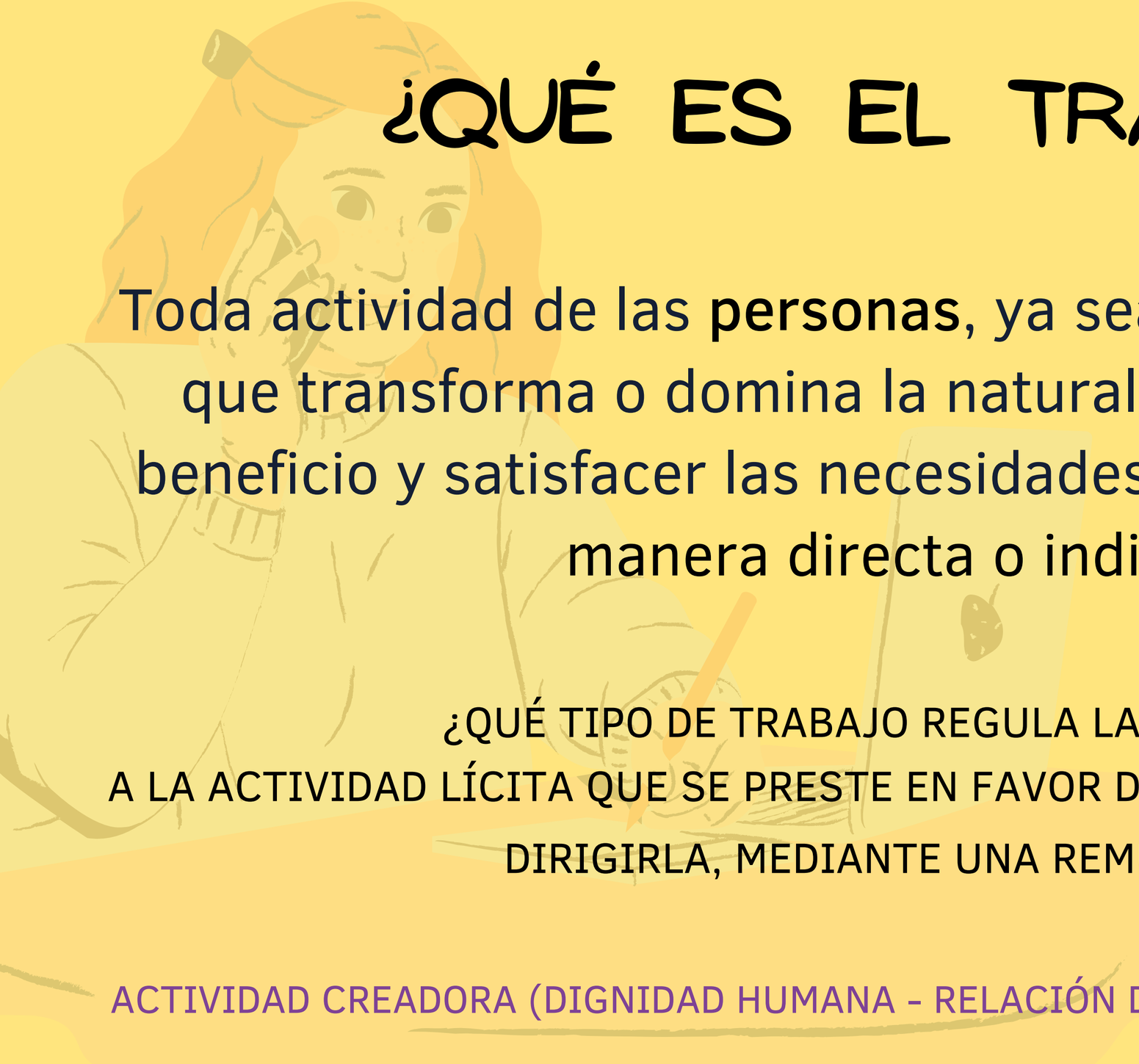


DERECHO DEL TRABAJO

¿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.

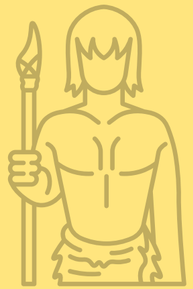
ACTIVIDAD CREADORA (DIGNIDAD HUMANA - RELACIÓN DE INTERCAMBIO (FIN ECONOMICO)

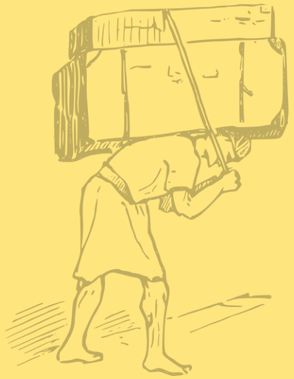
EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO Y ORIGEN DEL DERECHO LABORAL











- ANTIGÜEDAD
- EDAD MEDIA
- REVOLUCIÓN INDUSTRIAL
- CONSTITUCIONALISMO CLÁSICO
- CONSTITUCIONALISMO SOCIAL
- NUEVAS TECNOLOGÍAS



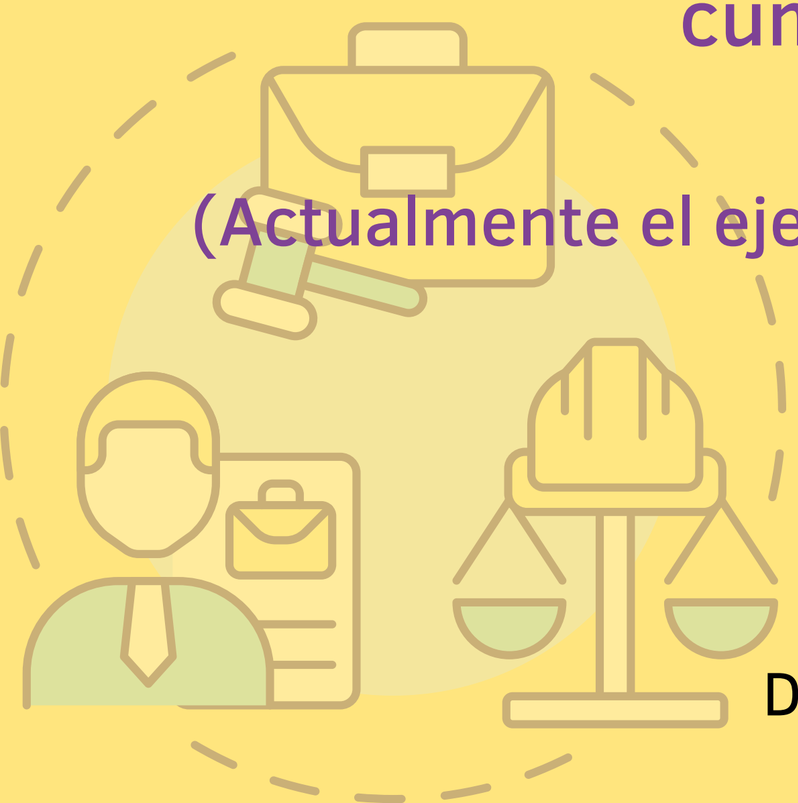


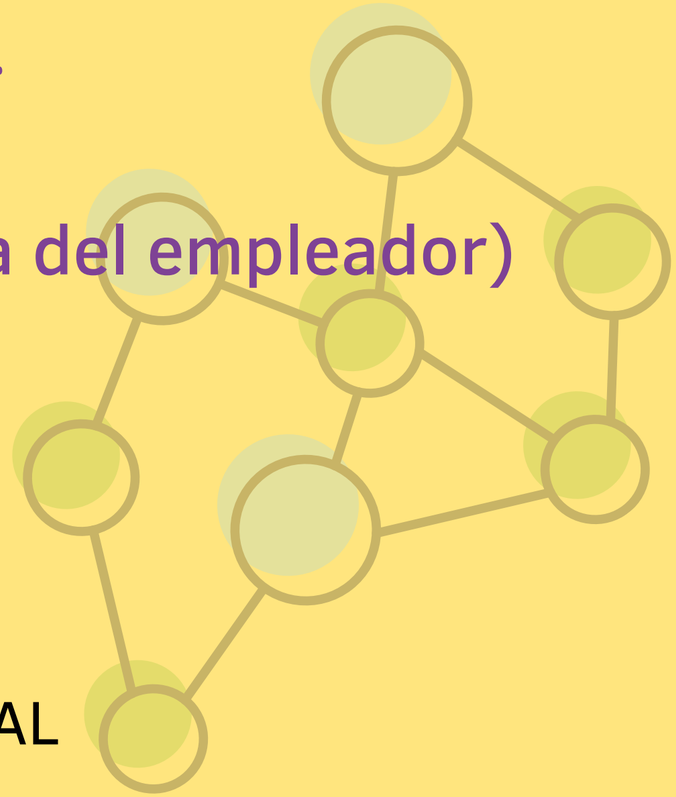


¿QUÉ ES EL DERECHO DEL TRABAJO?

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

(Actualmente el eje se centra en la seguridad jurídica del empleador)





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 Empresario.
- **Jurídica:** Facultad de Dirección, Control y Poder Disciplinario

PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

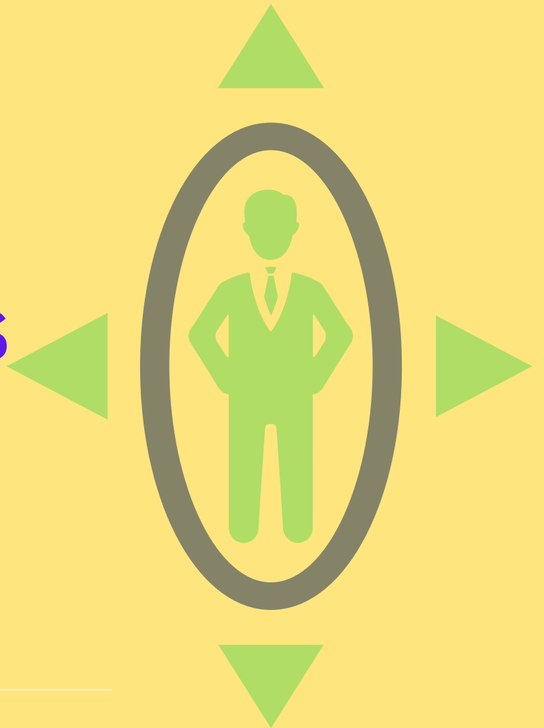


¿QUÉ FUNCIÓN CUMPLEN?

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 (LÍMITE: LA PRUEBA)

NORMA MÁS FAVORABLE

CONDICIÓN MAS BENEFICIOSA

PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Irrenunciabilidad

No puede renunciar a ciertos derechos que la LCT le reconoce
(Acuerdos Homologados)

Primacía de la Realidad

Prioridad a los hechos por sobre las formas.
Relación de Trabajo
Excepciones por Ley: Colaborador (Prueba Tr)

Continuidad

Estabilidad

Límite: 2 años de interrupción

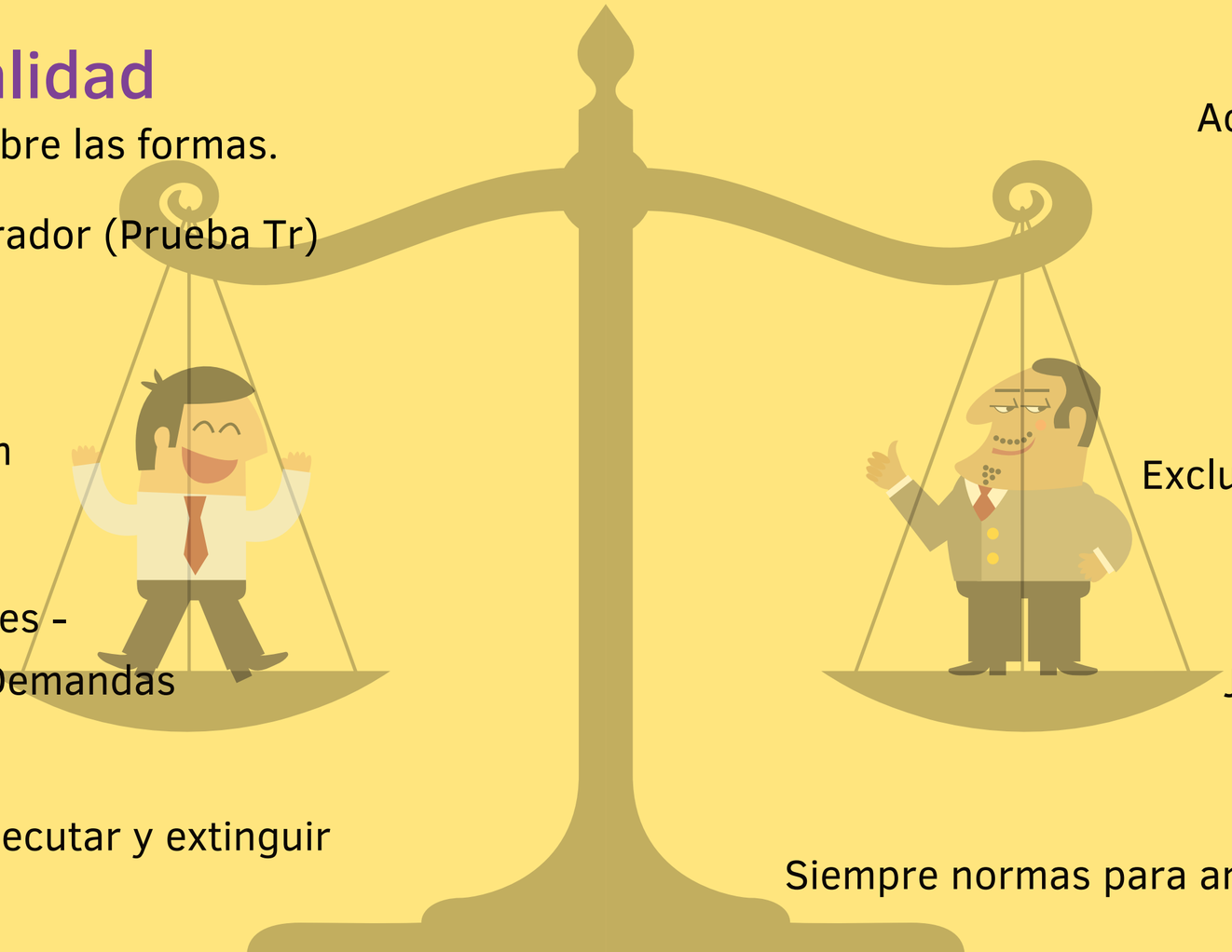
Gratuidad

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

Excluida de la ley - No de la CN

Equidad

Justicia en el caso concreto

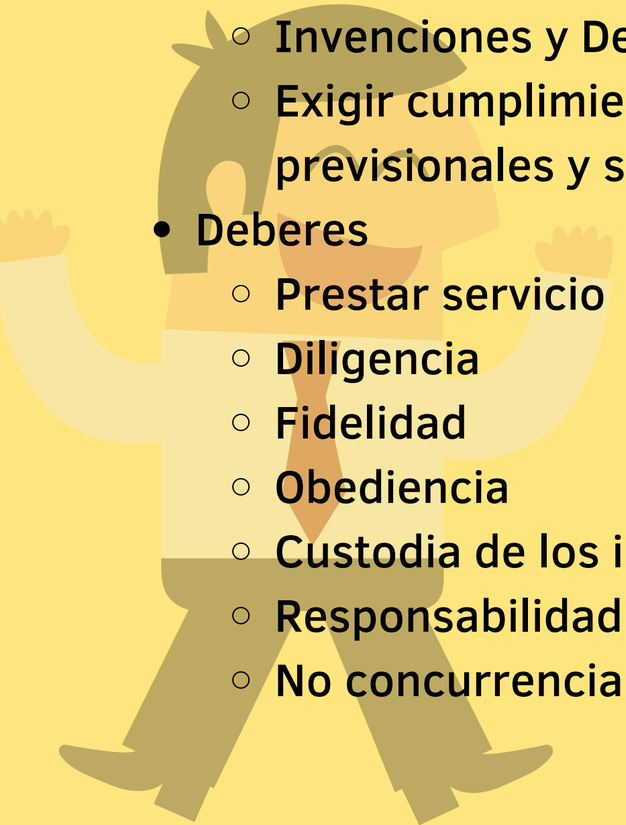
Progresividad

Siempre normas para ampliar la tutela o beneficios

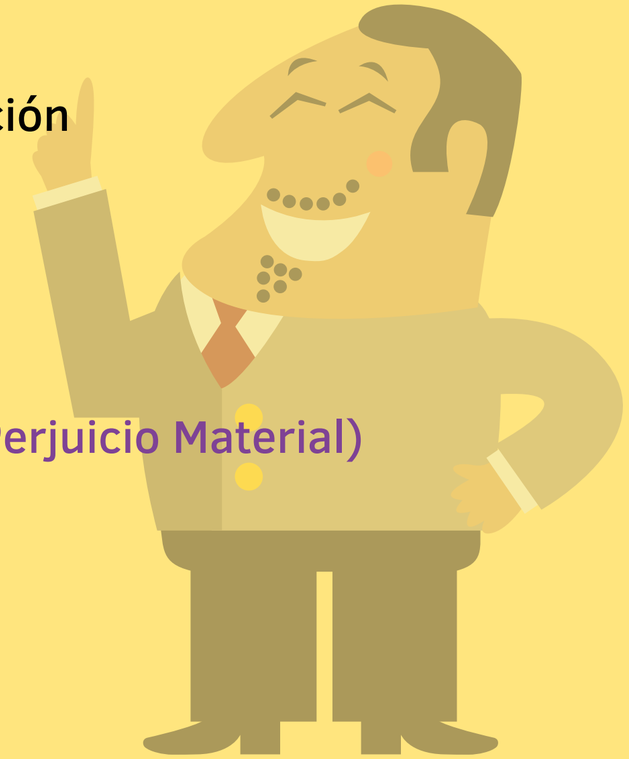
Derechos y Obligaciones de las Partes

TRABAJADORES (Persona Humana)

- Derechos
  - Percibir salario
  - Ocupación efectiva
  - Igualdad de trato y no discriminación - Intimidad
  - 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 (Límite: Perjuicio Material)
- Deberes
  - Pago remuneración
  - Seguridad
  - Ocupación
  - Diligencia e iniciativa
  - Sindicatos y Seguridad Social
  - Llevar libros (Registración digital ARCA)
  - No discriminación en Igualdad de trato

COMUNES de Conducta: Buena Fe, Honradez, Colaboración



DERECHO DEL TRABAJO

CONTRATO DE TRABAJO

¿QUÉ ES EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO?

"Hay Contrato de Trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una **persona humana** se obligue a **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; Empleadas Casa Particulares; Empleo Público. La nueva LCT lo amplía: Contratos del CCCN (Obras y Ss); Trabajadores independientes con colaboradores; Prestadores de Plataformas tecnológicas; etc.

Se elimina “realizar actos, ejecutar obras”

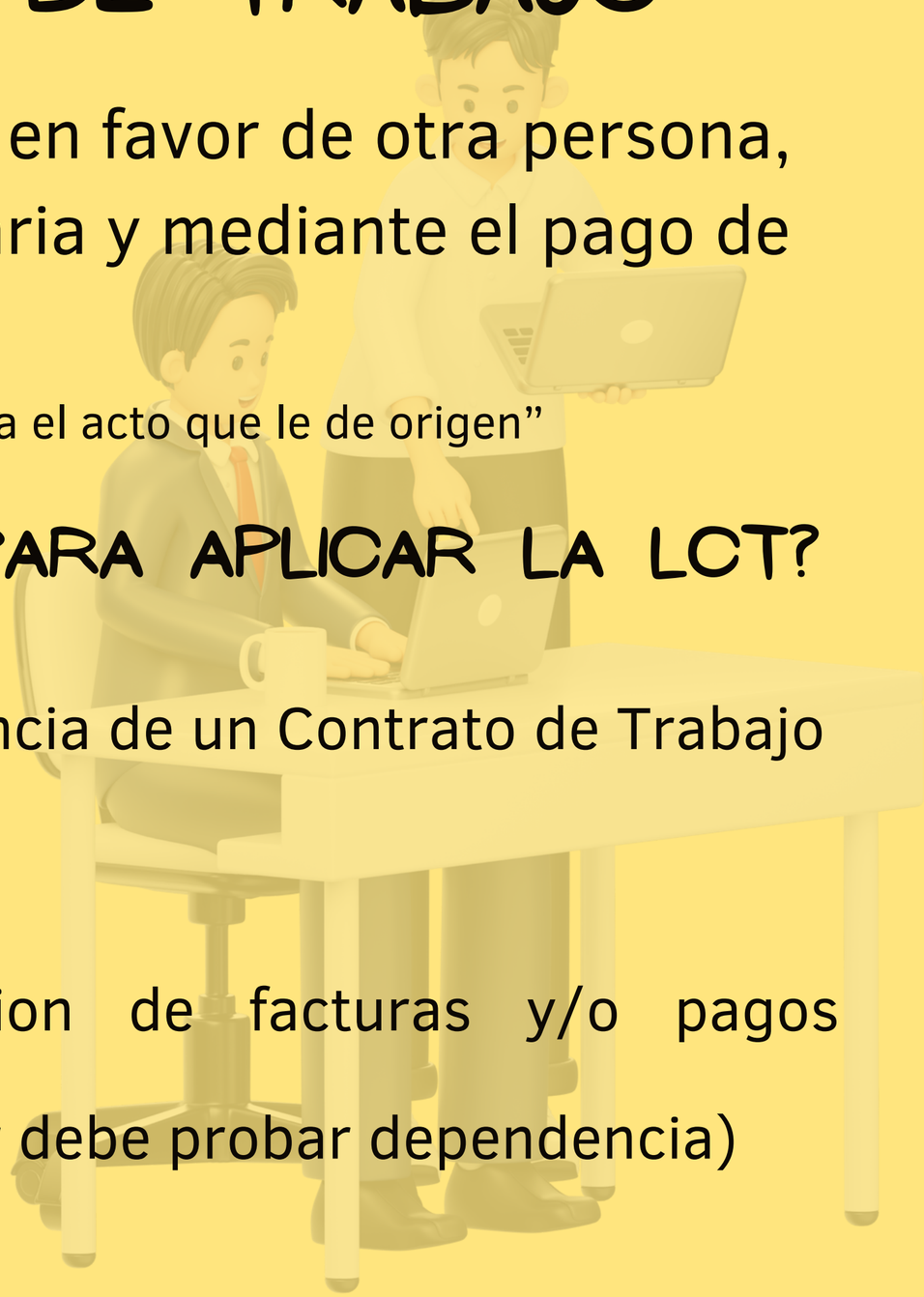
CONTRATO VS RELACIÓN DE TRABAJO

Cuando una persona humana preste servicios en favor de otra persona, **bajo la dependencia de ésta** en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración

Elimina “realice actos, ejecutare obras” y “cualquiera sea el acto que le de origen”

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

- ✓ Primacía de la realidad: Presunción de la Existencia de un Contrato de Trabajo
- ✓ Prestación efectiva de tareas
- ✓ Si hay prestación de servicios con emision de facturas y/o pagos bancarizados NO hay Contrato de Trabajo (El Tr debe probar dependencia)



REQUISITOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

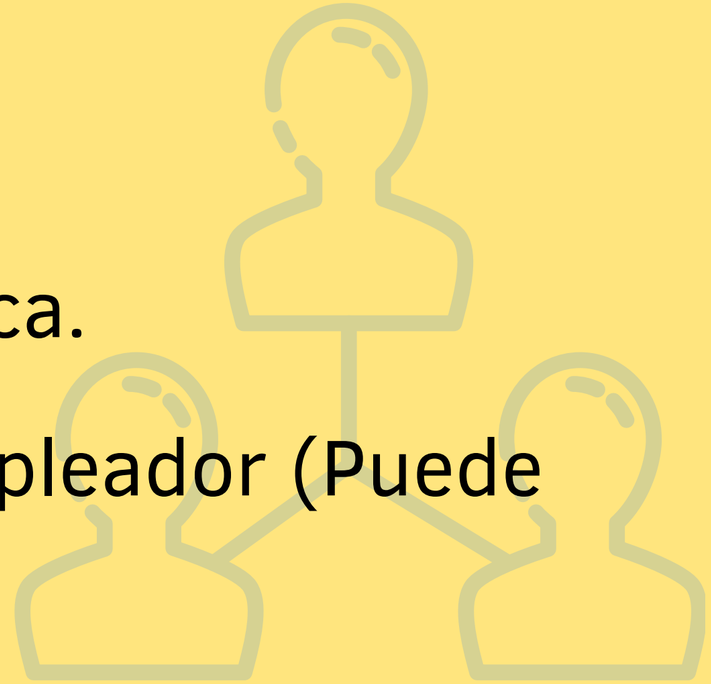
- **Capacidad**
  - Empleadores:
    - Plena capacidad: 18 años - Emancipados
  - Trabajadores:
    - Plena capacidad: 18 años - Emancipados
    - Capacidad Laboral: 16 - 18 años / 14 años

- **Consentimiento:** Manifestación de la Voluntad
  Propuesta - Aceptación

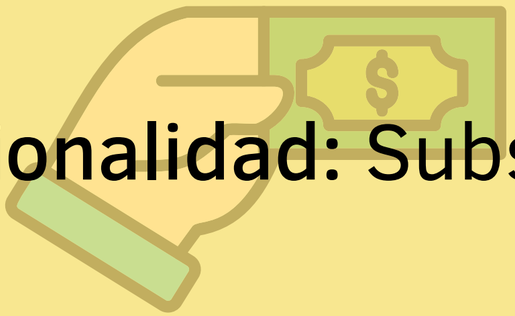
- **Objeto**: Prestación personal e infungible
  - Objeto prohibido: Inoponible al trabajador
  - Objeto ilícito: No produce efectos

- **Forma**: Libertad de formas: Excepciones

REQUISITOS NATURALES DEL CONTRATO DE TRABAJO



- **Subordinación:** Técnica, Jurídica y Económica.
- **Exclusividad:** Prestar servicios a un solo Empleador (Puede ser relativo) - ¿Qué pasa en la Actualidad?
- **Estabilidad:** Hasta la Jubilación o hasta el Despido, Principio de Continuidad
- **Profesionalidad:** Subsistencia del Trabajador





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



DERECHO DEL TRABAJO

MODALIDADES

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO



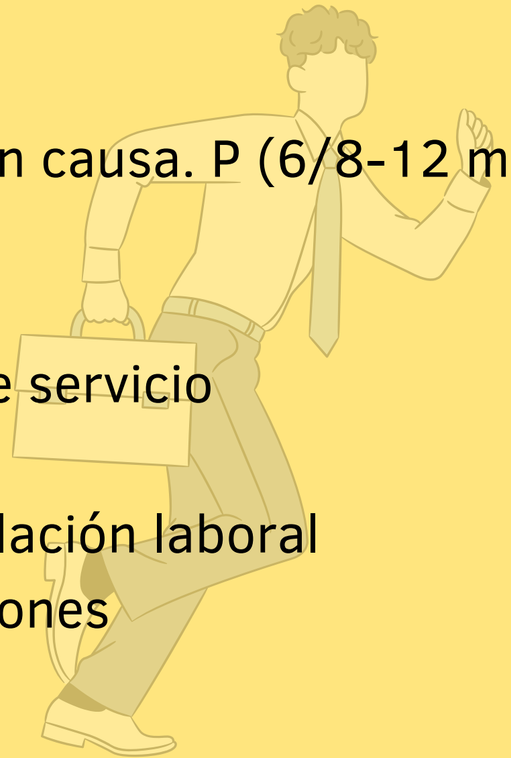
Es el Contrato Típico

Retraso del Principio de Continuidad



Período de prueba:

- Plazo para extinguir el CT sin causa. P (6/8-12 meses por CCT)
- No Preaviso
- Se computa como tiempo de servicio
- Registración en ARCA
- 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 Objetiva que lo justifique
  - Plazo (hasta 5 años)
- **Preaviso:** Diferente al preaviso por despido/renuncia
- **Indemnizaciones**
  - Por vencimiento del CT
    - Más de 1 año: 50% de la indemnización por antigüedad + SAC y vacaciones proporcionales
    - Menos de 1 año: SAC y vacaciones proporcionales
  - Antes del vencimiento
    - **Sin causa**: Indemnización por ANTIGÜEDAD PROYECTADA

CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA

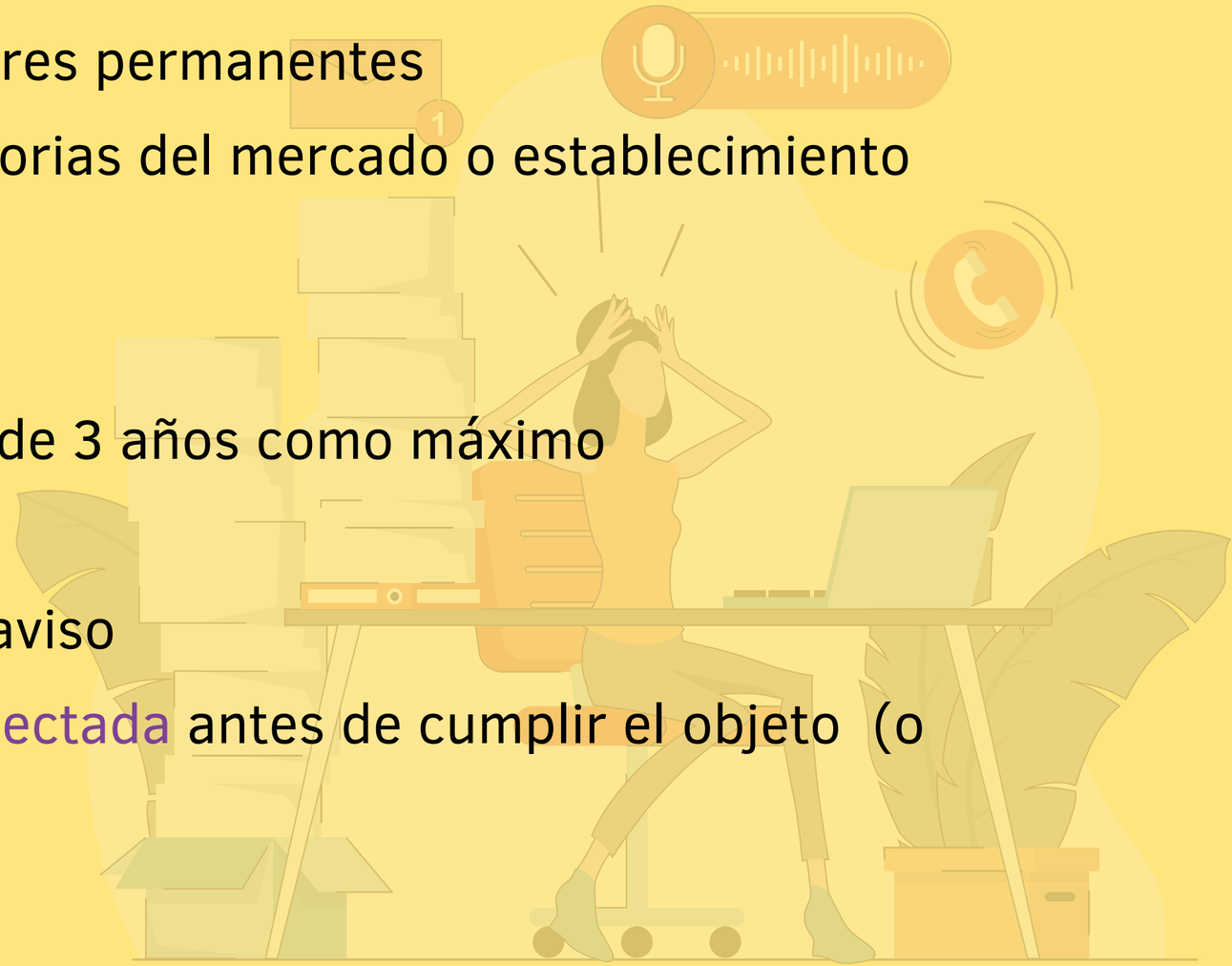
Contrato por Tiempo Indeterminado de **prestación discontinua**

- 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
- Despido sin causa en plazo de espera
  - Indemnización por antigüedad (tiempo de servicio prestado)
- El cómputo de antigüedad se interrumpe a los 2 años de inactividad

CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL

- **Prestación efímera**, transitoria, extraordinaria (no requiere incertidumbre del plazo)
- Por sustitución transitoria de trabajadores permanentes
- Por exigencias extraordinarias y transitorias del mercado o establecimiento
  - Contrato escrito
  - Expresando causa
  - Por 6 meses a 1 año en un periodo de 3 años como máximo
- Obra, acto o servicio determinado
- No hay derecho a indemnización ni preaviso
  - Indemnización por antigüedad proyectada antes de cumplir el objeto (o incumplimiento de la modalidad)



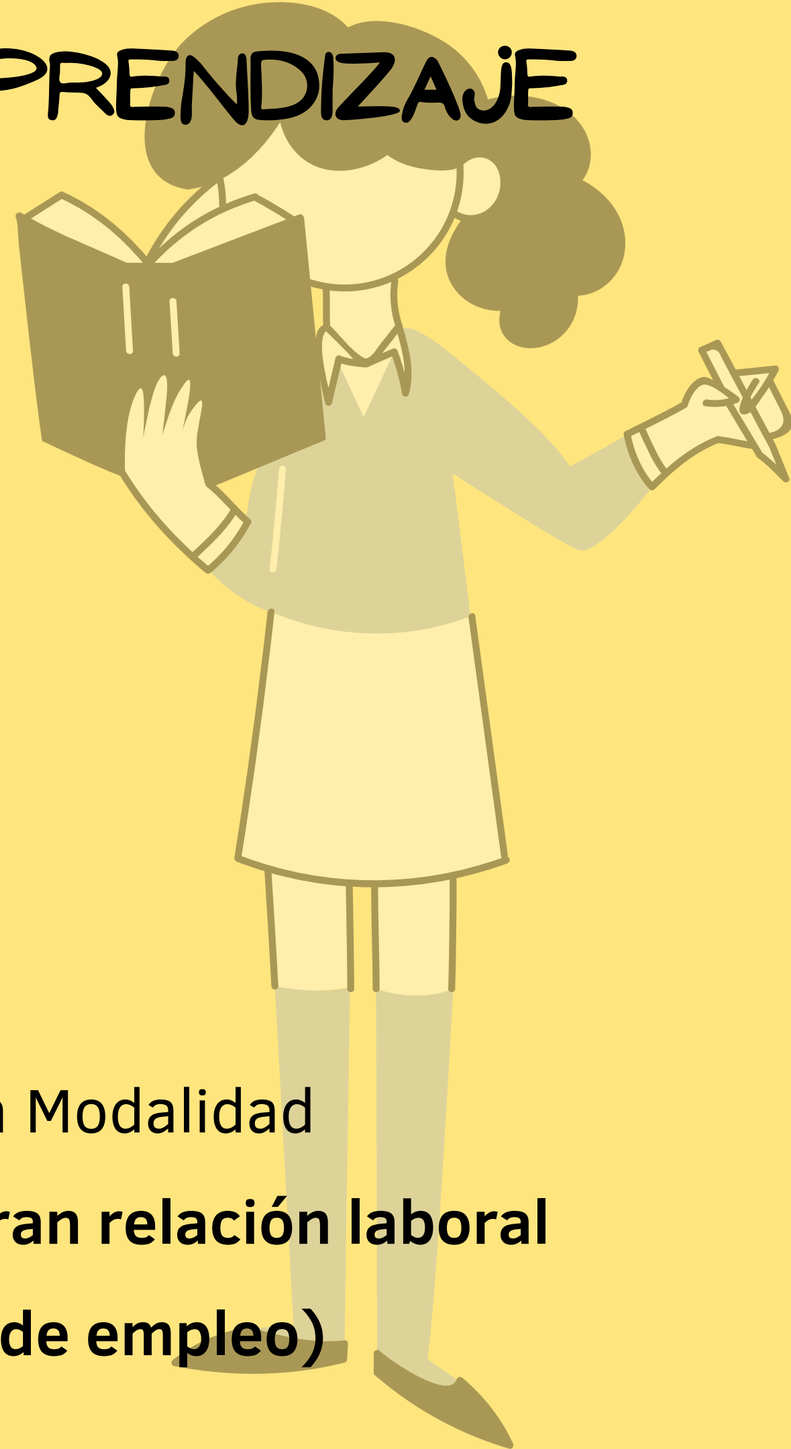
CONTRATO DE TRABAJO DE EQUIPO

- Acuerdo celebrado entre Empleador y el representante de un grupo de trabajadores
- Se considera un contrato celebrado con todos los participantes del grupo ---- Todos en relación de dependencia ---- Solo Prestación de Ss

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

- Prestación por un tiempo inferior a la Jornada de Trabajo completa.
- Puede ser por tiempo determinado o indeterminado
- **Pueden realizar horas extraordinarias** (antes de la reforma, no)
- 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 - Cupo limitado por empleador
- Persona entre 16 hasta los 28 años sin empleo
- Por 3 meses a 1 año (no más de 40 hs semanales)
- Certificado que acredite experiencia
- Preaviso
- Despido sin causa: Indemnización - Incumplimiento de la Modalidad
- **No confundir con Convenio de Pasantías que NO generan relación laboral (tampoco generan relación laboral Becas o Programas de empleo)**

COLABORADORES INDEPENDIENTES

Permite a un trabajador autónomo llevar adelante un emprendimiento productivo valiéndose de la colaboración de otros trabajadores independientes de forma autónomaNo se regula por la LCT

- Primacía de la Autonomía de la voluntad
- Hasta 3 por prestador de servicios
- Aportan mensualmente en conjunto
- Debe registrarse
- Adaptado a la dinámica moderna / precariza la protección del derecho laboral

PRESTADORES DE SS POR PLATAFORMA

Una persona humana (prestador independiente) conviene de forma autónoma la prestación de servicios de movilidad o reparto a través de una plataforma tecnológica (persona jurídica que administra el código/aplicación)

- No hay subordinación
- Registrados en Plataformas digitales
- Libertad de conexión del prestador
- Plataformas: Seguro de accidentes, registro con requisitos

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 establecidos en la LCT a partir de enero 2027



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

¿Quién y dónde se establece?

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

TIPOS

- Diurna: de 6 a 21h - 8 o 48 h sem
- Nocturna: de 21 a 6h - 7 o 42h sem
- Insalubre: 6 o 36h sem
- Mixta: -8m (diurna/nocturna)
  -20m (salubre/insalubre)

CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES Y ACTIVIDADES ESPECIALES (PROMEDIO DE HORAS)

HORAS EXTRAORDINARIAS

Tiempo extra que el trabajador/a pone a disposición del Empleador/a su fuerza de trabajo para afrontar un trabajo adicional por un tiempo determinado

REMUNERACIÓN

- Horario laboral: + %50
- Tiempo de Descanso: + %100

LÍMITES

- 3h por día
- 30h mensuales
- 200h anuales

Prohibidas en el Trabajo Insalubre

BANCO DE HORAS

Se compensa la remuneración por tiempo libre en el futuro
Por acuerdo de partes - Trazabilidad digital
Si no se cumple, se pagan actualizadas según su tipo (+%50 - +%100)

REGIMEN LEGAL DEL DESCANSO

Tiempo de recuperación física y psíquica del trabajo. Inviolable

PAUSA

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

PAUSA LARGA

Finalidad de Socialización, esparcimiento
Descanso Diario 12 horas
Derecho de Desconexión

DESCANSO SEMANAL

Desde Sábado 13 hs y todo el Domingo. 35 hs corridas
¿Qué pasa si tiene que trabajarlo?
Disponibilidad

FERIADOS

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

DÍAS NO LABORABLES

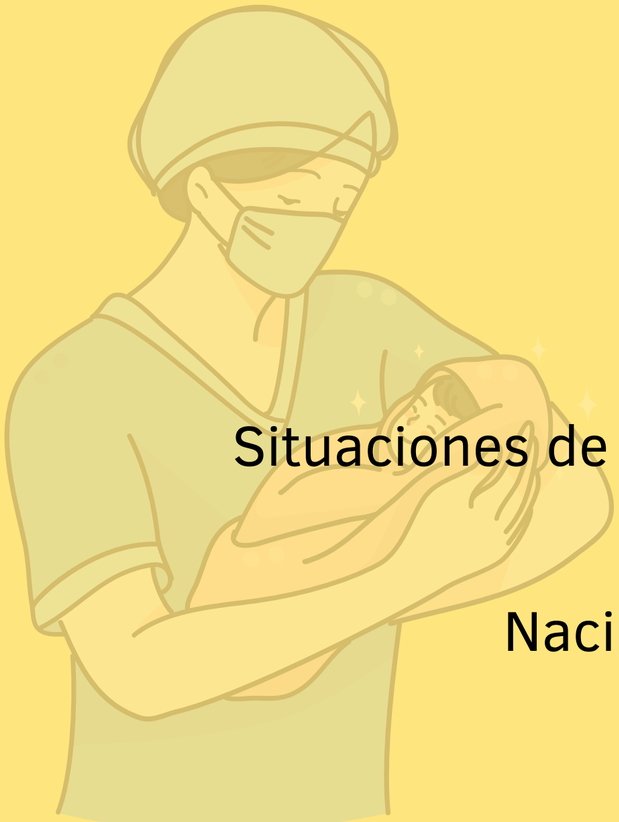
Determinación por la empresa
Remuneración normal siempre

LICENCIA ANUAL ORDINARIA (VACACIONES)

Interrupción de la prestación con fines de descanso

Requisitos: Tiempo Trabajado - Cómputo por Antigüedad - Periodo Vacacional (Fraccionamiento)

PRINCIPIO: No son compensables en dinero



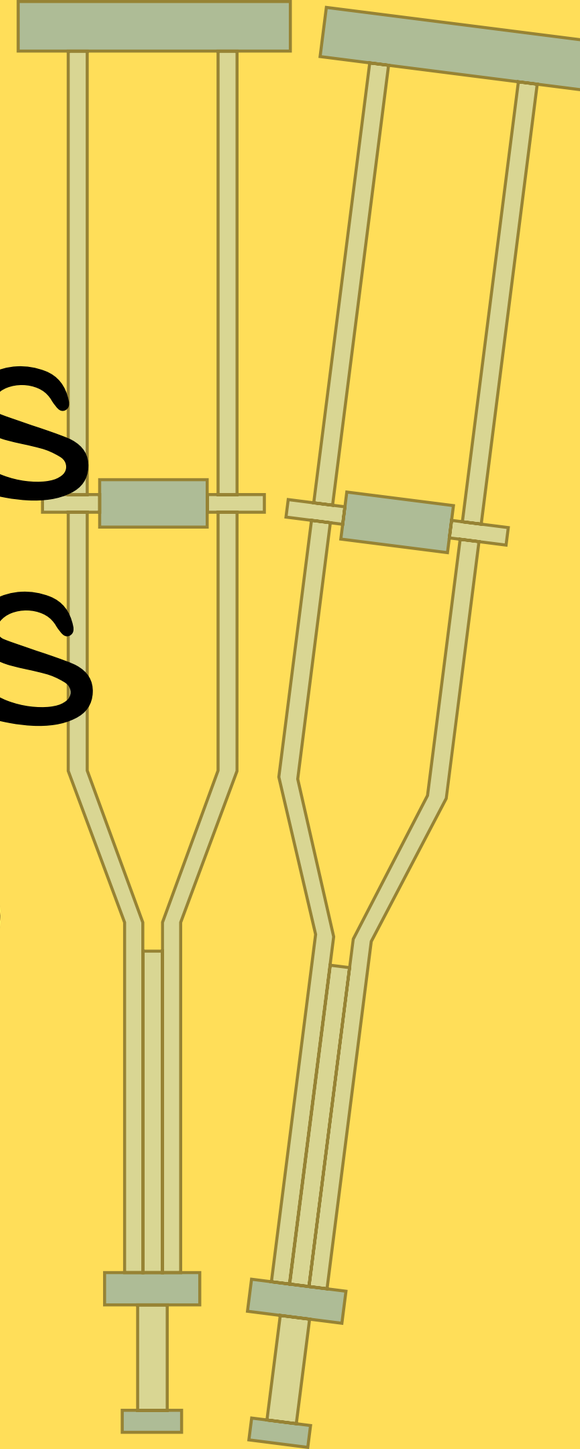
LICENCIAS ESPECIALES

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

Nacimiento - Fallecimiento de familiar -Estudio - Matrimonio

ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES





¿CÓMO LOS DEFINIMOS?



Toda alteración de la salud que impide la prestación del servicio y que su origen no tenga relación alguna con el trabajo

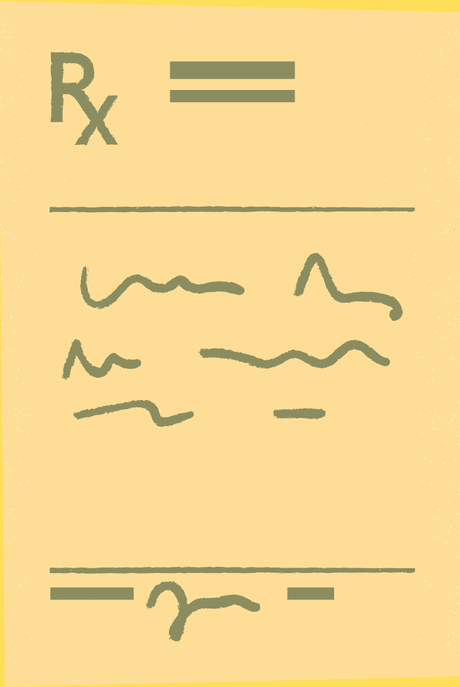


REQUISITOS

- Inculpable
- Incapacitante
- Durante la Relación Laboral

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

INICIO DE LA LICENCIA



- **Trabajador/a:** Deber: Dar aviso
  Derecho: Al salario

- **Empleador/a:** Deber: Pagar Remuneración
  Derecho: Facultad de Control



¿Cómo se computa el plazo?

- Por CADA enfermedad
  (recidivas)

Antigüedad
Carga de Familia

CONSERVACIÓN DEL EMPLEO

- Deber del Empleador de notificar
- Plazo - ¿Qué pasa al vencimiento?
- Remuneración - Cobertura médica



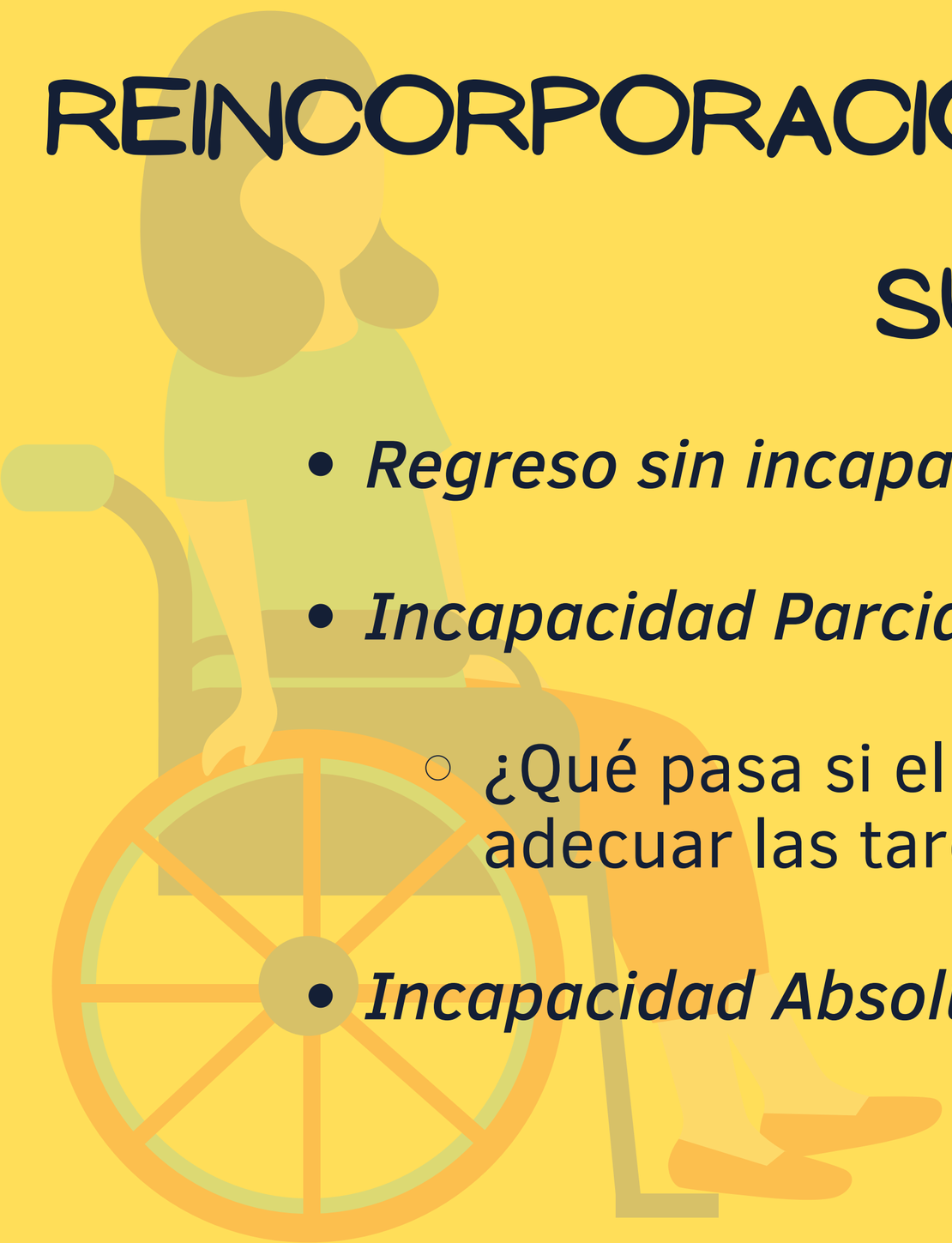
¿QUÉ PASA SI ES DESPEDIDO EN LICENCIA?

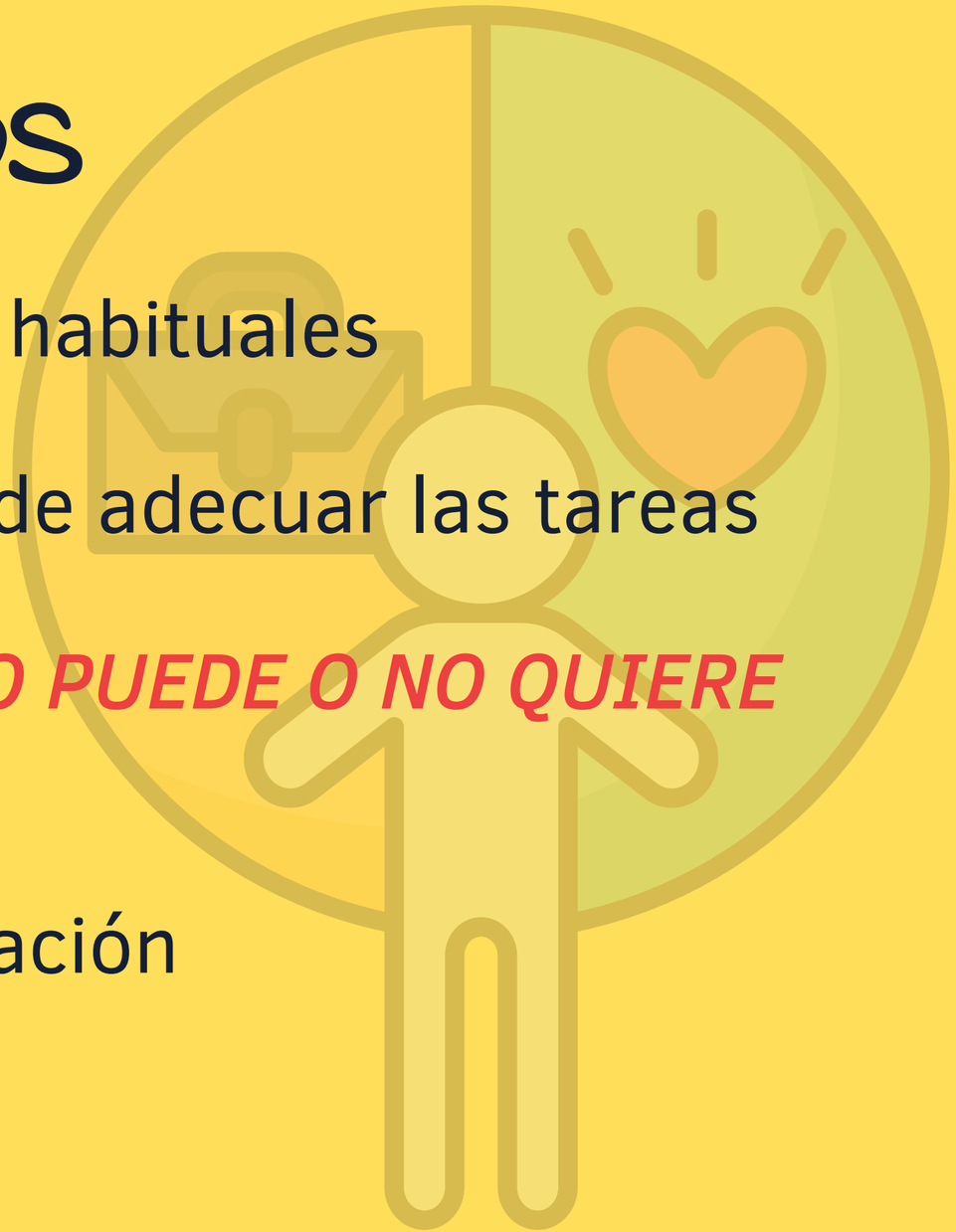
Licencia Paga ---- ¿Cuándo? ---- Licencia Sin Goce

REINCORPORACIÓN DEL TRABAJADOR

SUPUESTOS

- ***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?
- ***Incapacidad Absoluta***: Indemnización





RÉGIMEN LCT

INICIO DE LA LICENCIA

FIN DE LICENCIA PAGA - INICIO DE LA CONSERVACIÓN DEL PUESTO

FIN CONSERVACIÓN DEL PUESTO

RECISIÓN DEL CONTRATO

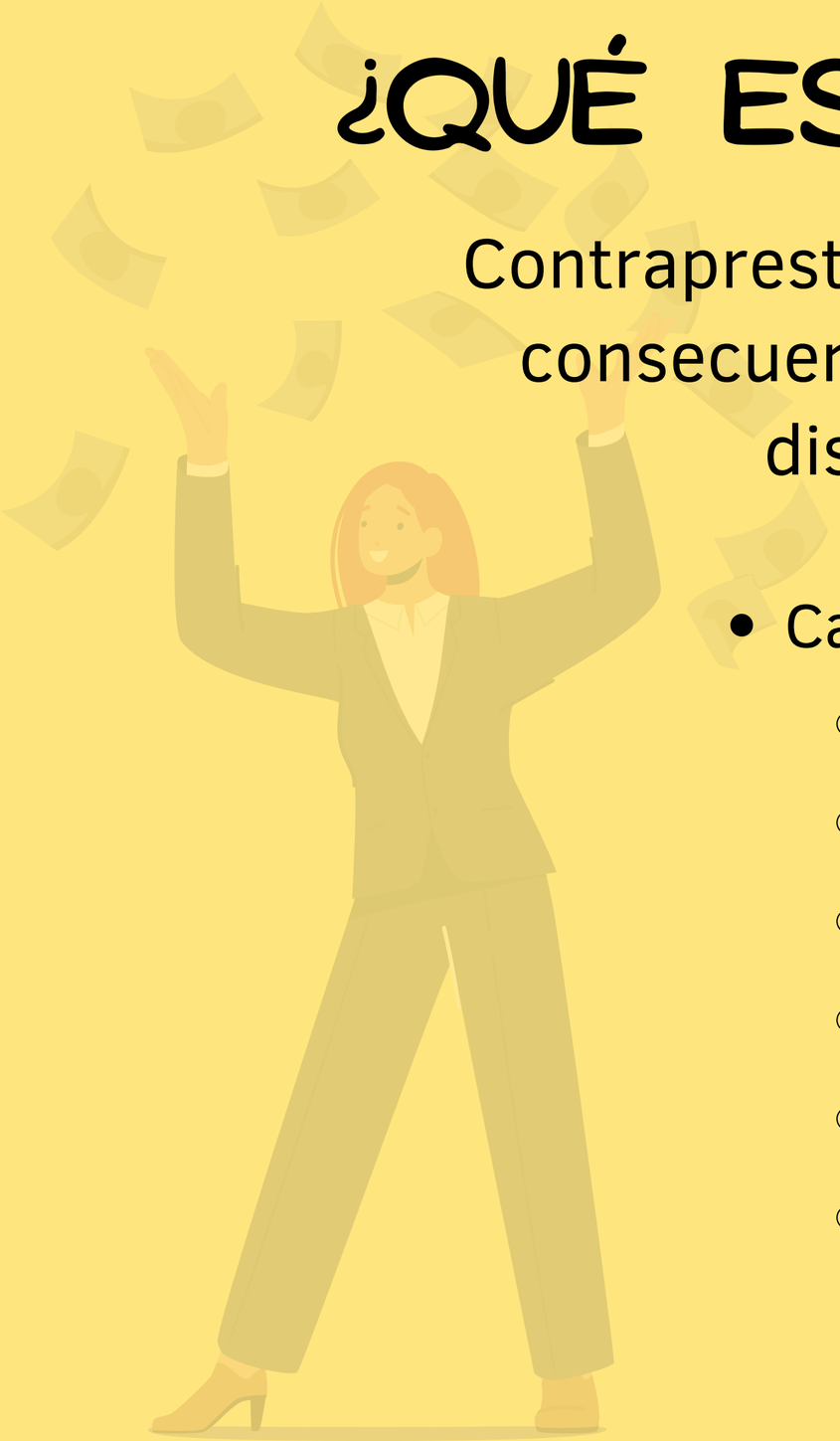


SEGÚN ANTIGÜEDAD Y CARGAS DE FAMILIA

REINCORPORACIÓN O DESPIDO


REMUNERACIÓN

¿QUÉ ES LA REMUNERACIÓN?



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

- Características
  - Patrimonial
  - Dinerario
  - Alimentario
  - Inalterable
  - Irrenunciable
  - Inembargable (SMVM ¿Quién lo establece?)

¿QUÉ ES LA REMUNERACIÓN?



Conceptos del salario

- Remunerativos
  - Básico (Tiempo)
  - Adicionales (Titulo, Antigüedad)
  - Variables/Dinámicos (Resultados, Rendimiento)
- No remunerativos
  - Beneficios Sociales
  - Prestaciones Complementarias
  - Asignaciones - Propinas - Premios
- Mejor Remuneración Mensual, Normal y Habitual para cómputos SAC e Indemnizaciones

¿QUÉ ES LA REMUNERACIÓN?

- El pago es bancarizado

Importancia del Bono de sueldo digital

- Ítems Discriminados
  - Remunerativo
  - No remunerativo
  - Descuentos de Ley
  - Contribuciones Patronales



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

CARACTERÍSICAS

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

SUSPENSIÓN POR CAUSAS ECONÓMICAS

Decisión unilateral de la parte Empleadora

Falta o Disminución del Trabajo - Fuerza Mayor -

Suspensión Concertada

Antigüedad y cargas sociales

¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS DE VALIDEZ?

- Justa causa
- Plazo Fijo
- Notificación Fehaciente

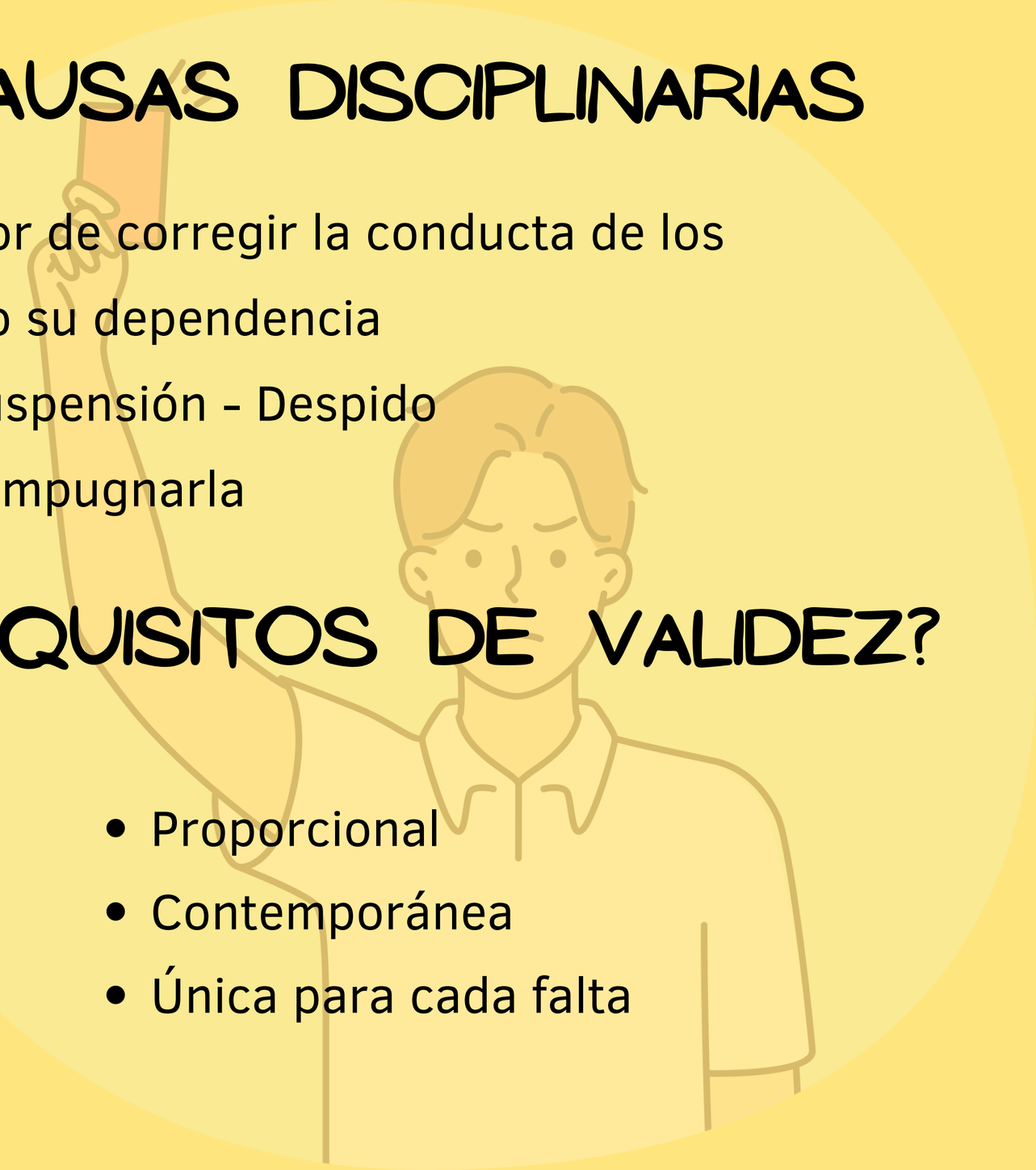
¿Cuál es el plazo máximo de suspensión?

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?

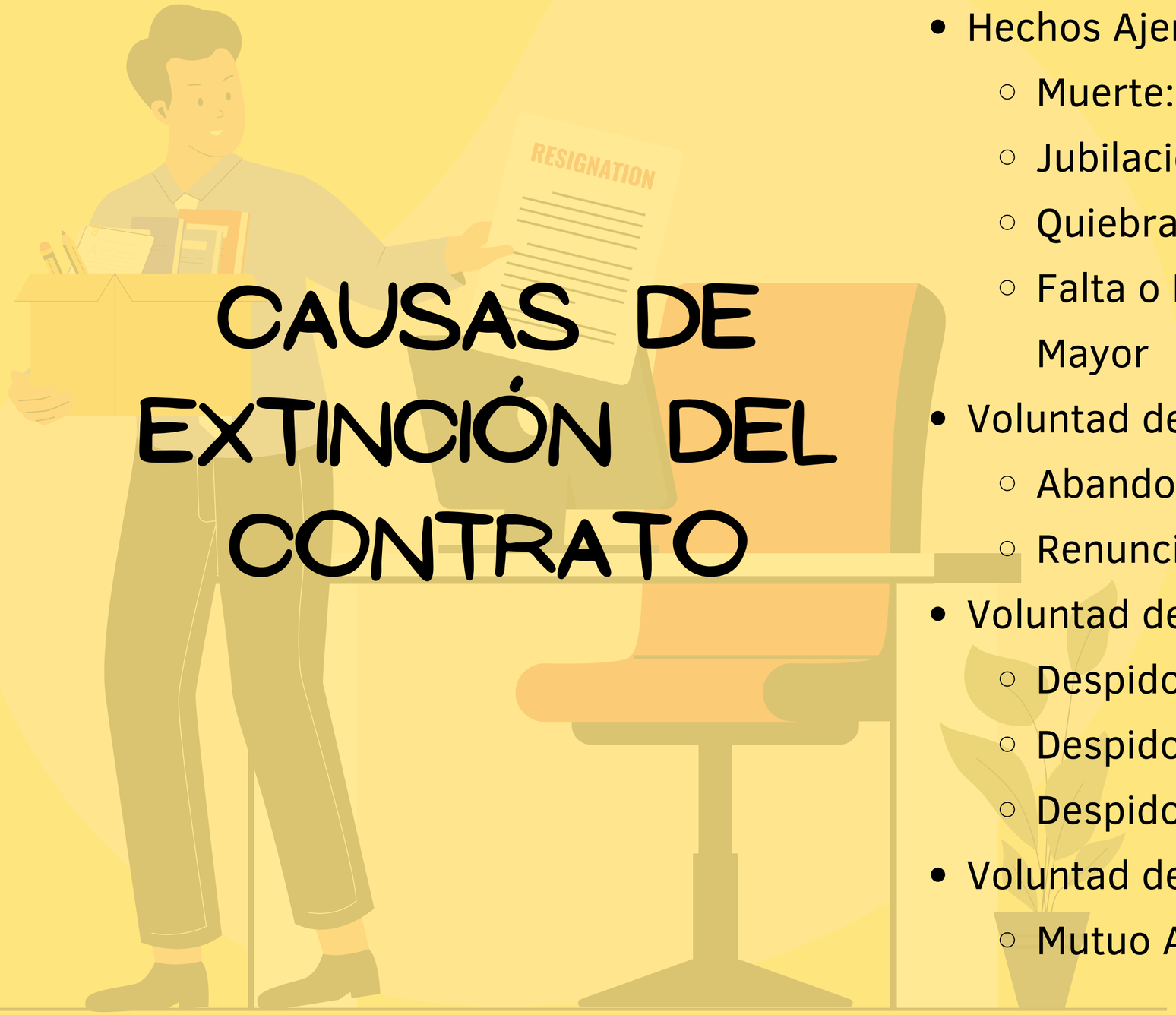
- Justa causa
- Plazo Fijo
- Notificación Fehaciente
- Proporcional
- Contemporánea
- Única para cada falta

OTRAS SUSPENSIONES

- **Por Quiebra**
  - Desde la sentencia por 60 días - Luego puede extinguirse el contrato
  - Puede continuar la explotación comercial por decisión del juez
- **Preventiva**
  - Proceso penal impulsado por el Empleador - Si es sobreseído: salarios perdidos - Despido sin Causa
  - Proceso penal impulsado por terceros: No debe nada
- **Por sumario:** Investigación de un hecho. Mismas reglas que la suspensión disciplinaria. Derecho de defensa del trabajador
- **Cargos Electivos:** Reserva del puesto
- **Cargos Gremiales**: Licencia con goce (Facultad) - Protegido ante suspensiones o despidos (No es Absoluto)
- **Maternidad - Estado de Excedencia:** Reserva del puesto (por 6 meses)

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
- Voluntad de la parte Trabajadora
  - Abandono de Trabajo
  - Renuncia
- Voluntad de la parte Empleadora
  - Despido Con Causa
  - Despido Sin Causa
  - Despido Indirecto
- Voluntad de Ambas partes
  - Mutuo Acuerdo

INDEMNIZACIÓN

Sistema tarifado por la LCT - Variables que se tienen en cuenta: Antigüedad y Salario
Carácter Reparatorio y/o Sancionatorio - Fondo de Asistencia Laboral (FAL)
Posibilidad del pago en cuotas

SAC proporcional
Vacaciones proporcionales
Salario proporcional
} Devengados. De pago Obligatorio

1 mes de sueldo (**mejor remuneracion mensual, normal y habitual**) por año de servicio o fracción mayor de 3 meses

Sustitutiva de Preaviso
Integración Mes de despido
Indeminización 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

¿Indemnizació? 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 suscesión 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
- Libros de Ley de Modernización
- Bibliografía del Programa de Estudio

Abog. Ana Tancredi
ana.tancredi@ingenieria.uncuyo.edu.ar