

# Derecho Laboral

# Derecho del Trabajo

- En sentido amplio se puede definir el trabajo humano como toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios, y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad.
- Para el Derecho del Trabajo, el concepto es más estricto y se circunscribe a toda actividad lícita prestada a otro (empleador individual o empresa) a cambio de una remuneración.
- El Derecho del Trabajo no se ocupa de todo el trabajo humano sino sólo del trabajo en relación de dependencia.

# Derecho del Trabajo

**Definición:** 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.

# Derecho del Trabajo

Puede dividirse en cuatro ramas:

- Derecho individual del trabajo;
- Derecho colectivo del trabajo;
- Derecho internacional del trabajo;
- Derecho administrativo y procesal del trabajo.

# Derecho del Trabajo - Fuentes

- *Clásicas* (se presentan en todas las ramas del derecho)
  - Constitución Nacional
  - Tratados con naciones extranjeras
  - Leyes y sus reglamentaciones
  - Jurisprudencia / Usos y costumbres
- *Propias* (exclusivas del Derecho del Trabajo)
  - Convenios colectivos
  - Estatutos profesionales
  - Laudos arbitrales voluntarios y obligaciones
  - Convenios de la OIT
  - Reglamentos de empresa / Usos de empresa

# Derecho del Trabajo - Principios

- Principio protectorio: tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana. Se manifiesta en tres reglas:
  - la regla “in dubio pro operario”;
  - la regla de la norma más favorable;
  - regla de la condición más beneficiosa.
- Principio de irrenunciabilidad: imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio.

# Derecho del Trabajo - Principios

- 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, debe resolverse en favor de la existencia de un contrato por tiempo indeterminado.
- Principio de primacía de la realidad: se 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.

# Derecho del Trabajo - Principios

- Principio de buena fe: las partes están obligados 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.
- Principio de no discriminación e igualdad de trato: comprende la obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, edad, etc.



# Derecho del Trabajo - Principios

- Principio de equidad: justicia en el caso concreto.
- Principio de justicia social: consiste en dar a cada cual lo que le corresponde a fin de lograr el bien comun.
- Principio de gratuidad: garantiza el acceso gratuito de los trabajadores a la justicia para reclamar por sus derechos.
- Principio de razonabilidad: accionar conforme a la razón y a determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habituales.

# LCT - Trabajo - Definición

- Art. 4: Constituye trabajo a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley”.

# LCT - Trabajo - Caracteres

- **PRODUCTIVIDAD**: porque le sirve tanto a quien va destinado como al propio ejecutante, ya que constituye para él su medio de subsistencia;
- **AJENIDAD**: por cuanto se realiza para otro, y, por ende, el trabajador no goza de los frutos de lo producido (que quedan en poder del empleador), ni participa en la organización del trabajo, ni tampoco asume los riesgos;
- **LIBERTAD**: en lo que respecta al ejercicio de la voluntad del trabajador para efectuarlo.

# Relación de Dependencia

El trabajador dependiente es una persona física que se caracteriza por:

- a)** trabajar en una organización ajena, sometido a las directivas o instrucciones que se le impartan;
- b)** trabajar bajo el riesgo de otro, que recibe la tarea y la dirige: no asume riesgos económicos;
- c)** estar protegido por la Constitución Nacional (art.14bis) y por la legislación de fondo (LCT entre otras): jornada legal de trabajo, remuneración mínima asegurada, etc.

# Relación de Dependencia

Se caracteriza por la **subordinación (o dependencia)** que se manifiesta bajo un triple sentido:

- a) **Técnico**: somete su trabajo a los pareceres y objetivos señalados por el empleador.
- b) **Económico**: no recibe el producto de su trabajo y no comparte el riesgo de la empresa.
- c) **Jurídico**: consiste en la posibilidad jurídica del empleador de dirigir en el empleo la conducta del trabajador hacia los objetivos de la empresa. El trabajador esta sometido a la autoridad del empleador: facultades de dirección, control y poder disciplinario.

# Contrato de Trabajo - Definición

LCT Art. 21: Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.

# Contrato de Trabajo - Elementos

- Existe un acuerdo de voluntades para que cada parte cumpla con sus obligaciones;
- Se trata de un servicio personal, lo que define al trabajo como un “hacer infungible”;
- El trabajador se obliga a poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo, que se plasma en “realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios”;
- El empleador asume el compromiso del pago de una retribución;
- El trabajo se pone a disposición de la empresa de otro, el empresario lo organiza, lo aprovecha y asume los riesgos del negocio.

# Contrato de Trabajo - Sujetos

- **Trabajador**: persona física con capacidad jurídica, que se obliga a prestar servicios en relación de dependencia y en forma personal a cambio de una retribución.
- **Empleador**: persona física o jurídica que organiza y dirige el trabajo prestado por el trabajador dependiente, contando con facultades de control y disciplinarias.
- **El Estado**: su función esencial es la de autoridad pública, al intervenir como órgano de control y de aplicación de las normas legales.



# Contrato de Trabajo

- **Relación de trabajo**: cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración cualquiera sea el acto que le dé origen.
- Puede existir contrato de trabajo sin relación de trabajo.
- En el caso del “**trabajo en negro**”, existe contrato de trabajo y relación de trabajo, pero ni el contrato ni el trabajador fueron registrados por el empleador.

# Contrato de Trabajo - Duración

- **Principio general: tiempo indeterminado.**
- En el contrato de trabajo está ínsita la idea de estabilidad en el empleo y permanencia del trabajador.
- La regulación de los contratos por tiempo determinado, que son la excepción, está sujeta al cumplimiento de requisitos formales y sustanciales (deben existir circunstancias objetivas que los justifiquen), recayendo la prueba de este tipo de contratos sobre el empleador.

# Contrato de Trabajo - Tipos

- Por tiempo indeterminado (período de prueba 3 meses)
- Por tiempo determinado:
  - Plazo fijo: cuando tenga término cierto, se haya formalizado por escrito con una duración de no más de cinco años, y en caso de que las modalidades de las tareas o de la actividad lo justifiquen. No puede utilizarse para reemplazar a un empleado permanente;
  - Eventual: está dirigido a cubrir un lugar de trabajo en circunstancias excepcionales; puede efectuarse para:
    - la realización de una obra determinada, relacionada con servicios extraordinarios preestablecidos y ajena al giro de la empresa;
    - atender un aumento circunstancial del trabajo;
    - cubrir una ausencia temporaria de personal (enfermedad);

# Contrato de Trabajo - Tipos

- Temporada: cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente, y esté sujeta a repetirse por un lapso dado en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad;
- Por equipo: celebrado entre el empleador y un coordinador que representa al grupo de trabajadores;
- Tiempo parcial: el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana o al mes, inferiores a las 2/3 partes de la jornada habitual;
- Aprendizaje: contrato con finalidad formativa teórico-práctica.

# Contrato de Trabajo

## Derechos del Empleador - 1

- Facultad de Organización: determina las modalidades de la prestación laboral; que trabajo realiza cada uno;
- Facultad de Dirección: emisión de directivas a los trabajadores, mediante órdenes e instrucciones relativas a la forma y modalidad del trabajo;
- Facultad de Control: posibilidad de controlar la debida ejecución de las órdenes impartidas;
- Poder Reglamentario: organizar el trabajo en un ordenamiento escrito;

# Contrato de Trabajo

## Derechos del Empleador - 2

- Facultad de alterar las condiciones del contrato (ius variandi): el empresario puede alterar las condiciones del contrato, sólo en aspectos no esenciales y debe estar justificada en las necesidades funcionales de la empresa y no causar perjuicio material o moral al trabajador; si el empleador se excede, el trabajador puede considerarse despedido sin causa.
- Poder disciplinario: posibilidad de aplicar sanciones al trabajador.

# Contrato de Trabajo

## Deberes del Empleador - 1

- Pago de la remuneración;
- Deber de seguridad y protección: protección de la salud psicofísica del trabajador y su dignidad y evitar que sufra daños en sus bienes;
- Deber de ocupación: brindar trabajo adecuado a la categoría y función que cumple el trabajador;
- Deber de diligencia: cumplimiento adecuado de todas sus obligaciones contractuales a fin de que el trabajador pueda gozar de sus derechos.

# Contrato de Trabajo

## Deberes del Empleador - 2

- Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social. Entrega del certificado de trabajo.
- Deber de no discriminar e igualdad de trato.
- Deber de llevar libros.
- Deber de formación profesional: otorgar al trabajador capacitación profesional para desarrollar sus tareas en la empresa.



# Contrato de Trabajo

## Derechos del Trabajador

- Invenciones o descubrimientos del trabajador;
- Percepción del salario;
- Ocupación efectiva;
- Igualdad de trato y no discriminación;
- Ejercicio de las facultades del empleador, respetando su dignidad, sus derechos patrimoniales y su salud psicofísica;
- Exigencia del cumplimiento de obligaciones previsionales y sindicales y la entrega de certificado de trabajo.

# Contrato de Trabajo

## Deberes del Trabajador

- Deber de diligencia y colaboración: prestación de las tareas con responsabilidad;
- Deber de fidelidad: no ejecutar acto alguno que pueda perjudicar los intereses del empleador;
- Deber de obediencia: cumplir las directivas y ordenes;
- Custodia de los instrumentos de trabajo;
- Responsabilidad por daños: responde frente al empleador en caso de dolo o culpa grave;
- Deber de no concurrencia: no competencia.

# Remuneración - 1

- Es la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.
- Salario mínimo vital: remuneración mínima en efectivo que tiene derecho a percibir el trabajador dependiente. Es inembargable salvo por deudas alimentarias.
- Forma: en dinero (mínimo 20%), especie, habitación, alimentación o mediante la posibilidad de obtener beneficios o ganancias.

# Remuneración - 2

- Sueldo anual complementario: (aguinaldo) consiste en el pago de un sueldo más de los doce percibidos por el trabajador en el año. Le corresponde a todos los trabajadores.
- La ley protegé la intangibilidad de la remuneración del trabajador frente al empleador, a los acreedores del empleador, al propio trabajador (limitación en los adelantos - 50%) y acreedores del trabajador.

# Jornada de trabajo

- Jornada normal diurna (de 6 a 21): 8 horas diarias o 48 semanales;
- Jornada nocturna (de 21 a 6): 7 horas diarias o 42 semanales;
- Trabajo insalubre: 6 horas diarias y 36 semanales;
- Trabajo de menores: 6 horas diarias y 36 semanales.

# Extinción del Contrato de Trabajo

- La estabilidad en el empleo es el derecho del trabajador a mantener la relación laboral por todo el tiempo convenido, sea a plazo determinado o indeterminado.
- El art.14 bis de la CN garantiza la protección contra el despido arbitrario.
- Preaviso: es una obligación y una garantía bilateral de las partes que consiste en notificar la extinción del contrato de trabajo con la antelación dispuesta por la ley.

# Extinción del Contrato de Trabajo

- Despido: con o sin causa;
  - directo: es el dispuesto por el empleador;
  - indirecto: decidido por el trabajador ante un incumplimiento del empleador de suficiente gravedad;
- Despido discriminatorio: creado por ley 25.013, es el originado en motivos de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, ideología u opinión política o gremial.
- Indemnización.

# Otras causas de extinción del Contrato de Trabajo

- Causas que afectan al empleador:
  - Causas económicas:
    - fuerza mayor;
    - falta o disminución de trabajo;
    - quiebra o concurso.
  - Causas biológicas:
    - muerte
- Causas que afectan al trabajador:
  - incapacidad absoluta;
  - inhabilitación;
  - jubilación;
  - muerte.



# Derecho colectivo del trabajo

- Es el conjunto de normas que regulan las relaciones entre los siguientes sujetos:
  - las asociaciones profesionales (sindicatos) entre sí;
  - las asociaciones profesionales con los representantes de los empleadores (cámaras empresariales);
  - las asociaciones profesionales con los trabajadores y el Estado.
- Se ocupa esencialmente de:
  - los conflictos colectivos y medidas de acción directa;
  - las asociaciones profesionales de trabajadores (sindicatos);
  - los convenios colectivos de trabajo.

# Asociaciones Profesionales de Trabajadores

- Asociación sindical: aquella entidad que tiene por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores, es decir, de todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo. La acción sindical debe contribuir a remover los obstáculos que dificultan la realización plena del trabajador.
- Personería Gremial: es una calificación legal que el Ministerio de Trabajo concede a la asociación profesional que resulte más representativa dentro de una actividad, oficio o profesión.

# Asociaciones Profesionales de Trabajadores - Funciones

- Representar a los trabajadores, defendiendo no sólo sus intereses colectivos, sino también los individuales, ante diferentes organismos, inclusive estatales.
- Negociar y firmar convenios colectivos de trabajo
- Ejercer medidas de acción directa (ej. huelga)
- Crear mutuales y administrar las obras sociales.

# Convenios colectivos de trabajo

- **Definición**: es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, y a las remuneraciones, celebrado entre un empleador o grupo de empleadores y una asociación profesional de trabajadores con personería gremial, que debe ser homologado ante el Ministerio de Trabajo para tener efecto erga omnes, es decir, respecto de todos los que incluye en su ámbito de aplicación.
- **Objeto**: fijar las normas para regir las relaciones de trabajo y las condiciones de trabajo de una determinada categoría profesional.