

Resumen 3er parcial Legislación:

Derecho del trabajo:

Es el conjunto de normas que rigen las relaciones del trabajo subordinado y retribuido entre empleadores y trabajadores, sean estas relaciones de carácter individual o colectivo.

Fuentes:

1)- Constitución Nacional: Se establecen las normas básicas en cuanto a la distribución de competencia entre los distintos Estados que constituyen la unión nacional, y entre los distintos poderes que componen el gobierno; se asigna al Congreso Nacional la facultad de dictar la legislación de fondo, y por lo tanto la facultad de dictar las normas laborales.

Además en ella, **se consignan los derechos fundamentales.**

2)- Ley de Contrato de Trabajo: Se trata de una **ley general para todos los trabajadores.** Sin embargo **no es aplicable: a los dependientes de la administración pública, a los trabajadores del servicio doméstico y a los trabajadores agrarios.** Se justifica porque el "Derecho del Trabajo" solo regula el empleo privado. El "empleo público" pertenece al ámbito del Derecho Administrativo.

3)- Estatutos Profesionales: Son **leyes especiales destinadas a una profesión,** debido a las distintas modalidades de las actividades laborales.

4)- Decretos Reglamentarios: **Expedidos por el poder ejecutivo. Abarcan particularidades que la ley no contempla** (regulan la casuística).

5)-Convenciones Colectivas o convenios colectivos de trabajo: **Acuerdo** que se celebra entre una asociación profesional de empleadores, empleador/es, y una asociación profesional de trabajadores con personería gremial, **a fin de establecer las condiciones de trabajo".**

6)- Usos y costumbres: Los usos son los hábitos o prácticas regularmente mantenidas en la profesión; cuando además de ese elemento objetivo (práctica) se le agrega el subjetivo (aceptación) nos encontramos frente a una costumbre o norma obligatoria.

Trabajo subordinado y retribuido:

Cuando el trabajador realiza actividades para otro por una compensación económica por cuenta ajena ofreciendo su trabajo para que el otro lo dirija (trabajo dirigido).

El **trabajo** es la actividad lícita que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

Diferencia entre locación de obra y contrato de trabajo:

En la locación de obra la tarea se realiza para sí, por cuenta propia, en forma autónoma, asumiendo quien la ejecuta el riesgo económico y el riesgo técnico: se promete una obra y de no obtenerse será siempre el responsable.

En el contrato de trabajo la tarea se realiza para otro, por cuenta ajena, en forma subordinada o dependiente, asumiendo quien la utiliza los riesgos tanto económicos como técnicos.

Poder jerárquico del empleador: Abarca 3 aspectos:

a)-Poder de organización: Deriva de la propia naturaleza de la empresa y permite establecer los lineamientos fundamentales del proyecto particular de ella y las normas necesarias para llevarlo adelante (Reglamento de empresa). Ej: Diagramación de horarios, establecer turnos o equipos, el ingreso de los trabajadores y los ascensos, programación de vacaciones.

b)-Poder de dirección: De él emana la facultad de dar “órdenes e instrucciones”, de ejercer controles “personales” o corporales, y de “salud”.

c)-Poder disciplinario: Las sanciones pueden variar desde una amonestación a una suspensión y llegar a un despido justificado.

Principios del Derecho del Trabajo:

1)-Orden público:

a) El ejercicio de la autonomía de la voluntad de las partes se encuentra restringido. De esa manera se pone al trabajador a cubierto de que sea víctima de quienes, debido a su mayor capacidad de negociación puedan imponerle determinadas condiciones para obtener ventajas.

b)- Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador

2)-In dubio pro operario: Es una directiva dada al juez para que en el caso de duda sobre la interpretación o la aplicación de las normas elija la más favorable al trabajador.

3)- Continuidad: Procura que el trabajador tenga una cierta seguridad económica (ingresos futuros) y psicológica.

4)- Primacía de la realidad: Las cláusulas contractuales escritas no tienen más que un valor de presunción, la que cae ante la prueba de los hechos.

5)-Justicia social, equidad, buena fe: La **justicia social** es la relación que debe existir entre los miembros de la comunidad. Se opone a la concepción única de intereses individuales, y afianza la existencia del interés social, general.

La **equidad** posibilita que el juez, cuando deba interpretar una norma, no se convierta en esclavo de su texto..

La **buena fe** obliga a las partes a un obrar honesto, leal, prudente, diligente, fiel, evitando trampas, engaños, abusos.

6)-Gratuidad de los procedimientos.

Contrato y Relación de trabajo:

El contrato laboral implica un acuerdo de voluntades con un objeto jurídico; la relación de trabajo consiste en el hecho laboral, en la ejecución del contrato. Puede haber contrato sin relación.

La distinción entre contrato y relación es importante, entre otros motivos por:

- a- Prueba: No siempre es posible o fácil probar el contrato, pero si la relación. Por eso la ley beneficia al trabajador estableciendo la presunción de la existencia del contrato si prueba esa relación.
- b- Efectos: La mayoría de las normas de trabajo se aplicarán a partir de la relación.

Partes:

1)-Trabajador: Siempre es una **persona física** (en la locación de obra el locador puede ser tanto una persona física como jurídica).

2)-Empleador: Es una persona física –única o plural- o persona jurídica, tenga o no personalidad jurídica.

Objeto: Actividad personal e infungible; puede estar determinada o no.

Debe ser **lícita**, se excluyen los trabajos ilícitos y los prohibidos.

Son **ilícitos** “los contrarios a la moral y a las buenas costumbres”.

Son **prohibidos** los que se refieren a trabajos vedados a “determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones” (ejemplos: trabajo nocturno de menores o insalubres de mujeres y menores. Estos trabajos son nulos.

Pero esa nulidad es inoponible al trabajador y, por lo tanto, conserva la posibilidad de reclamar sus derechos.

Forma: Se trata de un contrato no formal. Pero se puede exigir:

a)- Fijación del plazo de duración del contrato; b)- Los pagos; c)- La extinción del contrato por renuncia o mutuo; d)- Extinción por abandono de trabajo.

Prueba: Se admiten todos los medios probatorios. Además la ley impone al empleador la obligación de llevar un **libro especial**. La falta de su exhibición opera como una presunción “a favor de las afirmaciones del trabajador”.

Modalidades:

Trabajo Eventual: El empleador puede tener la necesidad de requerir la incorporación de trabajadores a su plantel normal para realizar “servicios extraordinarios” (ejemplo: trabajos de pintura), o cubrir “exigencias extraordinarias”, o “transitorias” (ejemplo: suplir ausencias de personal por enfermedad, vacaciones, etc.) y no poder prever un plazo cierto para la finalización del contrato.

Trabajo por temporada: Se desarrolla en ciclos de labor interrumpidos entre sí por periodos de receso (servicios de turismo, cosecha o siembra).

Tiempo indeterminado: Se estableció el **periodo de prueba:** todo contrato por tiempo indeterminado “se considerará celebrado a prueba durante los primeros tres meses de vigencia”, plazo dentro del cual las partes tienen la posibilidad de analizar la conveniencia o no de la continuación de la relación y, en caso de que así no lo consideren, pueden resolver el contrato con la única obligación de preavisar.

Tiempo determinado: Plazo fijo: Las partes pueden convenir la duración del contrato en “forma expresa y por escrito”, estando la prueba de ello a cargo del empleador y en tanto esa duración no exceda de 5 años.

Remuneración:

La ley establece que el trabajo “no se presume gratuito”, pero de acuerdo al carácter oneroso del contrato sabemos que “el trabajo subordinado debe ser siempre retribuido”.

Principio de igualdad: Igual remuneración por igual tarea.

Modo de determinación:

El monto puede determinarse: a)- a través de la negociación individual; b)- en la convención colectiva; c)-por decisión oficial.

Duración del trabajo:

La ley se impone al empleador la observancia de pausas y limitaciones a la duración del trabajo, la adopción de medidas necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, el respeto a las normas sobre higiene y seguridad del trabajo.

Régimen: La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la nación.

Distintas Jornadas:

a- Normal: (diurna y salubre) Entre las 6 y las 21 hs.; no puede exceder de 8 hs. diarias o 48 semanales.

b- Nocturna: Entre las 21 hs. y las 6 hs. del día siguiente, no puede exceder de 7 horas diarias.

Cuando se trata de una jornada mixta “se reducirá proporcionalmente la jornada en 8 minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los 8 minutos de exceso.

c- Insalubre: Son las tareas que pueden llegar a afectar la salud del trabajador por las condiciones del ambiente de trabajo, por la naturaleza de los materiales empleados o por la índole de las tareas desempeñadas. En tales casos la jornada no podrá exceder de 6 hs. diarias o 36 hs. semanales, de existir jornada mixta cada hora de trabajo insalubre equivale a 1h. 20' de trabajo insalubre.

d- Jornada reducida.

Horas suplementarias (extras): El Poder Ejecutivo determinará la cantidad máxima que podría autorizarse (el Decreto reglamentario las fijó en 30 por mes o 200 al año).

Las trabajadas en esas condiciones, autorizadas o no, se abonan con un recargo –calculado sobre el salario habitual.

Descansos:

- 1) **Durante la jornada**
- 2) **Entre dos jornadas** (se establece en 12 horas)
- 3) **Semanal** (Periodo entre las 13hs del sábado a las 24 hs del domingo)
- 4) **Anual** (vacaciones): Requisito: Haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario.

Indemnización: En el único caso en que la ley permite compensar las vacaciones con dinero es en el de extinción de la relación laboral.

Extinción del contrato:

- **Decisión unilateral:** Ambas partes pueden por sí declarar extinguido el contrato, derecho que se perfecciona con la sola emisión de su voluntad notificada a la otra y sin que se requiera su aceptación.

A) Cuando la voluntad emana del empleador se habla de **DESPIDO** en cuyo caso será o no justificada.

a)-Despido justificado o por justa causa: El trabajador que no cumple sus obligaciones comete “injuria al empleador”. Se entiende por “injuria” el daño físico (lesiones), económico (hurto, robo) o moral (ofensas) que una de las partes (en este caso el trabajador) provoca a la persona, bienes u honor de la otra (en este caso el empleador).

No toda injuria justifica un despido, debe ser de una gran magnitud. La valoración de tal gravedad, en caso de disconformidad, deberá ser hecha por los jueces.

b)-Despido injustificado o sin justa causa: El trabajador tiene solamente un derecho a la reparación del daño que puede ocasionarle la ruptura injustificada decidida por el empleador, con un monto preestablecido por la ley (indemnización tarifada) que, supuestamente, le compensa el perjuicio producido.

La ley de contrato de trabajo exige al empleador, en caso de despido arbitrario, preavisar al trabajador y abonarle una indemnización por antigüedad.

Preaviso: 15 días si se encuentra en el periodo de prueba, un mes si tiene una antigüedad que no supera los 5 años, y dos meses cuando fuera superior a 5 años.

Una vez notificado el preaviso, la ley prohíbe al empleador retractarse, salvo conformidad del trabajador.

Puede presentarse:

a)- Que el trabajador siga trabajando durante el plazo del preaviso. En este caso subsisten las obligaciones de ambas partes.

b)- El empleador omite el preaviso o lo otorga de modo insuficiente: deberá una indemnización sustitutiva.

c)- El empleador notifica el preaviso. El trabajador puede renunciar a continuar trabajando; en tal caso no percibirá la indemnización por preaviso pero sí la indemnización por despido.

Indemnización: Debemos distinguir:

1º- Contrato por tiempo indeterminado: La indemnización se fija en función del sueldo y la antigüedad.

Para fijar el monto de la indemnización elienta un principio: será equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio (año aniversario) o fracción mayor de tres meses.

Para liquidar el sueldo se toma como base “la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año”. En los casos de remuneraciones no uniformes –trabajo por rendimiento- se toma el período máximo de 12 meses.

Además la norma establece un tope mínimo para la indemnización: “en ningún caso podrá ser inferior a un mes de sueldo”.

2º-Contrato a plazo fijo: La extinción del contrato por una de las partes antes del vencimiento del plazo fijo pactado da derecho a la otra persona a percibir, además de las indemnizaciones laborales comunes las que correspondan por los “daños y perjuicios provenientes del derecho común.

B) Cuando la voluntad emana del trabajador hablamos de RENUNCIA.

a)-Renuncia sin causa: Se asegura que la decisión provenga del trabajador, que obedezca a una voluntad espontánea y plena de su parte y la certeza de la fecha en que se expresa.

El aviso previo obedece a otro fundamento: la búsqueda de un reemplazante (15 días). El trabajador no tiene derecho a percibir indemnización alguna.

b)-Despido indirecto (o renuncia con causa): La injuria la comete el empleador y debe ser grave.

De haber habido injuria del empleador, éste deberá abonar al trabajador la indemnización sustitutiva de preaviso (integrada con los días faltantes del mes) y la indemnización por antigüedad.

Decisión bilateral:

1º Mutuo consentimiento: En cualquier momento las partes pueden concertar la rescisión de un contrato por plazo determinado o indeterminado.

Se exige que la voluntad se exprese “por escritura pública o ante la autoridad administrativa o judicial del trabajo”. En ninguno de los casos se debe abonar indemnización.

Sociedades Comerciales

Definición: Habrá sociedad cuando una o más personas en forma organizada , conforme a uno de los tipos previstos en esta ley, se obliguen a realizar aportes para aplicarlos a la producción o intercambios de bienes y servicios, participando de los beneficios y soportando las pérdidas.

Elementos:

1. La naturaleza contractual del acto jurídico que le da origen. Se denomina contrato plurilateral de organización
2. La estructura orgánica del ente instituido en el contrato. El contrato colectivo debe establecer una estructura organizada en la cual cada órgano cumple una función y para cada función a cumplir por una persona jurídica se ha previsto un órgano.
3. El principio de tipicidad: Los tipos autorizados son: Sociedad colectiva , en comandita simple , SRL , SA , en comandita por acciones y por acciones simplificadas. Es nula la constitución de una sociedad de los tipos no autorizadas por la ley.
4. El objeto genérico de la sociedad mercantil y a la vez el contenido de una forma estructural es la actividad empresarial.
5. Necesidad de existencia de APORTES PATRIMONIALES, como instrumentos del fin perseguido. Al efectuar su aporte el socio está suscribiendo capital de la sociedad. La integración puede realizarse en el acto de la suscripción o posteriormente.
6. La participación en los beneficios y las pérdidas de la empresa.

Contrato Social: Se otorgan por instrumento público o privado.

1. **Datos personales:** Nombre y apellido de los socios , representantes legales o monetarios , fecha de nacimiento , estado civil , nacionalidad , profesión (debido a la capacidad e incapacidad) , domicilio (real o legal) , número y clase de DNI.
2. **Denominación o nombre:** Debe ser inmutable e inconfundible.
3. **Domicilio:** Domicilio social es el asiento legal, donde determina la jurisdicción y la sede el lugar donde funciona la administración.
4. **Objeto Social:** La capacidad de las personas jurídicas está circunscripta y por el cumplimiento de su sujeto. Debe ser: preciso, lícito, determinado y posible.
5. **Capital Social:** Expresado en moneda argentina y mencionarse el aporte de cada socio.
6. **Plazo de duración:** Debe ser determinado, existe la posibilidad de prorrogar.
7. **Organización interna:** En el contrato debe preverse la organización de la administración, de su fiscalización y de las reuniones de los socios.
8. **Utilidades y pérdidas:** Deben establecerse las reglas correspondientes, en caso de silencio es proporcional a los aportes.
9. **Derechos y obligaciones de los socios**
10. **Funcionamiento, disolución y liquidación.**

Inscripción: Deben inscribirse en el Registro Público de Comercio del domicilio social.

Calificación Legal: La sociedad constituida de acuerdo a uno de los tipos admitidos por la ley e inscrita, se denomina sociedad regular.

- **Sociedad de hecho:** Constituida consensualmente entre los socios pero no instrumentada por escrito.
- **Sociedad Irregular:** Instrumentada y corresponde a uno de los tipos instituidas por la ley, pero no ha sido inscrita en el registro.
- **Sociedad Nula:** Debidamente instrumentada, no se encuadra en los tipos autorizados por la ley o de objeto ilícito.

Representación: Cualquiera de los socios representa a la sociedad.

Socios:

Socio es aquel que tiene la intención y voluntad que concreta al efectuar su aporte, constituir una sociedad. Los derechos u obligaciones de los socios comienzan desde la fecha fijada en el contrato de la sociedad.

La capacidad requerida se rige por las normas generales pero se contempla:

- 1) Cónyuges: Permitiéndoles integrar sociedades por acciones y de responsabilidad limitada.
- 2) Incapaces: Deberá transformarse la sociedad y celebrarse un nuevo contrato.
- 3) Sociedades:
Socio aparente: La ley establece que quien presta su nombre "no será reputado como tal respecto de los verdaderos socios, tenga o no parte en las ganancias de la sociedad". Pero con relación a terceros será considerado con las obligaciones y responsabilidades de un socio.
Socio oculto: No aparece como tal, siéndolo, en el contrato social. Contraen responsabilidad "limitada y solidaria".
Socio del socio: No serán socios de la sociedad.

SOCIEDAD COLECTIVA (SC)

1. **Responsabilidad:** Es subsidiaria (rige el principio de exclusión), ilimitada porque los socios responden con todo su patrimonio y solidaria porque c/u de los socios responden por la totalidad de las deudas. El socio que pagó tiene derecho de reclamar a los otros.
2. **Administración:** Se regulará en el contrato, sino la administrara cualquiera de los socios. El administrador puede ser removido en cualquier momento por decisión de la mayoría, salvo pacto en contrario. Pero si el contrato requiriera justa causa para ello, conservara su cargo hasta la sentencia judicial.
3. **Mayoría:** Las resoluciones se adoptarán por mayoría absoluta capital, salvo que el contrato fije otro régimen.
4. **Competencia desleal:** Ningún socio puede realizar actos que compitan vs la sociedad. Caso contrario puede ser excluido.

SOCIEDAD EN COMANDITA SIMPLE (SCS):

1. **Socios:** Pueden ser comanditados o comanditarios.
 - Comanditados: Subsidiaria, ilimitada y solidaria.
 - Comanditarios: Responden solo por el capital que se obliguen a aportar.
2. **Administración:** Al igual que la representación es por los socios comanditados o terceros. El socio comanditario que se involucra en la administración responde ilimitada y solidariamente.
3. Rigen las resoluciones sociales de las sociedades colectivas.

SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA (S.R.L):

1. **Elementos:** División del capital social en cuotas. La limitación de la responsabilidad de los socios a la integración de las cuotas suscriptas. Limitación del número de socios (máx 50).
2. **Cuotas:** Fracción en las que se divide el capital de la SRL, no son títulos autónomos y negociables sino un instrumento técnico contractual. A través de estos se votan (todos los votos tienen el mismo valor y el capital debe suscribirse íntegramente al constituir la cuota). La integración si es en dinero como mínimo %25 y se completará en máximo 2 años sin transmisibles.

3. Órganos:

- **Asamblea:** Es el principal. En el **reside la voluntad social**. Se encarga de alterar y modificar el contrato social, designar los órganos restantes, considerar y aprobar los estados contables.
- **Gerencia:** Es **necesario e irremplazable**. **Es la administración y representación, es por tiempo determinado o indeterminado**. Tienen las mismas obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades que los directores de la Sociedad Anónima.
- **Fiscalización:** Si tiene 20 socios o menos, puede o no ser permanente, puede darse el control individual de los socios o establecerse un órgano de fiscalización permanente. (Sindicatura o consejo de vigilancia). Si tiene más de 20 socios la fiscalización es obligatoria y permanente a través de la sindicatura o el consejo de vigilancia. La sindicatura controla el funcionamiento legal de la administración, y el consejo de vigilancia controla las tareas del administrador.

SOCIEDAD ANÓNIMA (SA): El **capital se representa por acciones** y **los socios limitan su responsabilidad a la integración de las acciones respectivas**. La **acción es un título de crédito**: el derecho de los accionistas queda incorporado a ese título y circula en él. **Los aportes en capital convertidos en acciones fijan la participación en los beneficios y en las pérdidas**.

Constitución: Se permiten dos formas de **constitución: por instrumento público y acto constitutivo o por suscripción pública**.

Asamblea Constitutiva: **Resolver si se constituye o no la sociedad**.

- a) gestión de los promotores
- b) estado social
- c) valuación provisional de los aportes no dinerarios
- d) designación de directores
- e) determinación de directores y síndicos o consejo de vigilancia.
- f) determinación de los plazos de integración
- g) cualquier otro aumento de interés del banco

Acciones:

Valor-> Serán siempre de igual valor entre sí expresado en moneda Argentina.

Clases:

1. **Ordinarias:** Confieren a sus tenedores los derechos inherentes a la calidad de socio: **derecho al voto, derecho a los beneficios de la explotación y derecho al remanente de la liquidación**. La ley establece que la acción ordinaria es equivalente a 1 voto, pero puede haber clases de hasta 5 votos.
2. **Preferidas:** Otorgan preferencias patrimoniales, pueden consistir en un mayor dividendo, un porcentaje acumulable de utilidades. **Estas acciones pueden carecer de voto**.

Transmisibilidad: En la libre circulación y negociabilidad de las acciones.

Acciones al portador: Son transmisibles por la entrega sin instrumentación alguna. La tenencia de las mismas confiere la calidad de accionista.

Acciones nominativas: **Llevar el nombre del suscriptor de las acciones**.

1. endosables-> la transmisión es vía endoso
2. no endosable->en las cuales se impone la cesión mediante instrumento público o privado.

Órganos:

1. **Directorio:** La administración está a cargo del directorio compuesto de uno o más directores, designados por la asamblea de accionistas. El directorio se estructura:
 - a. En directorio pleno.
 - b. Comité ejecutivo.El directorio también puede designar gerentes generales o especiales, directores o no. **Los directores responden ilimitada y solidariamente hacia la sociedad.**
2. **De fiscalización:** Son dos los órganos de control:
 - a. el tradicional, la sindicatura
 - b. el consejo de vigilancia que puede aparecer voluntariamente.**La sindicatura solo tiene control sobre el funcionamiento legal de la administración; el consejo de vigilancia además de las funciones de fiscalización tiene funciones de gobierno.**
3. **Asamblea:** **Es el órgano de gobierno de la sociedad, el órgano supremo. Reunión de accionistas convocados para tratar temas relativos a la sociedad.**
 - a. **Ordinaria:** Debe resolver cuestiones referidas al balance, estado de resultados, memoria e informe del síndico, distribución de ganancias, designación, remuneración, remoción y responsabilidades de los directores, síndicos o miembros del Consejo de vigilancia y el aumento del capital.
 - b. **Extraordinaria:** Debe atender todos los asuntos que no le corresponden a la ordinaria (?)Las resoluciones de la asamblea son obligatorias para todos los accionistas y deben ser cumplidas por el directorio.

SOCIEDAD EN COMANDITA POR ACCIONES (SCA)

1. Está compuesta por dos clases de socios: **los comanditados que responden por las obligaciones en forma subsidiaria, ilimitada y solidariamente; y los socios comanditarios que limitan su responsabilidad al capital suscrito.**
2. **Los aportes de los comanditarios están representados por acciones.**
3. La **administración podrá ser unipersonal y ejecutada por un socio comanditado o por un tercero**, durante el tiempo fijado en el estatuto.
4. **Está sujeta a las normas de la SA, salvo disposiciones legales; pueden contraer empréstitos en forma pública o privada mediante la emisión de debentures.**

UNIONES TRANSITORIAS DE EMPRESAS UTE: Las sociedades y los empresarios individuales, mediante un contrato de unión transitoria, pueden reunirse para la ejecución de una obra servicio o suministros. **Las UTE no constituyen sociedades ni son sujetos de derecho.** El representante de la UTE es designado mediante instrumento público o privado, así como el contrato de constitución, deberán ser inscriptos en el Registro de comercio. La quiebra, incapacidad o muerte de cualquier integrante no produce la extinción del contrato de unión transitoria,