

**JULIO A. GRISOLIA - ERNESTO J. AHUAD**

# **LEY DE CONTRATO DE TRABAJO**

**Comentada**

**7° Edición**

*Incluye reformas de las Leyes 27.320, 27.321, 27.322,  
27.323 y 27.325, Decretos 52/2017 y 80/2017  
y Res. 3/2017 CNEP y SMVM*

- **FALLOS PLENARIOS  
DE LA CÁMARA NACIONAL  
DE APELACIONES DEL TRABAJO**
- **ORDEN CRONOLÓGICO  
DE FALLOS PLENARIOS**
- **CONCORDANCIAS**



## PRÓLOGO

Este libro comenta con un contenido mínimo necesario todos los artículos de la Ley de Contrato de Trabajo y de las normas complementarias que nutren el Derecho Individual del Trabajo.

El libro pretende otorgar al lector un marco teórico-práctico del contrato de trabajo de fácil consulta, que resulte eficaz para encontrar respuestas al especialista en el ejercicio profesional, académico o docente, y también al estudiante, prescindiendo de disquisiciones doctrinales o posturas personales, salvo las estrictamente necesarias.

De allí que el objetivo perseguido fuera brindar un panorama global técnico-jurídico de cada instituto -en forma sintética y clara-, con notas de lo esencial de cada norma, y resultar de utilidad para el profesional y el estudiante.

Un estudio más profundo sobre la temática pueden encontrarlo en la obra *“Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”*, 6 tomos, *La Ley* (Grisolia, Julio Armando), a la cual recomendamos consultar también para ampliar el contenido de los puntos abordados o cuando surjan dudas sobre los temas tratados.

Esta séptima edición de 2017 incorpora todas las modificaciones legislativas, entre ellas las normas dictadas a fines de 2016 que modificaron diversos artículos de la LCT: los arts. 54, 71, 75, 147 y 255 (BO 15/12/2016) y los cambios en materia de feriados (decretos 52/2017 y 80/2017), como asimismo, nuevos enfoques doctrinarios y jurisprudenciales. Ello, además de las concordancias y nueva normativa del Código Civil y Comercial de la Nación.

Dedicamos este trabajo a los profesionales honestos y a los estudiantes de grado y de posgrado que priorizan la dignidad del hombre que trabaja y defienden la Equidad y la Justicia.

**Julio Armando Grisolia**

**Ernesto Jorge Ahuad**

Setiembre de 2017

# RÉGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO

## LEY N° 20.744

TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/1976

Bs. As., 13/5/1976

## LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

### TÍTULO I

#### Disposiciones Generales

**Art. 1°.- [FUENTES DE REGULACIÓN].**

**El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rige:**

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

**ART. 1**

*Concordancias: arts. 8, 11 y 21, LCT; art. 7, ley 14.250; Plenarios N° 87, 115, y 268.*

Se efectúa aquí una enumeración de algunas de las fuentes del Derecho del Trabajo. Se trata de una enumeración meramente enunciativa (no taxativa), dado que existen otras fuentes no mencionadas (por ejemplo: la Constitución Nacional, los tratados internacionales sobre derechos humanos, y los tratados y concordatos que tienen jerarquía superior a las leyes en virtud de lo establecido en el art. 75, inc. 22, de la CN). Tampoco pretende establecer orden de prelación alguno.

Existen distintas acepciones para el concepto de “fuente”, pudiendo diferenciarse entre fuentes materiales y fuentes formales.

Cuando se hace alusión a las fuentes materiales, nos estaremos refiriendo a determinados hechos o factores sociales de relevancia que surgen como consecuencia de una necesidad social o de un sector de la sociedad, y que en determinado momento y lugar históricos, dan origen a una norma jurídica. Son, pues, los antecedentes fácticos de las normas y de los factores gravitantes que motivan su sanción. Por ejemplo, la Revolución Industrial es una de las tantas fuentes materiales que motivaron la sanción de las primeras leyes limitativas de la jornada de trabajo.

Las fuentes formales, en cambio, son las normas que surgen de esos hechos sociales -fuentes materiales- y son por lo general la materialización de una necesidad de la sociedad o de parte de ella. Esas normas jurídicas -leyes, decretos, resoluciones- constituyen una fuente formal de origen estatal, y deberían plasmar una solución a la necesidad planteada por el hecho social de que se trate. Siguiendo el ejemplo anterior, las iniquidades y abusos a los que se veían sometidos los trabajadores y trabajadoras de todas las edades en los comienzos de la Revolución Industrial, originaron protestas y reclamos, a los que distintos Estados pretendieron darles solución mediante la sanción de leyes que limitaron la jornada de trabajo (fuente formal).

Obviamente, las fuentes a las que alude el artículo bajo análisis son las fuentes formales, dado que las fuentes materiales entran en el campo de estudio de la Historia del Derecho.

Según su alcance, las fuentes formales se pueden clasificar en especiales o generales.

Las fuentes especiales tienen un alcance reducido, pues sus destinatarios son un conjunto determinado de personas (por ejemplo, el Estatuto de Jugadores de Fútbol Profesionales -ley 20.160- se aplica exclusivamente a esa categoría de trabajadores, y no al resto).

Por el contrario, el alcance de las fuentes generales es amplio, abarcando a la generalidad de los trabajadores (por ejemplo, la LCT se aplica -en principio- a la generalidad de los trabajadores en relación de dependencia).

Otra clasificación tradicional, clasifica las fuentes según su relación con el Derecho del Trabajo, dividiéndolas en clásicas y propias.

Las fuentes clásicas son aquellas comunes a todas las ramas del derecho (esto es, que todas las ramas del derecho reconocen como fuente). Entran en esta categoría, por ejemplo: la Constitución Nacional, los tratados con las naciones extranjeras, las leyes y sus reglamentaciones, la jurisprudencia, y los usos y costumbres.

Las fuentes propias o específicas, son aquellas exclusivas de nuestra materia. Con ello se quiere significar que por ser utilizadas únicamente dentro del derecho laboral, no son consideradas fuentes -en principio- por otras ramas de la ciencia jurídica. Entran bajo esta definición los convenios colectivos, los estatutos profesionales, los laudos arbitrales voluntarios y obligatorios, los convenios de la O.I.T., y los usos y costumbres empresarios.

Se analizan a continuación fuentes más relevantes.

**CONSTITUCIÓN NACIONAL.** Si bien desde su redacción original (1853) nuestra Constitución Nacional amparó el derecho a trabajar y ejercer toda industria lícita (art. 14), recién con la incorporación en 1957 del art. 14 bis surge formalmente el constitucionalismo social en la Argentina y el mandato de rango constitucional para el Estado de respetar los derechos de los trabajadores, los derechos sindicales y los emergentes de la seguridad social, no sólo absteniéndose de asumir cualquier conducta que lesione esos derechos sino también ejerciendo su tutela.

Así, el art. 14 bis consagra el derecho del trabajador a condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada y descanso y vacaciones pagas; régimen

remuneratorio (remuneración justa, salario mínimo, vital y móvil); veda la discriminación salarial (igual remuneración por igual tarea) y establece la participación en las ganancias con control de la producción y colaboración en la dirección; la protección contra el despido arbitrario del empleado privado y la estabilidad del empleado público; como así también la estabilidad del representante sindical y compensación económica familiar (asignaciones familiares).

En el ámbito del Derecho Colectivo, consagra el derecho a la organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial; el derecho de los sindicatos a negociar convenios colectivos de trabajo, a recurrir a la conciliación, al arbitraje y a la huelga; la protección especial a los representantes gremiales para el ejercicio de su gestión, en especial la relacionada con la estabilidad en su empleo.

En materia de Seguridad Social, eleva a rango constitucional el otorgamiento de los beneficios de la seguridad social con carácter de integral e irrenunciable; seguro social obligatorio a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía económica; jubilaciones y pensiones móviles; y la protección integral de la familia, materializada en la defensa del bien de familia, la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

**TRATADOS INTERNACIONALES.** A partir de la última reforma constitucional (1994), los tratados internacionales suscriptos y ratificados por nuestro país son aplicables en el derecho interno. Se modificó la redacción del art. 75 -atribuciones del Congreso-, que ahora, en su inc. 22, primer párrafo, establece que corresponde al Congreso de la Nación *“aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes...”*; asimismo, el segundo párrafo enumera los tratados relativos a los derechos humanos que tienen jerarquía constitucional, y el tercer párrafo el modo en que futuros tratados podrán gozar de dicha jerarquía constitucional.

Es importante resaltar esto porque los enumerados en el segundo y tercer párrafos, deben ser considerados como si fueran la letra misma de la Constitución, por lo que en caso de colisión entre su texto y el de la Constitución Nacional ha de efectuarse una interpretación integradora (ejemplo de este tipo de tratados es el llamado Pacto de San José de Costa Rica -Convención Americana sobre Derechos Humanos-); mientras que los restantes (los demás tratados concluidos con otras naciones y los concordatos con la Santa Sede), tienen jerarquía superior a las demás leyes pero inferior a la Constitución Nacional (en caso de colisión entre el texto de estos tratados y la Constitución Nacional, prima el texto de ésta última).

**LEYES Y SUS REGLAMENTACIONES.** Aunque existen diversos criterios a la hora de definirla, podría decirse que la ley, en sentido amplio, es toda norma jurídica con cierto grado de generalidad. La LCT en su art. 1° menciona como fuente a “esta ley” (la LCT) y a las leyes y estatutos profesionales. Como se vio, la LCT es una ley general, y constituye el cuerpo normativo básico al cual se debe recurrir cuando no exista otra regulación del contrato más específica (por ejemplo, en caso de no existir un convenio colectivo o un estatuto profesional) o en aquellos casos en que un acuerdo individual sea violatorio de alguna de las normas imperativas que constituyen el orden público laboral.

(CONTINÚA)

**FALLOS PLENARIOS**  
**de la**  
**CÁMARA NACIONAL DE**  
**APELACIONES DEL TRABAJO**

**FALLO PLENARIO S/N**

Acordada por las Cámaras en lo Comercial y del Trabajo conjuntamente

**“Goldberg, Lucio c/ Szapiro, Miguel”** - 13/10/50

*“Cuando se demanda el reconocimiento de derechos emergentes de las leyes 11.729 y 12.921, no existe en la Capital Federal otro órgano jurisdiccional que el del trabajo para decidirlo y si el accionante no acredita el vínculo laboral que invoca, no corresponde una declaración de competencia sino el rechazo de la demanda en la extensión referida”.*

**FALLO PLENARIO N° 1**

**“Domanico, Rogelio c/ Grimoldi Y Cía.”** - 20/8/46

*“Son de aplicación a los juicios que tramitan ante el fuero del trabajo, las disposiciones del decreto ley 9.432/44 respecto al sellado de actuación y estampillado profesional. En cuanto al estampillado de los profesionales regirá el art. 88 del mencionado dec.ley”.*

**FALLO PLENARIO N° 2**

**“Díaz, Florentino c/ Caminos, Manuel”** - 8/4/48

*“La correcta interpretación jurídica del instituto de la suspensión en la ley 11.729 consude a sostener que la suspensión para ser legal debe tener justa causa y plazo fijo, descontando desde luego, que en la justa causa también se encuentra la que se impone por razones disciplinarias cuando la natural normal relación entre el principal y el dependiente, así lo exijan. Cuando la suspensión no reúna tales requisitos de justa causa y plazo fijo, la misma se considerará injuriosa a los intereses del empleado u obrero, en los términos del art. 159”.*

**FALLO PLENARIO N° 3**

**“Cuculice, Pedro c/ Cía. Sansinena SA”** - 9/9/49

*“La acción del apartado 5 del art. 155 del C. de Comercio, en cuanto alude a la indemnización por los daños o pérdidas que sufra durante el servicio que presta al principal, no se refiere a los daños que los trabajadores puedan sufrir en su salud o capacidad laborativa, sino a los daños de origen patrimonial”.*

**FALLO PLENARIO N° 4**

**“Liebhardt, Oton c/ Banco Alemán Transatlántico”** - 31/10/49

*“En todos los conflictos derivados de la aplicación del estatuto bancario, corresponde entender al tribunal bancario creado por la ley 12.637 con apelación por ante esta Cámara, art. 8 dec. 15.355/46, ley 12.921 XXXIII”.*

**FALLO PLENARIO N° 5****“Mazzitelli, Francisco c/ D’Angelo, Egidio”** -18/11/49

*“En los casos en que el alegato sobre la prueba no se realiza inmediatamente de producida ésta totalmente, es obligatorio para el juez designar audiencia a los fines del art. 89 de la ley orgánica, debiendo notificarse a las partes personalmente o por telegrama colacionado”.*

**FALLO PLENARIO N° 6****“Quiroga, Teófilo c/ Casaus Hnos.”** - 3/5/50

*“Cuando el empleado u obrero reingresa al servicio del principal, se computará el tiempo anterior en los términos del apartado 2 del art. 158 del C. de Comercio siempre que la resolución del contrato de trabajo se haya producido por la exclusiva voluntad del empleador y no en los casos de renuncia del empleo”.*

**FALLO PLENARIO N° 7****“Rodríguez de Rebour, Raquel c/ Piana, José”** - 12/6/50

*“La duplicación de indemnizaciones que dispone el art. 67 de la ley 12.921 no alcanza al caso especial que prevé el art. 157, inc. 8 del C. Comercio, reformado por la ley 11.729 por no tratarse de ninguna de las hipótesis a que alude aquella norma”.*

**FALLO PLENARIO N° 8****“Czysch, Alejandro c/ Siemens Schukert SA”** - 11/7/50

*“1) Las indemnizaciones provenientes de la ley 11.729 y la común de daños y perjuicios emergente de la ley civil en los casos de ruptura ante tempus de los contratos, no se excluyen. 2) En la situación antes referida, rescisión del contrato de trabajo a plazo fijo antes del término de su expiración normal, la indemnización de naturaleza común que se acuerda, debe jugar en función directa con los daños y perjuicios que justifique haber sufrido quien los alegue; en caso contrario y por la sola ruptura anticipada del contrato siempre existirá un daño presuntivo, que será prudencialmente apreciado por el magistrado de acuerdo a las diversas circunstancias de autos. 3) La indemnización por omisión de preaviso (art. 157 del C. de Comercio), se otorgará en función al término que falte para la expiración del contrato entendiéndose que, cuando media para que se cumpla tal extremo, un plazo mayor o igual al correspondiente al plazo legal de preaviso, no corresponde el pago de esta indemnización, pues dicho término sustituye el mencionado plazo, jugando el mismo rol”.*

**FALLO PLENARIO N° 9****“Kattan, Sara c/ Zuckerman, Benjamín”** - 30/4/52

*“La facultad judicial que el art. 92 de la ley 12.948 acuerda al juzgador para eximir de responsabilidad en el pago de las costas, lo faculta asimismo para eximir del pago del sellado de actuación al empleador cuando se hubiere conciliado el juicio y encontrare mérito para ello”.*

**FALLO PLENARIO N° 10****“Salaberry, Rubén Alberto c/ Casa Voss”** - 3/6/52

*“Todo obrero o empleado tiene derecho a la indemnización supletoria por la omisión del preaviso; aunque su antigüedad fuera inferior a treinta días le asiste este derecho una vez iniciado su trabajo”.*

(CONTINÚA)



***Editorial Estudio***

***[www.editorialestudio.com.ar](http://www.editorialestudio.com.ar)***

 [facebook.com/editorialestudio](https://facebook.com/editorialestudio)

 [linkedin.com/company/editorial-estudio](https://linkedin.com/company/editorial-estudio)