



# DERECHO DEL TRABAJO

# ¿QUÉ ES EL TRABAJO?

Toda actividad de las **personas**, ya sea material o inmaterial, que transforma o domina la naturaleza, para obtener un beneficio y satisfacer las necesidades propias de la vida, **de manera directa o indirecta.**

¿QUÉ TIPO DE TRABAJO REGULA LA LEY LABORAL?

A LA ACTIVIDAD LÍCITA QUE SE PRESTE EN FAVOR DE QUIEN TIENE LA FACULTAD DE DIRIGIRLA, MEDIANTE UNA REMUNERACIÓN.

# EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO Y ORIGEN DEL DERECHO LABORAL



**EDAD MEDIA**

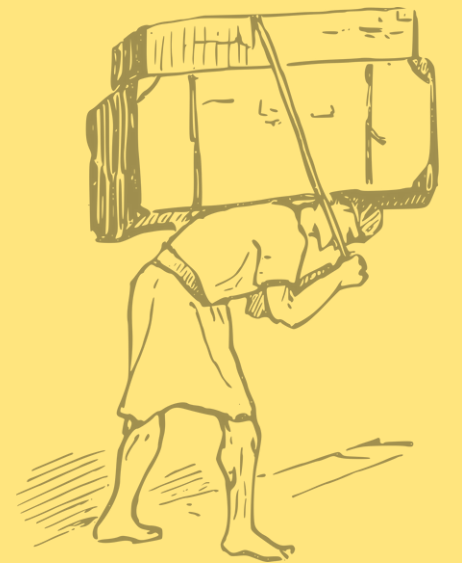
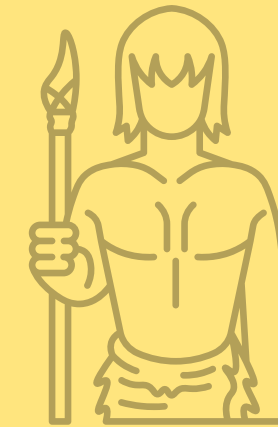


**CONSTITUCIONALISMO  
CLÁSICO**



**NUEVAS TECNOLOGÍAS**

**ANTIGÜEDAD**



**REVOLUCIÓN INDUSTRIAL**



**CONSTITUCIONALISMO  
SOCIAL**

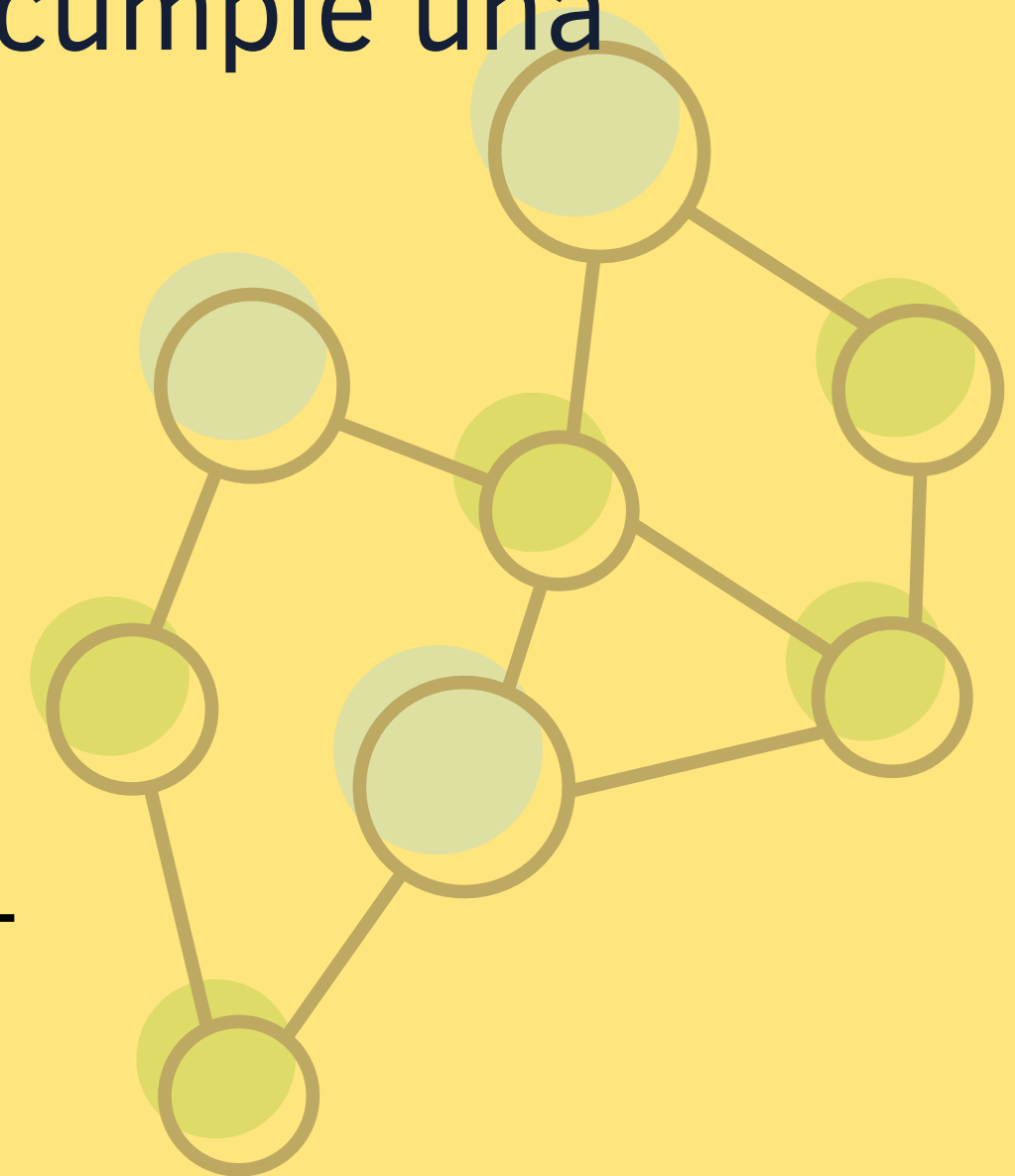


# ¿QUÉ ES EL DERECHO DEL TRABAJO?

Conjunto de **principios y normas jurídicas** que regulan las relaciones que surgen del hecho social del **trabajo dependiente** y las emanadas de las asociaciones profesionales entre sí y con el Estado, que cumple una finalidad protectora.



DERECHO INDIVIDUAL  
DERECHO COLECTIVO  
DERECHO INTERNACIONAL  
DERECHO ADMINISTRATIVO Y PROCESAL





# RELACIÓN DE DEPENDENCIA

## SUBORDINACIÓN

La parte trabajadora somete su fuerza de trabajo física e intelectual a las facultades de dirección y organización de la empleadora



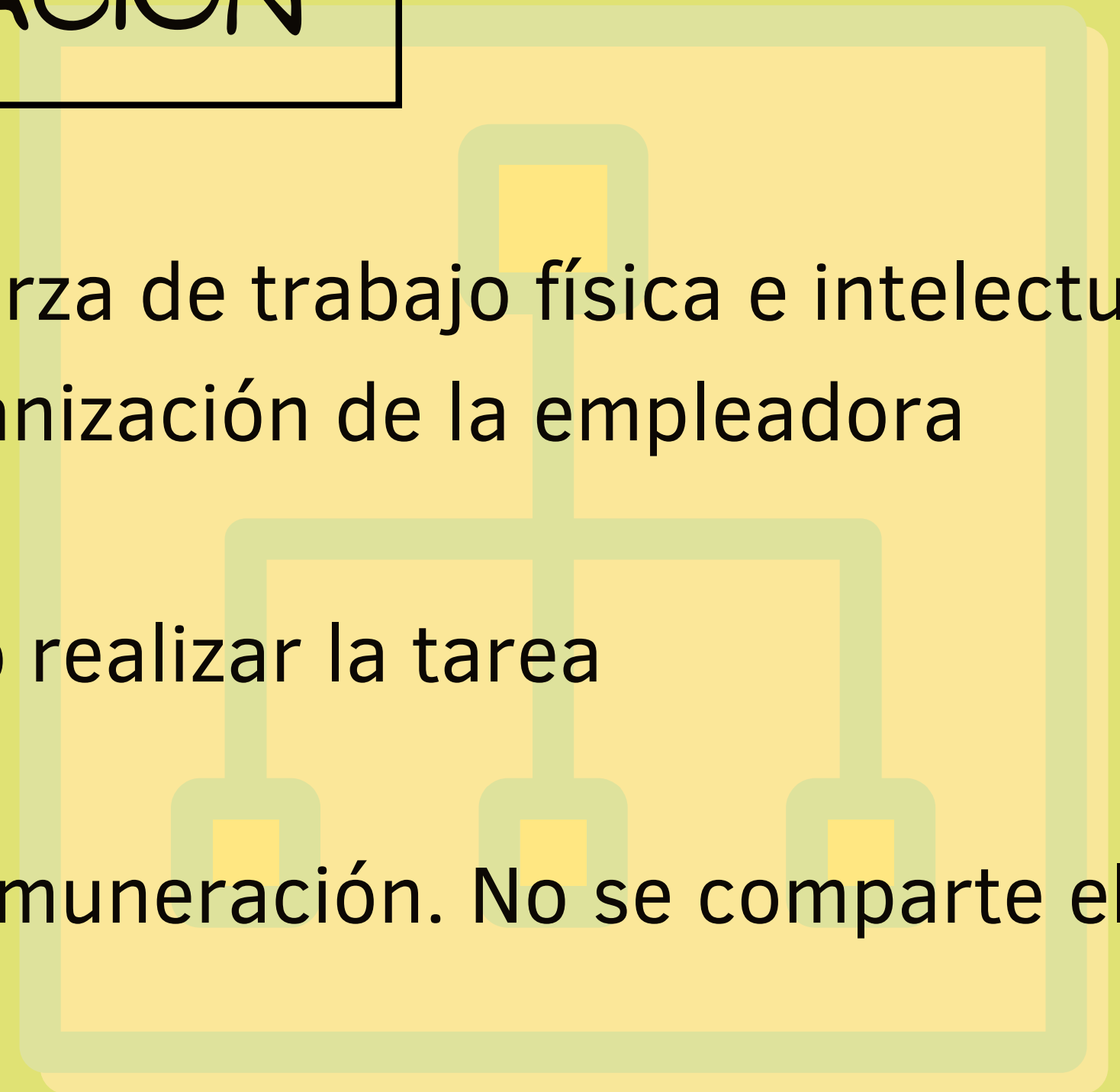
**Técnica:** Instrucciones sobre cómo realizar la tarea



**Económica:** Fuerza de trabajo x Remuneración. No se comparte el Riesgo Empresarial.



**Jurídica:** Facultad de Dirección, Control y Poder Disciplinario



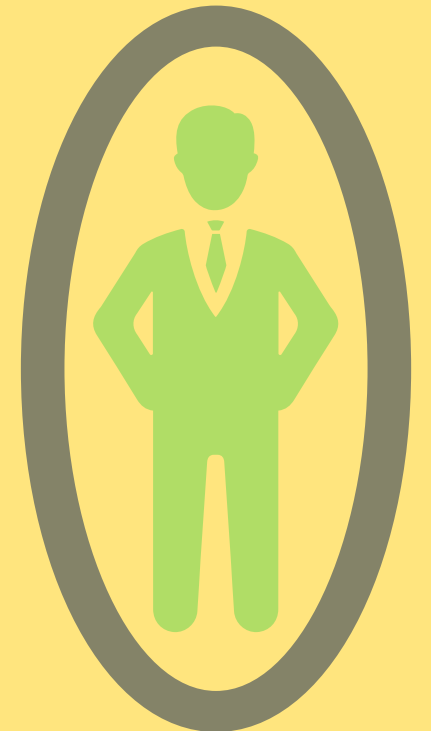
# PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

¿QUÉ FUNCIÓN CUMPLEN?

TUTELA PARA TRABAJADORES

- Orientadora e Informadora
- Normativa o Integrativa
- Interpretativa

PARA LEGISLADORES  
Y JUECES



# PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

## PRINCIPIO PROTECTORIO

Protege la dignidad de trabajadores y su situación más vulnerable compensando las **desigualdades** con empleadores

IN DUBIO PRO OPERARIO

NORMA MÁS FAVORABLE

CONDICIÓN MAS BENEFICIOSA



# PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

## Irrenunciabilidad

No puede renunciar a ciertos derechos que la LCT le reconoce

## Primacía de la Realidad

Prioridad a los hechos por sobre las formas.  
Relación de Trabajo

## Continuidad

Estabilidad

## Gratuidad

Comunicaciones a Empleadores  
- Denuncias administrativas y  
Demandas

## Buena Fe

Conducta tanto al celebrar, ejecutar y extinguir  
el CT como buen Er/Tr

## Igualdad de trato y No Discriminación

Discriminación positiva

## Razonabilidad

Actuar conforme a la razón,  
la lógica y la habitualidad

## Justicia Social

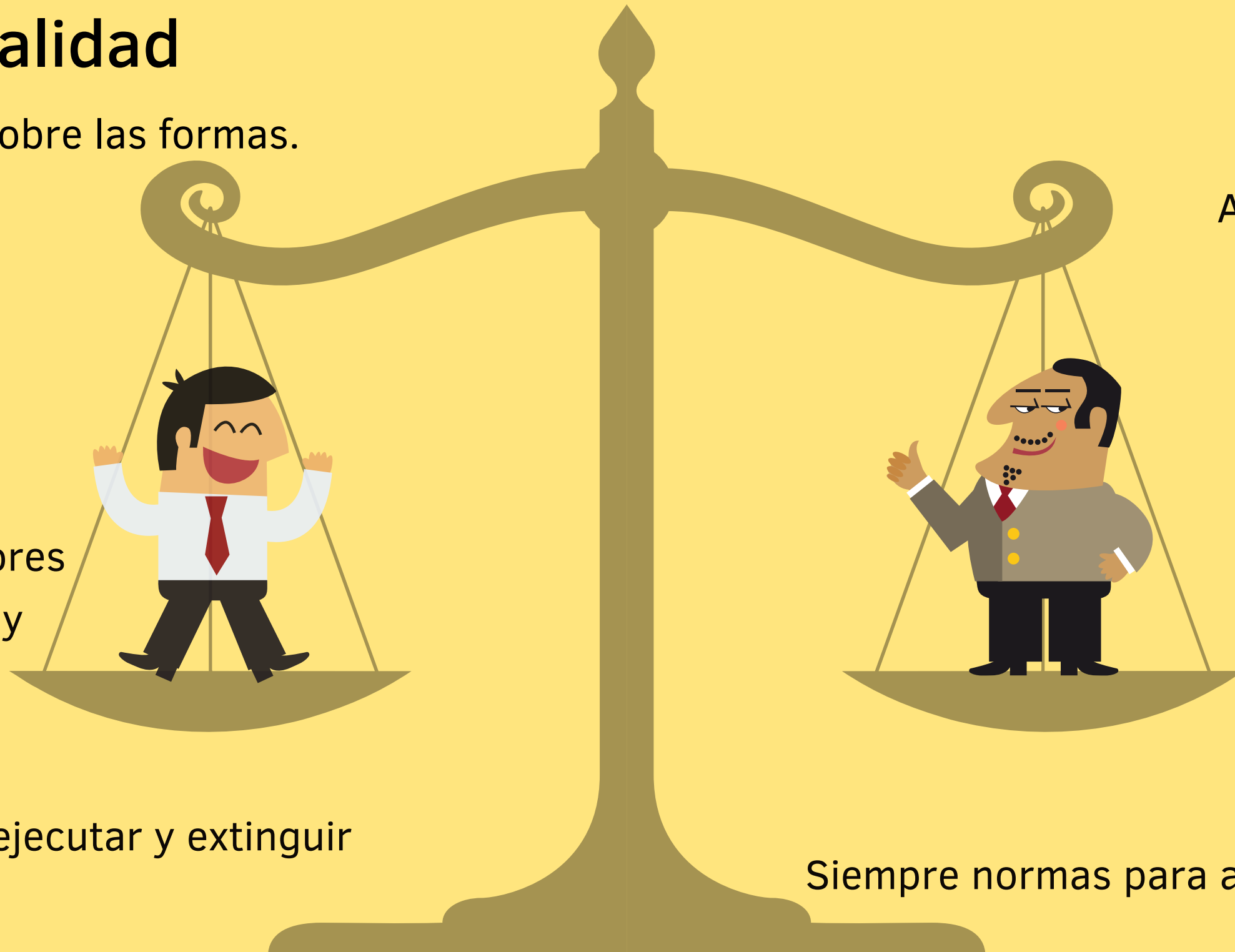
Finalidad el bien común

## Equidad

Justicia en el caso concreto

## Progresividad

Siempre normas para ampliar la tutela o beneficios



# Derechos y Obligaciones de las Partes

## TRABAJADORES (Persona Humana)

- **Derechos**

- Percibir salario
- Ocupación efectiva
- Igualdad de trato y no discriminación - Intimidación
- Invenciones y Descubrimientos
- Exigir cumplimiento de obligaciones previsionales y sindicales

- **Deberes**

- Prestar servicio
- Diligencia
- Fidelidad
- Obediencia
- Custodia de los instrumentos de trabajo
- Responsabilidad por daños
- No concurrencia o competencia desleal

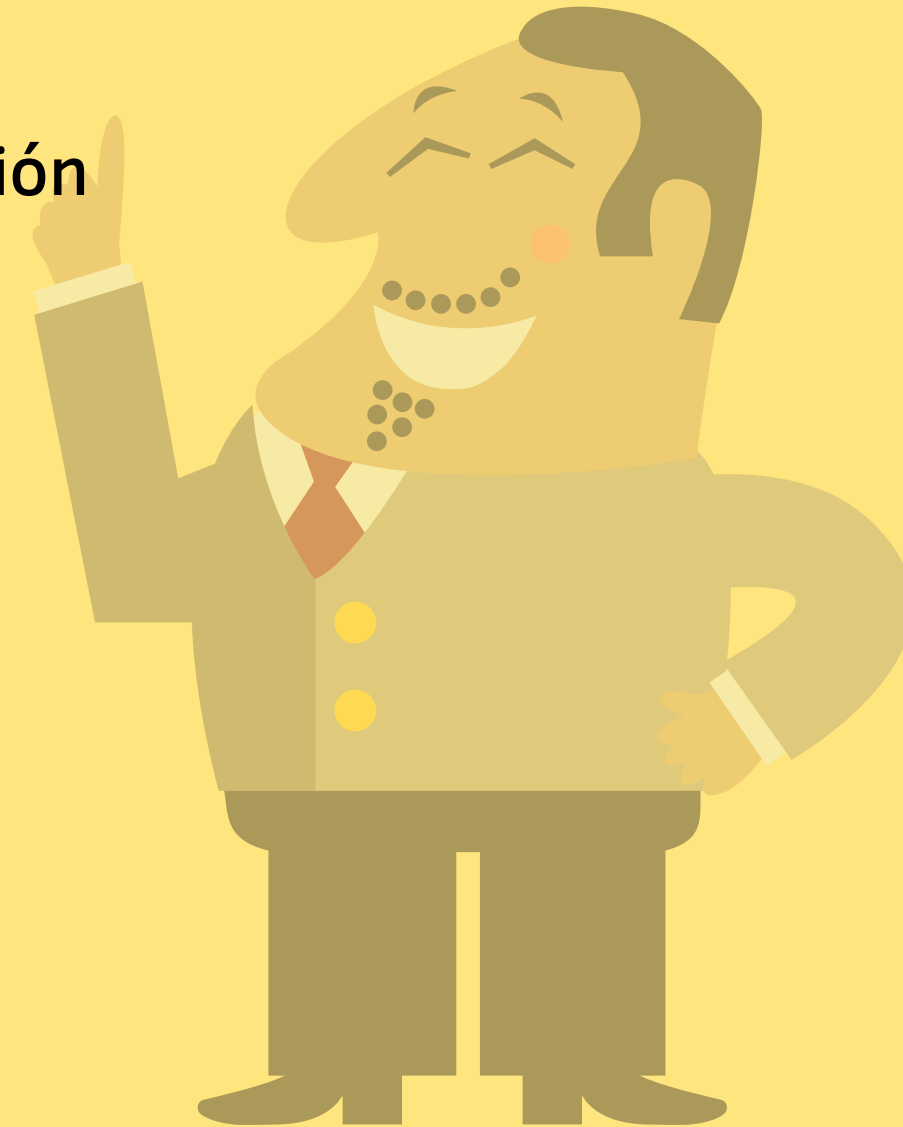
## EMPLEADORES (Persona Humana o Jurídica)

- **Derechos**

- Facultad de Organización
- Facultad de Dirección
- Facultad de Control
- Poder Reglamentario
- Poder Disciplinario
- Ius Variandi

- **Deberes**

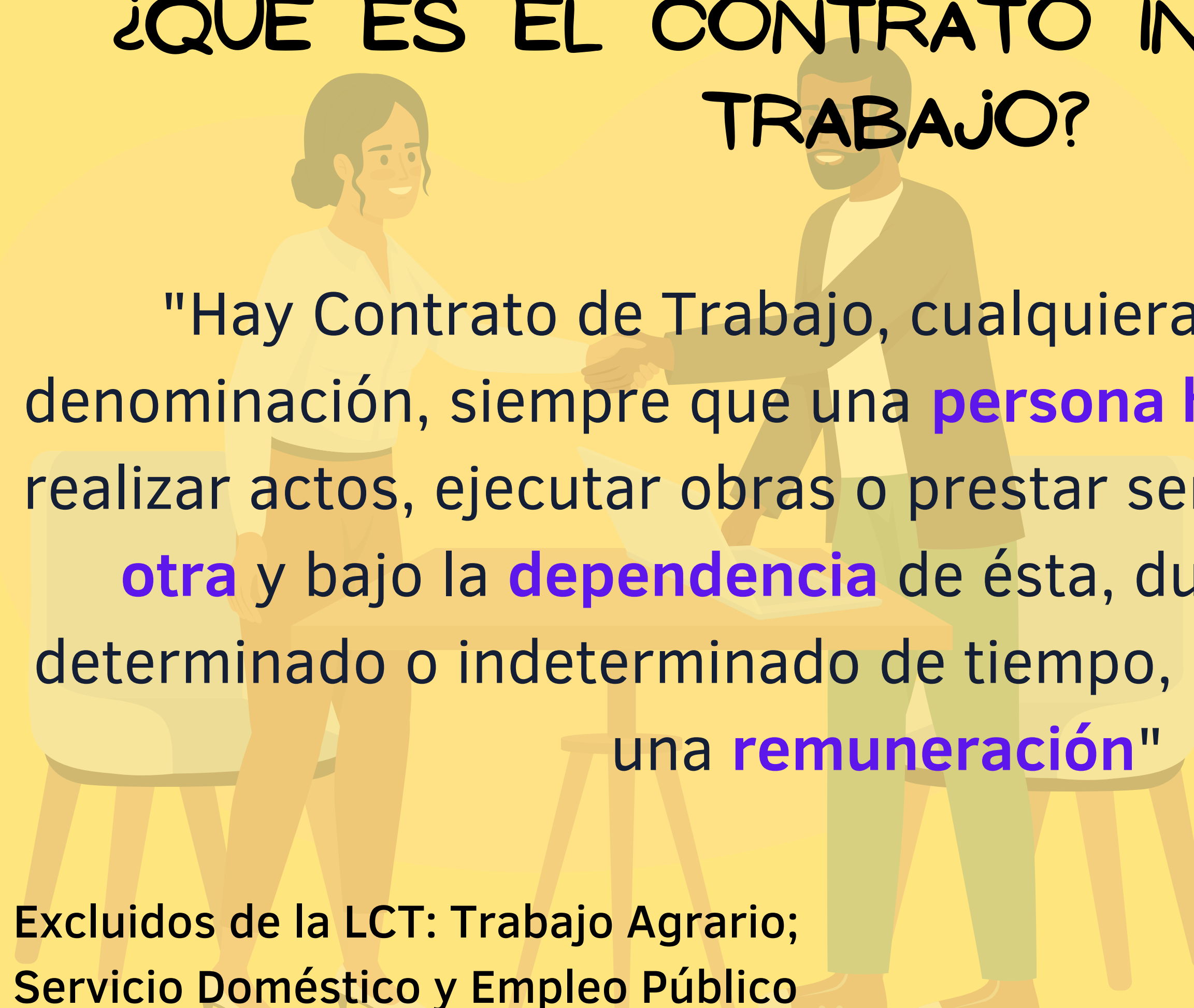
- Pago remuneración
- Seguridad
- Ocupación
- Diligencia e iniciativa
- Sindicatos y Seguridad Social
- Llevar libros
- No discriminación en Igualdad de trato



**COMUNES de Conducta: Buena Fe, Honradez, Colaboración**



# ¿QUÉ ES EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO?

An illustration of a man and a woman shaking hands over a table. The woman is on the left, wearing a white long-sleeved shirt and orange pants. The man is on the right, wearing a brown jacket over a white shirt and green pants. They are standing behind a light brown table. On the table is a laptop and some papers. The background is a solid yellow color.

"Hay Contrato de Trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una **persona humana** 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**"

Excluidos de la LCT: Trabajo Agrario;  
Servicio Doméstico y Empleo Público

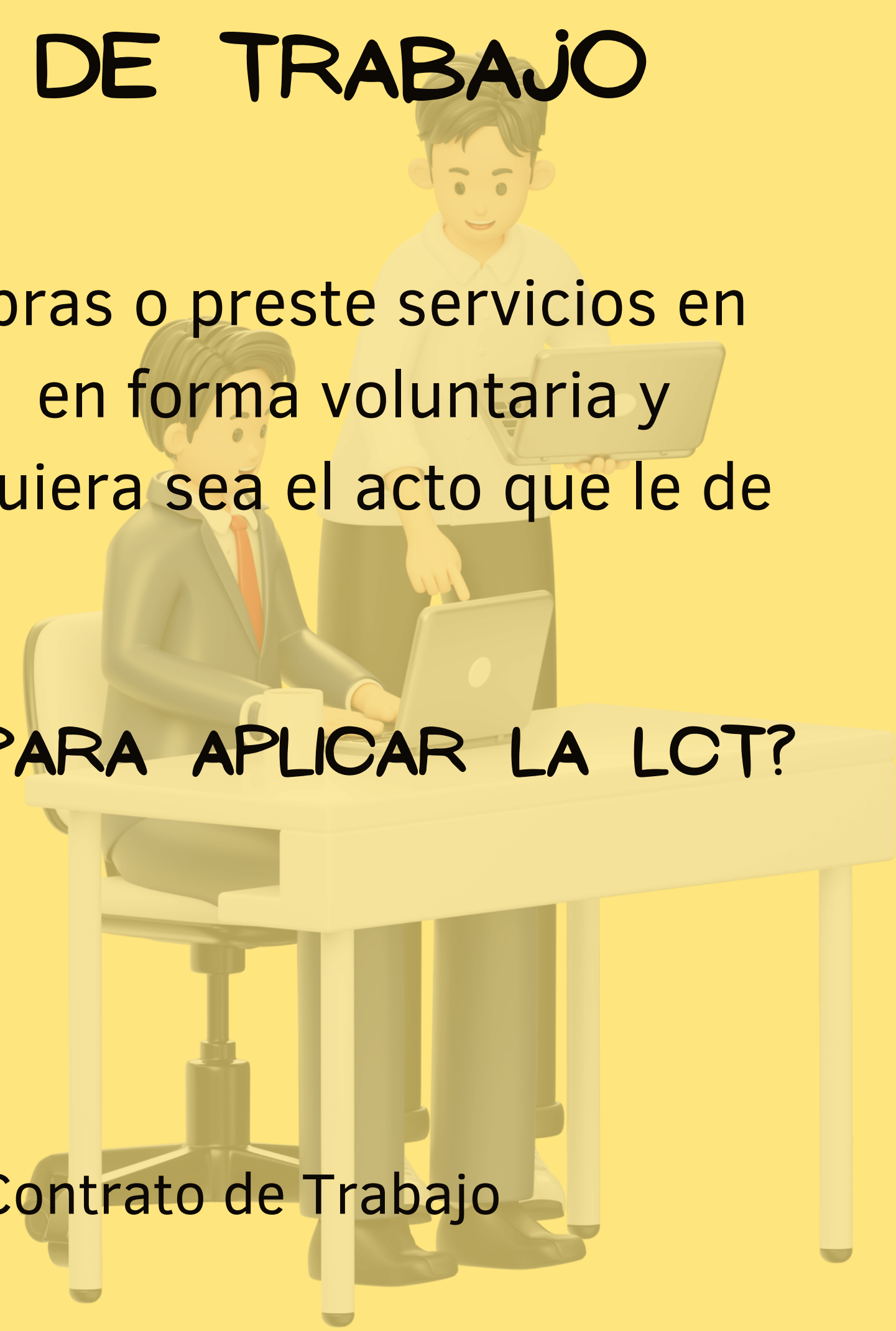
La LCT es de  
Orden Público

# CONTRATO VS RELACIÓN DE TRABAJO

Cuando la persona realice actos, ejecutar obras o preste servicios 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 de origen

## ¿QUÉ VAMOS A TENER EN CUENTA PARA APLICAR LA LCT?

- ✓ Primacía de la realidad
- ✓ Prestación efectiva de tareas
- ✓ Presunción de la Existencia de un Contrato de Trabajo



# REQUISITOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

- **Capacidad** →

- Empleadores:
  - Plena capacidad
  - Título habilitante
- Trabajadores:
  - Plena capacidad: 18 años - Emancipados
  - Capacidad Laboral: 16 - 18 años / 14 años

- **Consentimiento:**

Manifestación de la Voluntad  
Propuesta - Aceptación

- **Objeto:** Prestación personal

- **Forma:** Libertad de formas

- Objeto prohibido: Inoponible al trabajador
- Objeto ilícito: No produce efectos

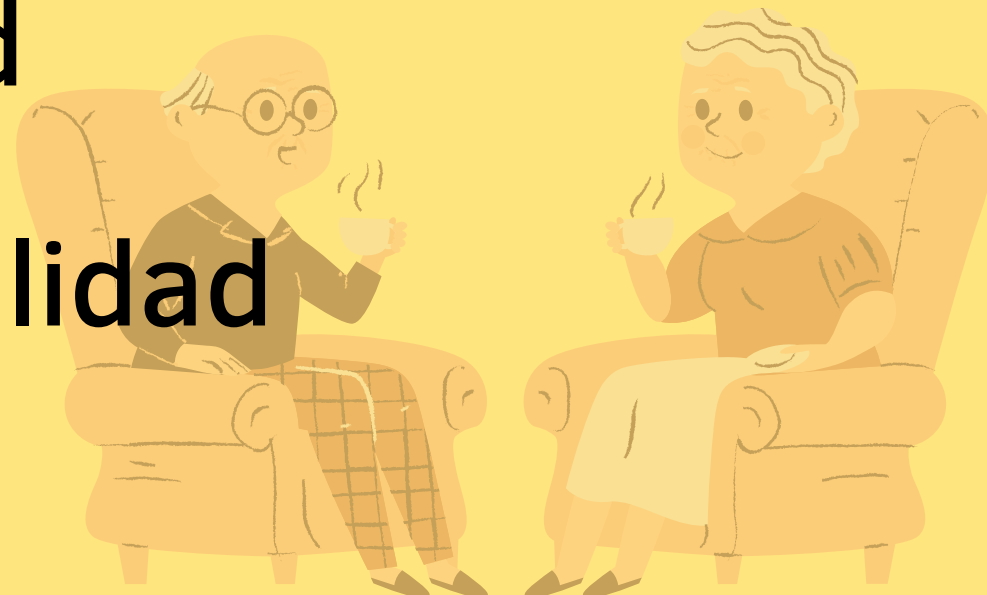
# REQUISITOS NATURALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

➡ Subordinación

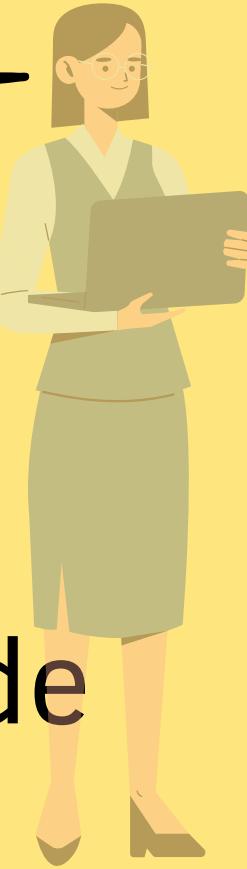
➡ Exclusividad

➡ Estabilidad

➡ Profesionalidad

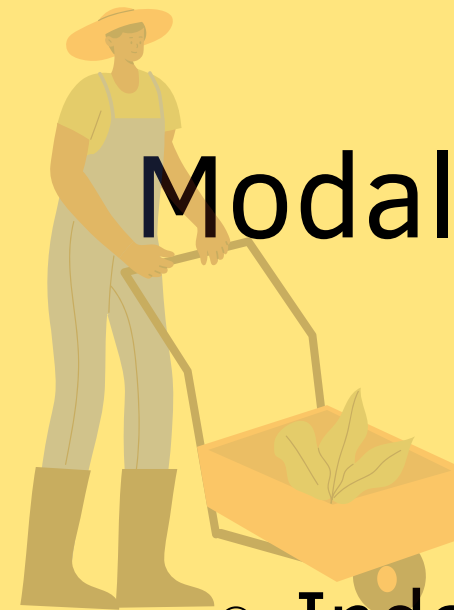


# REQUISITOS ACCIDENTALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



## Modalidades del Contrato de Trabajo

- Indeterminado
- Determinado o Plazo Fijo
- De temporada
- Por equipo
- A tiempo parcial
- De aprendizaje
- Eventual
- Teletrabajo



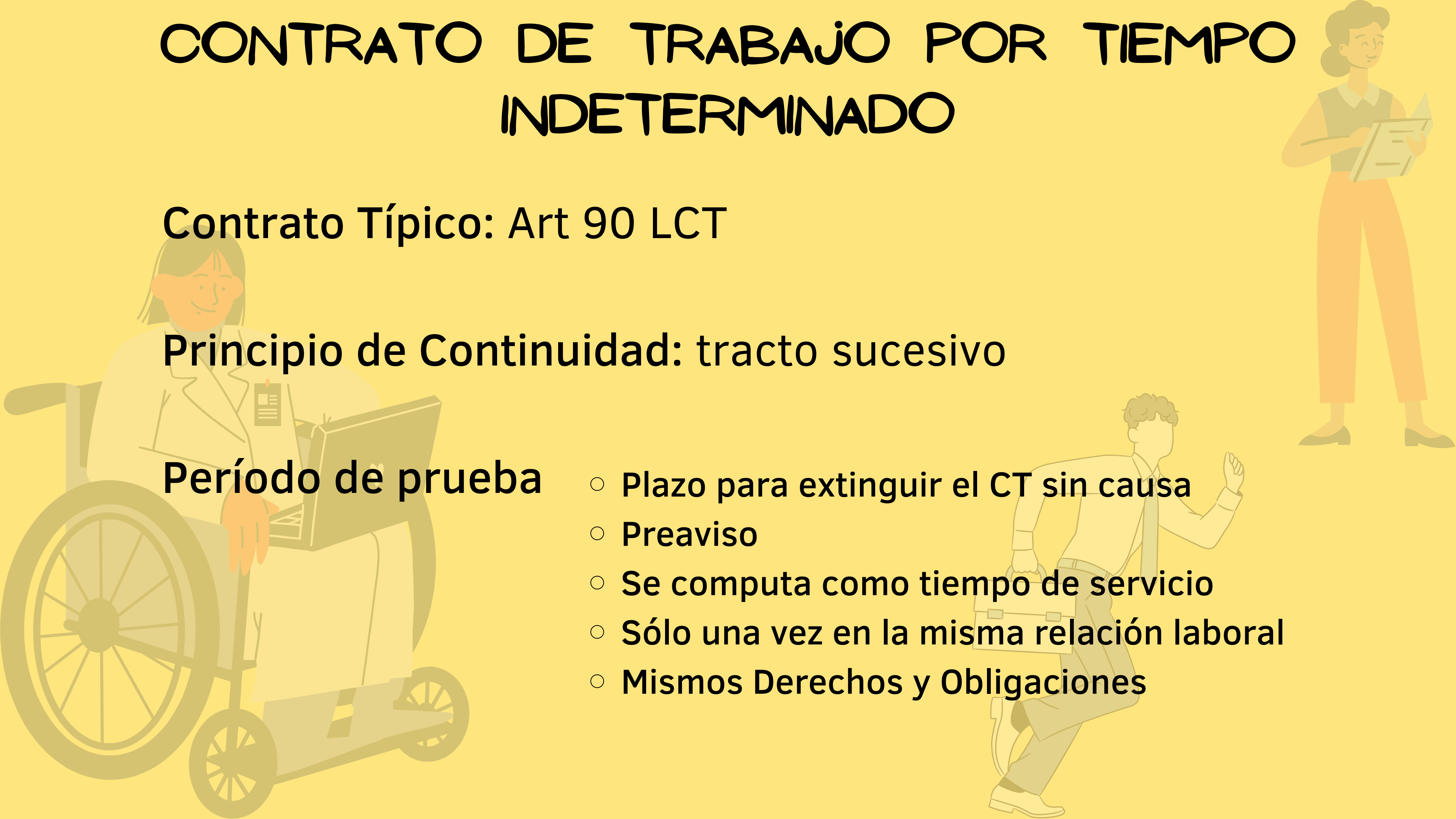
# CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO

Contrato Típico: Art 90 LCT

Principio de Continuidad: tracto sucesivo

Período de prueba

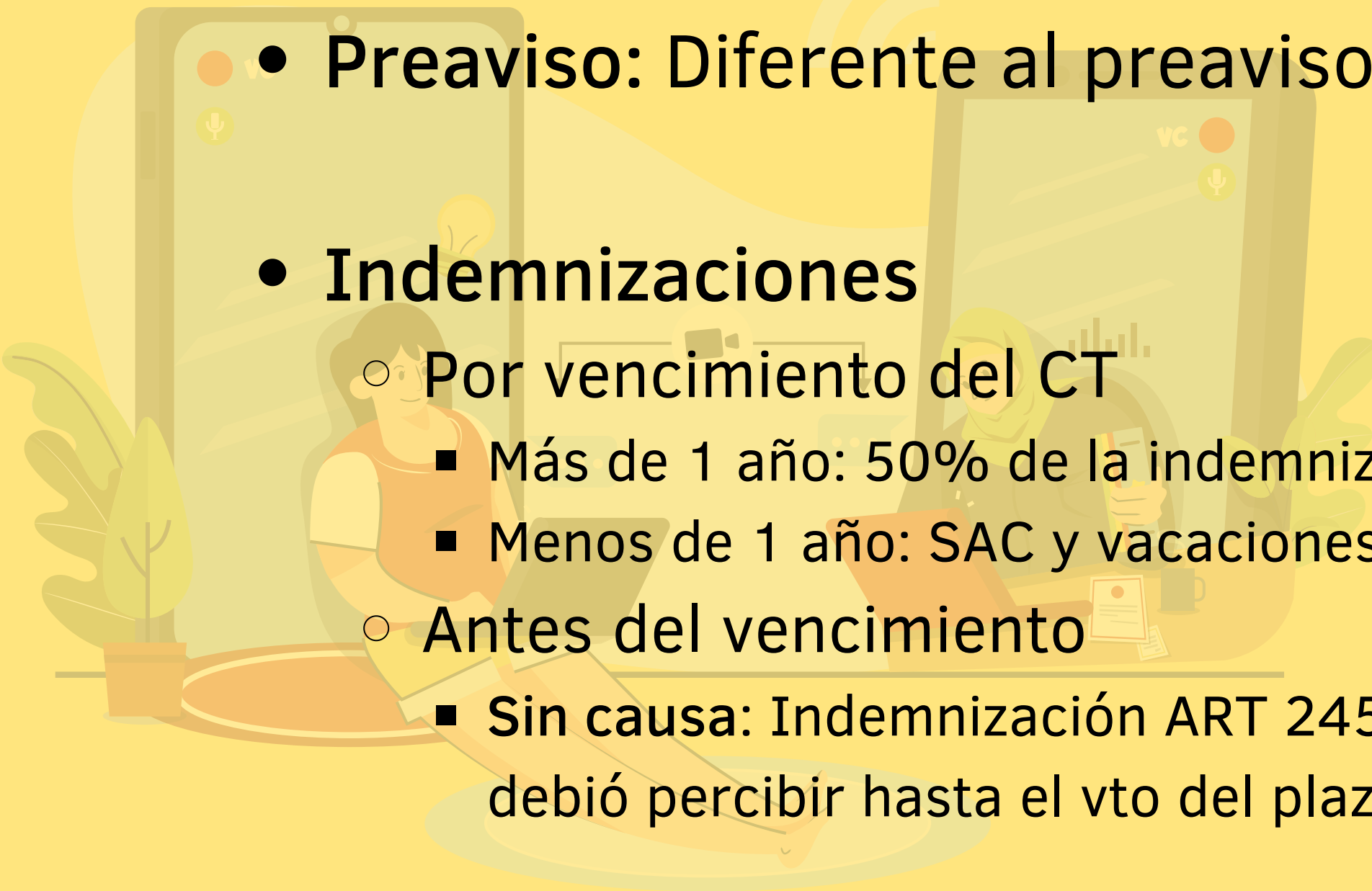
- Plazo para extinguir el CT sin causa
- Preaviso
- Se computa como tiempo de servicio
- Sólo una vez en la misma relación laboral
- Mismos Derechos y Obligaciones





# CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO (POR TIEMPO DETERMINADO)

- **Requisitos:**
  - Por escrito
  - Causa que lo justifique
  - Plazo
- **Preaviso:** Diferente al preaviso por despido/renuncia
- **Indemnizaciones**
  - Por vencimiento del CT
    - Más de 1 año: 50% de la indemnización por despido sin causa
    - Menos de 1 año: SAC y vacaciones proporcionales
  - Antes del vencimiento
    - Sin causa: Indemnización ART 245 LCT + daños y perjuicios (lo que debió percibir hasta el vto del plazo)



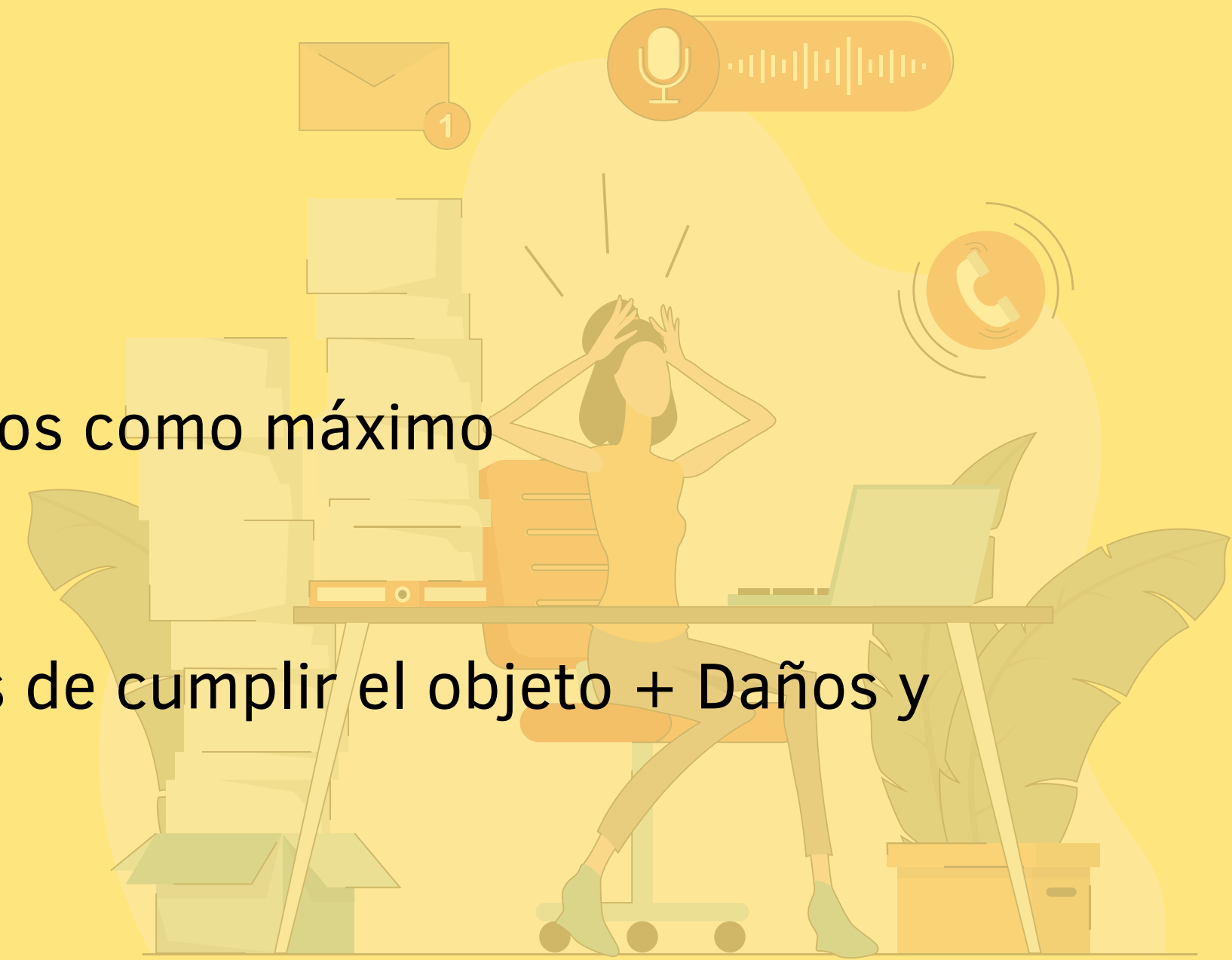
# CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA

Contrato por tiempo Indeterminado de **prestación discontinua.**

- Empleador debe notificar la voluntad de reiterar el contrato
- Trabajador debe expresar su voluntad de continuar
- Vacaciones luego de cada ciclo de trabajo (1 x 20/\$)
- Despido sin causa durante la temporada
  - Indemnización (se computa tiempo real) por despido injustificado + Daños y Perjuicios
- Despido sin causa en plazo de espera
  - Indemnización por antigüedad (tiempo de servicio prestado)

# CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL

- **Prestación efímera**, transitoria, extraordinaria
- Por sustitución transitoria de trabajadores permanentes (no puede determinarse el plazo)
- Por exigencias extraordinarias del mercado
  - Contrato escrito
  - Expresando causa
  - Por 6 meses a 1 año en un periodo de 3 años como máximo
- No hay derecho a indemnización ni preaviso
  - Indemnización por despido sin causa antes de cumplir el objeto + Daños y Perjuicios



# CONTRATO DE TRABAJO DE EQUIPO

- Acuerdo celebrado entre Empleador y el representante de un grupo de trabajadores
- Se considera un contrato celebrado con todos los participantes del grupo

## CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

- Prestación por un tiempo inferior a  $2/3$  partes de la Jornada de Trabajo
- Puede ser por tiempo determinado o indeterminado
- No pueden realizar horas extraordinarias
- Indemnización igual a Contrato de plazo fijo o Indeterminado

# CONTRATO DE TRABAJO DE APRENDIZAJE

- Finalidad Formativa teórico-práctica
- Realización del servicio como prestación accesoria
- Por escrito
- Persona entre hasta los 28 años sin empleo
- Por 3 meses a 1 año
- Certificado que acredite experiencia
- Preaviso
- Despido sin causa: Indemnización
- **No confundir con Convenio de Pasantías que NO generan relación laboral (tampoco generan relación laboral Becas o Programas de empleo)**





# CONTRATO DE TELETRABAJO

Forma de trabajo **a distancia**, en la cual el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico mediante la utilización de las **tecnologías de la información y comunicación** (TIC), y puede ser efectuado en el domicilio del trabajador o en otros lugares o establecimientos ajenos al domicilio del empleador.

Se mantiene la **Relación de Dependencia** gozando de los mismos derechos

# CONTRATO DE TELETRABAJO

- Trabajo Móvil o Nómada - On/Off Line - Coworking/Home Office/Remoto no institucional
- Igualdad de derechos individuales y colectivos
- Compensación de gastos - Tareas de cuidado
- Se suma a la LCT (art 102 bis) en donde se promueve esta modalidad para se agregada a los CCT
- Art 14 BIS CN: El Trabajo **en sus diversas formas** gozará de la protección de las leyes

# ¿VENTAJAS O DESVENTAJAS? DEL TELETRABAJO

## TRABAJADORES

- Disponibilidad Horaria
- Ahorro de tiempo y dinero en el traslado
- Falta de Control Presencial
- Articulación entre Horarios Personales y Laborales
- Facilita el trabajo de Personas con Discapacidad
- Mayor Descentralización
- Disminución de Accidentes In Itinere
- Relación mas distantes con Sindicatos
- Pérdida del lugar de trabajo como ámbito de Socialización

## EMPLEADORES

- Flexibilidad y economía de Costos
- Reducción del Ausentismo
- Se evitan Conflictos de Convivencia
- Contratación- Retención de trabajadores que prefieren este sistema
- Inobservancia de las normas de Seguridad e Higiene
- Imposibilidad de nexos causales de responsabilidad Civil y Otros





# JORNADA DE TRABAJO

# ¿QUÉ ES LA JORNADA DE TRABAJO?

Tiempo que el trabajador/a pone a disposición del Empleador/a su fuerza de trabajo esta disponible para recibir las órdenes

Comienzo y Fin (In itinere)

## REGULACIÓN

- 14 bis CN -TTDDHH
- Ley JdT -LCT
- CCT

¿Quién y dónde se establece?

## TIPOS

- Diurna
- Nocturna
- Insalubre
- Mixta

CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES Y ACTIVIDADES ESPECIALES

## HORAS EXTRAORDINARIAS

Para afrontar un trabajo adicional por un tiempo determinado  
Limites - Remuneración





# REGIMEN LEGAL DEL DESCANSO

Tiempo de recuperación física y psíquica del trabajo

## PAUSA

Refrigerio - Descanso 30 minutos dentro del establecimiento  
Indisponibilidad de su tiempo

## PAUSA LARGA

Finalidad de Socialización, esparcimiento  
Descanso Diario 12 horas - Descanso Semanal Sábado 13 hs y todo el Domingo.  
¿Qué pasa si tiene que trabajarlo?  
Disponibilidad

## FERIADOS Y DÍAS NO LABORABLES

Determinación por el Estado  
Remuneración normal o  
del 100% si se trabaja

Determinación por la empresa  
Remuneración normal

# VACACIONES

Licencia Anual Ordinaria

Interrupción de la prestación con fines de descanso

Requisitos: Tiempo Trabajado - Cómputo por Antigüedad - Periodo Vacacional -

Remuneración Anticipada

PRINCIPIO: No son compensables en dinero



## LICENCIAS ESPECIALES

Situaciones de la vida cotidiana que, si están justificadas, permiten interrumpir la prestación laboral sin dejar de percibir el salario

¿Cómo se computan?

Nacimiento  
Fallecimiento  
Estudio  
Matrimonio



# SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO



# SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Interrupción transitoria contemplada en la LCT de alguna de las obligaciones y prestaciones de las partes.

El contrato sigue vigente. Principio de Continuidad

## CARACTERÍSTICAS

- Siempre temporarias
- Surgen de forma imprevista
- Subsisten las prestaciones de conducta y derechos indemnizatorios
- Pueden devengar o no salario

# ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES

Acontecimiento súbito o violento, toda alteración de la salud que impide la prestación del servicio y que su origen no tenga relación alguna con el trabajo

## REQUISITOS

- Inculpable
- Incapacitante
- Durante la Relación Laboral

El plazo de la licencia remunerada se computa por CADA enfermedad (recidivas) Se tiene en cuenta:

Antigüedad  
Carga de Familia

## INICIO DE LA LICENCIA

- **Trabajador/a:** Dar aviso - Acreditar  
Derecho al salario
- **Empleador/a:** Facultad de Control  
Deber de pagar Remuneración

¿ CUÁNDO ES UN ACCIDENTE O ENFERMEDAD PROFESIONAL? L.R.T. 24.557



# PERÍODO DE CONSERVACIÓN DEL EMPLEO

Cuando finaliza la licencia remunerada el trabajador tiene derecho a que se le reserve el puesto de trabajo por el plazo de 1 año sin goce de sueldo

Deber del Empleador de notificar

No se computa como tiempo de servicio

## REINCORPORACIÓN DEL TRABAJADOR

- Regreso sin incapacidad: Tareas habituales
- Incapacidad Parcial: *Obligación* de adecuar las tareas ¿Qué pasa si el empleador *NO PUEDE* *O NO QUIERE* adecuar las tareas? Indemnizaciones 247 - 245
- Incapacidad Absoluta: Indemnización 245
- No regresa: Sin indemnización

## ¿QUÉ PASA SI ES DESPEDIDO ?

Período de Licencia Con Goce de Sueldo: 245 + Salarios faltantes

Periodo de Conservación: 245.

# SUSPENSIÓN POR CAUSAS ECONÓMICAS

Por decisión unilateral de la parte Empleadora  
el Trabajador deja de prestar servicios y el Empleador deja de abonar la  
remuneración.

Falta o Disminución del Trabajo - Fuerza Mayor - Concertada  
Antigüedad y cargas sociales

## ¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS DE VALIDEZ?

- Justa causa
- Plazo Fijo
- Notificación Fehaciente

¿Cuál es el plazo máximo de  
suspensión?

¿Cómo se computa?

# SUSPENSIÓN POR CAUSAS DISCIPLINARIAS

Poder Disciplinario del Empleador de corregir la conducta de los  
trabajadores bajo su dependencia

Apercibimiento - Suspensión - Despido

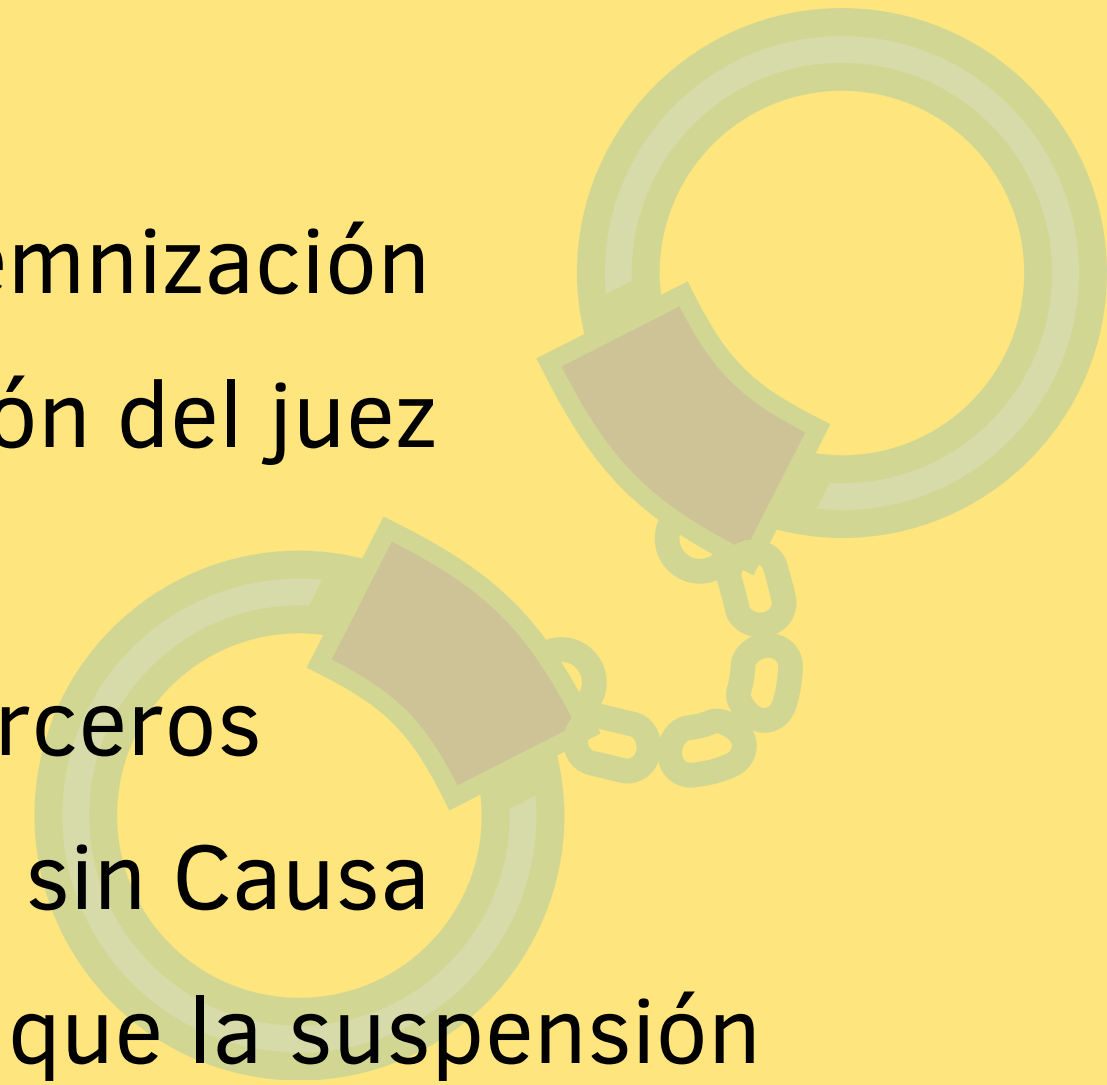
Derecho a impugnarla

## ¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS DE VALIDEZ?

- Justa causa
- Plazo Fijo
- Notificación Fehaciente
- Proporcional
- Contemporánea
- Única para cada falta

# OTRAS SUSPENSIONES

- **Por Quiebra**
  - Desde la sentencia por 60 días ---- Despido sin Indemnización
  - Puede continuar la explotación comercial por decisión del juez
- **Preventiva**
  - Proceso penal: impulsado por el Empleador o por terceros
  - Si la causa no prospera: salarios perdidos - Despido sin Causa
- **Por sumario:** Investigación de un hecho. Mismas reglas que la suspensión disciplinaria. Derecho de defensa del trabajador
- **Cargos Electivos o Gremiales:** Licencia - Reserva del empleo --- Despido sin causa
- **Maternidad - Estado de Excedencia**



REMUNERACIÓN





# ¿QUÉ ES LA REMUNERACIÓN?


Contraprestación que percibe la trabajadora como consecuencia del contrato de trabajo, producto de la disponibilidad de la fuerza de trabajo

- Forma de Pago
- Remunerativas o No Remunerativas
- Formas de determinarla
- SAC
- Tutela
  - SMVM
  - Inembargabilidad



# EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO





# CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO

- Hechos Ajenos
  - Muerte: Empleado y Empleador
  - Jubilación
  - Quiebra
  - Falta o Disminución del Trabajo o Fuerza Mayor
- Causa de la parte Trabajadora
  - Abandono de Trabajo
  - Renuncia
- Voluntad de Ambas partes
  - Mutuo Acuerdo
- Causa de la parte Empleadora
  - Despido Con Causa
  - Despido Sin Causa
  - Despido Indirecto

# INDEMNIZACIÓN

Sistema tarifado por la LCT  
Variables: Antigüedad y Salario  
Carácter Reparatorio y/o Sancionatorio

SAC proporcional  
Vacaciones proporcionales  
Salario proporcional

Devengados. De pago  
Obligatorio

1 mes de sueldo (mejor  
remuneración normal y  
habitual) por año de  
servicio o fracción mayor de  
3 meses

Sustitutiva de Preaviso  
Integración Mes de despido  
Indemnización por Antigüedad  
Indemnizaciones Agravadas

Discriminación  
Maternidad o  
Matrimonio  
Sindical

# RENUNCIA

Notificación Fehaciente: Telegrama  
Colacionado

Preaviso 15 días ¿qué pasa si no preavisa?  
¿Indemnización?

# DESPIDO INDIRECTO

Lo resuelve el Trabajador por  
incumplimiento del Empleador

Telegrama de Intimación - Telegrama  
Despido Indirecto  
¿Indemnización? SI 245 LCT

# MUTUO ACUERDO

Escritura Pública o Autoridad Administrativa o Judicial del Trabajo

“Gratificación por Cese”

Puede resistirse por vicio de la voluntad

No renuncia la Trabajadora a ningún reclamo

Tácito: Las dos partes muestran indudable desinterés (Principio de Continuidad)



# DESPIDO DIRECTO

Lo notifica la Empleadora

Protección contra el Despido (No estabilidad)

## DESPIDO CON CAUSA

Incumplimiento de tal gravedad o una sucesión de antecedentes

que torna imposible la continuidad del contrato

Escrito - Justa Causa - Proporcional y

Contemporáneo - sobre hecho nuevo

¿Indemnización? NO - 242 LCT

## DESPIDO SIN CAUSA

No se justifica la ruptura, es arbitrario.

Incumplimiento unilateral del contrato

¿Indemnización? SI 245 LCT

## ABANDONO

Lo resuelve la Empleadora por incumplimiento de la Trabajadora

Intimación - Despido por Abandono (Con Causa)

# ¿CON QUÉ ESTUDIAMOS?



- Ley de Contrato de Trabajo
- Guía de Estudio (Editorial Estudio) de Derecho Laboral
- Bibliografía del Programa de Estudio

Abog. Ana Tancredi  
[ana.tancredi@ingenieria.uncuyo.edu.ar](mailto:ana.tancredi@ingenieria.uncuyo.edu.ar)