protección de patrimonio e inversiones: empresa unipersonal (persona física, humana); o como persona jurídica (es un ente, sociedad como SA, SRL, SAS, o fundación, organización sin fines de lucro) -Ley 19.550- ley 27.349 -Financiamiento: fondo FONDCE (Fondo Fiduciario para el Desarrollo del Capital Emprendedor)= fondo estatal , inversores, crowdfunding, prestamos a tasa 0.</p> <p>Identidad del emprendimiento: -Registrar marca= ante el INPI. <u>Patentamiento</u> de la idea, producto, 20 años ,nacional, se hace por país. Debe ser novedoso, de aplicación útil. , = Derechos de autor para proteger la expresión de la idea intelectual <u>original</u>, de uso libre. (ej, software, musica, libros), o acuerdo de confidencialidad (informacion secreta, no divulgable)</p> <p>Tipos de contribuyentes para la AFIP - CONTRIBUYENTES DEL RÉGIMEN GENERAL: personas físicas o jurídicas, sujetos de alguno de los siguientes</p>

<p>trabajo de temporada)</p> <p>Determina cuáles son los derechos y obligaciones de los empleados y de los empleadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regula remuneración y protección de salarios, - Jornada: horas de trabajo, días festivos oficiales y el permiso con sueldo, - Protección de la maternidad e infancia (la edad mínima y la protección de los trabajadores jóvenes y su jornada) - Regula la suspensión y terminación del contrato de empleo, la transferencia de empresas. 	<p>trabajo, el transporte, características de la vivienda y los alimentos que debe recibir el trabajador. Contrato a familias, grupos de trabajadores, independientes.</p> <p>Duración del contrato de trabajo agrario: permanente de prestación continua (se extingue según LCT) y el contrato de trabajo temporario. (trabajo cíclico o estacional propios de la actividad, o aquellas que se realicen en ferias o remates de hacienda).</p> <p>Condición:</p> <p>Actividad en ámbitos rurales, que son aquellos que no cuentan con asentamientos edilicios ni divididos en manzanas, y los solares o lotes deben estar destinados a residencias y no a actividades vinculadas a la industria, comercio, servicio, administración pública.</p>	<p>empleadas por el trabajo que prestan en casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importa para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera sea la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que son ocupados para tales labores (Art. 1°).</p> <p>La parte empleadora puede deducir del impuesto a las ganancias lo que pague como sueldo y contribuciones de seguridad social (obra social, jubilación, etc.).</p>	<p>militar, actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático</p> <p>- Regula:</p> <p>los requisitos para el ingreso e impedimentos para el ingreso, la naturaleza de la relación de empleo, derechos y deberes de las partes, causales de egreso, entre otros.</p>	<p>tributos: el Impuesto a la Ganancias, el Impuesto al Valor Agregado (IVA), el Impuesto a los Bienes Personales, el Impuesto a la Ganancia Mínima Presunta, y a todo otro impuesto nacional que sea recaudado y fiscalizado por esta Administración Federal.</p> <p>-CONTRUBUYENTES DEL REGIMEN SIMPLIFICADO O MONOTRIBUTISTAS: El Monotributo -o Sistema de Régimen Simplificado- consiste en concentrar en un único tributo el ingreso de un importe fijo, el cual está formado por un componente provisional (Seguridad Social- Obra social según nómina inscripta, y aporte jubilatorio) y otro impositivo. La obligación de pago es mensual. Categorías de monotributo según nivel de facturación, entre otros.</p> <p>-RESPONSABLE INSCRIPTO: Son los sujetos que efectúan ventas, locaciones y/o prestaciones de servicios alcanzados por el I.V.A., en tanto y en cuanto el mono anual de sus operaciones supere determinadas cifras.</p> <p>- EXENTO: Son actividades que están eximidas de pagar IVA. Ejemplo: Libros, diarios y publicaciones periódicas, Estampillas de correo, Boletos de transportes públicos y de espectáculos teatrales, Agua ordinaria natural, Pan común y leche sin aditivos, Las exportaciones, Servicios prestados por escuelas privadas incorporadas a la enseñanza oficial, Servicios prestados por las obras sociales, Transporte internacional de personas y transporte nacional de personas que no supere los 100 kilómetros, Servicios prestados por agencias de lotería, Servicios prestados por servicio doméstico</p> <p>- NO RESPONSABLE: El sujeto desarrolla una actividad que no se encuentra alcanzada por el IVA. ejemplo: quienes alquilan inmuebles destinados a la vivienda.</p> <p>- CONSUMIDOR FINAL: Son aquellos que destinarán el bien o servicio adquirido a su consumo particular. Abonan el 21% de impuesto IVA.</p> <p>¿Qué es el IVA?Es un impuesto indirecto que cobra el Estado a través de la AFIP, cada vez que se realiza una</p>
---	---	--	--	---

				<p>venta de bienes y/o servicios, es decir, que se aplica sobre el consumo directo de los mismos ya sea dentro como fuera del país.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 27% como por ejemplo telecomunicaciones • 21% que es el que tiene la mayoría de los bienes y servicios • 10,5% como por ejemplo frutas, verduras, electrónica, diarios y revistas, entre otros
--	--	--	--	--

Bibliografía de referencia:

Dobarro, Viviana M. (2015) El derecho del trabajo: principios generales e institutos fundamentales. UBA. Disponible en: <http://derecho1.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/119/2015/04/El-Derecho-del-Trabajo-Principios-generales-e-instituciones-fundamentales3.pdf>

Estudios de Derecho Público / Edgardo Tobías Acuña ... [et.al.] ; prólogo de Alberto Antonio Spota. (2013)- 1a. ed. - Buenos Aires : Asociación de Docentes - Facultad de Derecho y Ciencias Sociales - UBA, <http://www.derecho.uba.ar/docentes/pdf/estudios-de-derecho/002-edp-3-marinez.pdf>

Jaunarena, Horacio. (2015) Orden Jurídico. Año 2, n°9. Centro de Estudios para la Defensa Nacional. Universidad de Belgrano. Disponible en: http://repositorio.ub.edu.ar/bitstream/handle/123456789/6547/09_agosto_2015.pdf

OIT (2004). El trabajo decente. Disponible en: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm#:~:text=El%20Tesoro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.

OIT (2009). Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana Conocer los Derechos Fundamentales en el Trabajo San José, Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf

Ricardo E. J. Ferrari (2012). La importancia del trabajo para la vida humana y el flagelo de la desocupación. VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata. Disponible en: <https://www.aacademica.org/000-097/366.pdf>