

## UNIDAD (4-1) — DERECHO DEL TRABAJO

---

### DEFINICIÓN

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

Su finalidad es **proteger a los trabajadores** y constituirse en un medio —una herramienta— para **igualar a trabajadores y empleadores**, generando “desigualdades” que compensen las diferencias naturales preexistentes entre unos y otros.

---

### DIVISIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo puede dividirse en **cuatro partes** bien diferenciadas:

#### 1. Derecho Individual del Trabajo

Se ocupa de las relaciones **individuales** entre:

- El trabajador (persona humana).
- El empleador (persona humana o jurídica).

#### 2. Derecho Colectivo del Trabajo

Regula las relaciones de los **sujetos colectivos**:

- Asociación profesional de trabajadores (sindicato).
- Entidades representativas de los empleadores (cámaras empresariales).
- El Estado (órgano de aplicación y control).

#### 3. Derecho Internacional del Trabajo

Comprende:

- **Tratados internacionales** celebrados entre los Estados.
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT).

#### 4. Derecho Administrativo y Procesal del Trabajo

Se ocupa de los **conflictos** que se presentan en los puntos anteriores.

Los **tribunales del trabajo** actúan como **mediadores o árbitros**, generalmente ante el **Ministerio de Trabajo**.

=====

### LEY DE CONTRATO DE TRABAJO (LCT)

La Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744 (modificada por la Ley 21.297) constituye el **cuerpo normativo principal del derecho individual del trabajo**.

Rige todo lo concerniente al **contrato de trabajo**, se haya celebrado en el país o en el exterior, mientras se ejecute en territorio nacional.

#### Están excluidos de su aplicación:

- Los dependientes de la **Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal**, excepto inclusión expresa.
  - Los **trabajadores del servicio doméstico** (Decreto/Ley 326/1956 y Decreto 7979/1956).
  - Los **trabajadores agrarios** (Leyes 22.248 y 25.191 y Decreto 453/2001).
- =====

### FUENTES DE REGULACIÓN

El **Artículo 1º** de la Ley de Contrato de Trabajo dispone:

“El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen:

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

#### Tipos de fuentes

- **Fuentes materiales:**  
Son los hechos sociales o factores que motivan la creación de una norma jurídica.  
Representan los antecedentes o causas que dan origen a una ley o reglamentación.
- **Fuentes formales:**  
Son las **normas jurídicas** que surgen de esos hechos sociales (leyes, decretos, resoluciones).

Deben reflejar fielmente la realidad social que las origina.

---

## CLASIFICACIÓN DE LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

### Según su alcance

- **Generales:** abarcan la generalidad de los trabajadores.
- **Especiales:** se dirigen a un conjunto determinado de personas.

### Según su relación con el derecho del trabajo

- **Clásicas (comunes a todo el derecho):**
    - Constitución Nacional.
    - Tratados internacionales.
    - Leyes y reglamentaciones.
    - Jurisprudencia.
    - Usos y costumbres.
    - Voluntad de las partes.
  - **Propias (exclusivas del derecho laboral):**
    - Convenios colectivos.
    - Estatutos profesionales.
    - Laudos arbitrales (voluntarios u obligatorios).
    - Convenios de la OIT.
    - Reglamentos y usos de las empresas.
- 

## PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Son **reglas inmutables e ideas esenciales** que conforman las bases sobre las cuales se sustenta el orden jurídico laboral.

Su fin es **proteger la dignidad del trabajador** y garantizar la eficacia del derecho desde el inicio hasta la extinción del vínculo laboral.

## Principios fundamentales:

1. **Principio protectorio**, que se expresa en tres reglas:
  - *In dubio pro operario* (ante la duda, a favor del trabajador).
  - Aplicación de la **norma más favorable**.
  - **Condición más beneficiosa**.
2. **Principio de irrenunciabilidad** de los derechos laborales.
3. **Principio de continuidad** de la relación laboral.
4. **Principio de primacía de la realidad**.
5. **Principio de buena fe**.
6. **Principio de no discriminación e igualdad de trato**.
7. **Principio de equidad**.
8. **Principio de justicia social**.
9. **Principio de gratuidad**.
10. **Principio de razonabilidad**.
11. **Principio de progresividad**.

=====

## CONTRATO DE TRABAJO

El **Artículo 21 de la LCT** establece:

“Hay contrato de trabajo cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de otra y bajo dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado, mediante el pago de una remuneración.”

Sus cláusulas quedan sometidas a las disposiciones de **orden público, estatutos profesionales, convenciones colectivas y usos y costumbres**.

### Elementos de la definición

1. **Acuerdo de voluntades**: el contrato se perfecciona con el consentimiento.

2. **Servicio personal**: el trabajo es infungible (solo una persona física puede realizarlo).
3. **Irrelevancia de la forma o denominación**.
4. **Indiferencia del plazo** (puede ser determinado o no).
5. **Prestación de servicios personales** bajo organización del empleador.
6. **Retribución**: el empleador debe pagar una remuneración.
7. **Subordinación**: el empleador organiza el trabajo y asume los riesgos.

## Caracteres del contrato de trabajo

- **Consensual**.
  - **Personal y personalísimo** (basado en las cualidades del trabajador).
  - **Dependiente**.
  - **De tracto sucesivo**.
  - **Formal y no formal**.
  - **Oneroso**.
  - **Bilateral y sinalagmático** (obligaciones recíprocas).
  - **Comutativo**.
  - **Típico**, con regulación específica en la LCT.
- 

## REGISTRACIÓN LABORAL

Todo empleador, sin importar el número de empleados, debe llevar un **libro especial (art. 52, LCT)** registrado y rubricado, en el lugar de trabajo.

**Según el Artículo 7º de la Ley 24.013, el contrato está registrado cuando:**

- El empleador inscribe al trabajador en el **libro especial del art. 52** o en la **documentación laboral correspondiente**.
- El trabajador queda afiliado al **Instituto Nacional de Previsión Social, cajas de subsidio familiar y obra social**.
- Los libros son **visados por el Ministerio de Producción y Trabajo**.

- Se asientan datos de **identidad** de ambas partes y **características del vínculo laboral**.
  - Las PYMES pueden optar por el **Registro Único del Personal**.
  - El empleador debe registrar el contrato ante **AFIP** y la **obra social** del trabajador.
- 

## TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

### Contrato por tiempo indeterminado (art. 90, LCT)

Es un contrato **típico y general**.

No tiene plazo de finalización; se mantiene hasta la jubilación del trabajador o hasta una causal de extinción legal (art. 91, LCT).

Incluye un **período de prueba de tres (3) meses** (art. 92 bis), durante el cual cualquiera de las partes puede extinguir el contrato sin indemnización, pero con preaviso.

#### Reglas del período de prueba:

- No se puede contratar más de una vez al mismo trabajador.
  - Debe estar registrado.
  - Rigen todos los derechos laborales (salvo excepciones del art. 92 bis).
  - Incluye aportes y contribuciones de Seguridad Social.
  - El trabajador goza de cobertura por accidentes o enfermedad.
  - El período cuenta como **tiempo de servicio**.
- 

### Contratos por tiempo determinado

Son **excepcionales** y requieren **razones objetivas** que justifiquen su utilización.

#### Modalidades vigentes:

1. Contrato a plazo fijo.
2. Contrato de temporada.
3. Contrato de trabajo eventual.
4. Contrato de equipo.
5. Contrato a tiempo parcial.

6. Contrato de aprendizaje.

---

## CONTRATO A PLAZO FIJO

### Requisitos:

- Debe hacerse **por escrito**.
  - Expresar la **causa objetiva** y el **plazo determinado**.
  - Puede extinguirse por cualquiera de las causas del art. 242 al 255 de la LCT.
- 

## CONTRATO DE TEMPORADA

- Es de **tiempo indeterminado**, pero de **prestación discontinua** (durante cierta época del año).
- En el receso, el contrato sigue vigente y subsisten los deberes de buena fe y lealtad.

### Tipos:

- **Típico:** la empresa solo funciona en una época del año.
  - **Atípico:** la actividad es continua, pero requiere refuerzos estacionales de personal.
- 

## CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL

Se celebra para **cubrir tareas excepcionales y transitorias**.

- Tiene un inicio conocido, pero no un final determinado.
  - Dura lo necesario para cumplir la tarea.
  - La prestación es **efímera o extraordinaria**.
  - No puede exceder **6 meses por año**.
  - Si se realiza por empresa de servicios eventuales, el vínculo es **comercial** entre la empresa usuaria y la empleadora.
- 

## CONTRATO DE EQUIPO (art. 101, LCT)

Acuerdo entre:

- Un **empleador** y un **coordinador o capataz**, que representa a un grupo de trabajadores.

Cada trabajador tiene una **relación de dependencia directa con el empleador**.

No debe confundirse con el “trabajo en equipo” (Ley 11.544).

En el contrato de equipo, el empleador **no elige ni despidie** trabajadores; en el trabajo en equipo, sí puede hacerlo.

=====

## CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

(Art. 92, LCT y Ley 24.465)

- El trabajador presta servicios por un número reducido de horas al día, semana o mes.
  - No puede realizar horas extras salvo urgencias.
  - Puede ser por tiempo determinado o indeterminado.
  - Reduce la **jornada laboral**, no la duración del vínculo.
- =====

## CONTRATO DE APRENDIZAJE

- Debe celebrarse **por escrito** entre un empleador y un **joven de 16 a 28 años**.
  - Dura entre **3 meses y 1 año**.
  - Es de **naturaleza formativa teórico-práctica**.
  - Jornada máxima de **40 horas semanales** (incluyendo formación teórica).
  - Al finalizar, el empleador debe otorgar un **certificado**.
  - Si no lo preavisa con 30 días, debe pagar **media indemnización**.
- =====

## CONTRATOS NO LABORALES

Son **formas de contratación “pre-laborales”** destinadas a la **capacitación**.

A menudo se usan **en forma fraudulenta** para evadir la legislación laboral, dejando trabajadores “en negro”.

=====

# PASANTÍAS

## Pasantías Educativas (Ley 26.427)

Regulan prácticas formativas en **empresas u organismos públicos o privados para mayores de 18 años.**

- No generan relación laboral.
- Duran de **2 a 12 meses**, con hasta **20 horas semanales**.
- Los pasantes reciben una **asignación estímulo** proporcional.
- Se designan un **docente guía** (institución) y un **tutor** (empresa).

## Programa Nacional de Pasantías (PRONAPAS – Decreto 1547/1994)

- Contrato **no laboral** con finalidad de capacitación.
- No genera cargas sociales ni indemnización.

## Sistema de Pasantías Secundarias (Decreto 1374/11)

- Para alumnos del nivel secundario.
- Dura hasta **6 meses y 20 horas semanales**.
- Requiere **autorización paterna** si es menor de 18 años.
- El pasante recibe **certificado de desempeño**.
- No genera relación laboral.

=====