

*Compendio de*  
**LEYES**  
**LABORALES**

- Actualizadas -

*Incluye*

- *Sumarios de Jurisprudencia*
  - *Modelos de Escritos*
    - *Formularios*



**Editorial Estudio**

**LEY DE CONTRATO DE TRABAJO****LEY N° 20.744**  
**(Texto ordenado por Decreto 390/1976)****Actualizada a Marzo del 2017****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. 2.- Ámbito de aplicación.**

La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta.

Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:

a) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo.

b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente. *(Inciso sustituido por art. 72 inc. a) de la Ley N° 26.844. Vigencia: de aplicación a todas las relaciones laborales alcanzadas por este régimen al momento de su entrada en vigencia)*

c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario. *(Inciso sustituido por art. 104 de la Ley N° 26.727 B.O. 28/12/2011)*

**Art. 3.- Ley aplicable.**

Esta ley regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él; en cuanto se ejecute en su territorio.

**Art. 4.- Concepto de trabajo.**

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.

**Art. 5.- Empresa-Empresario.**

A los fines de esta ley, se entiende como “empresa” la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos.

A los mismos fines, se llama “empresario” a quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la “empresa”.

**Art. 6.- Establecimiento.**

Se entiende por “establecimiento” la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones.

**Art. 7.- Condiciones menos favorables. Nulidad.**

Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta ley.

**Art. 8.- Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo.**

Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio.

**Art. 9.- El principio de la norma más favorable para el trabajador.**

En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

*(Artículo sustituido por art. 1º de la Ley N° 26.428 B.O. 26/12/2008)*

**Art. 10.- Conservación del contrato.**

En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.

**Art. 11.- Principios de interpretación y aplicación de la ley.**

Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

**Art. 12.- Irrenunciabilidad.**

Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción. *(Artículo sustituido por art. 1º de la Ley N° 26.574 B.O. 29/12/2009)*

**Art. 13.- Substitución de las cláusulas nulas.**

Las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán substituidas de pleno derecho por éstas.

**Art. 14.- Nulidad por fraude laboral.**

Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley.

**Art. 15.- Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios. Su validez.**

Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de ésta que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

Sin perjuicio de ello, si una o ambas partes pretendieren que no se encuentran alcanzadas por las normas que establecen la obligación de pagar o retener los aportes con destino a los organismos de la seguridad social, o si de las constancias disponibles surgieren indicios de que el trabajador afectado no se encuentra regularmente registrado o de que ha sido registrado tardíamente o con indicación de una remuneración inferior a la realmente percibida o de que no se han ingresado parcial o totalmente aquellos aportes y contribuciones, la autoridad administrativa o judicial interviniente deberá remitir las actuaciones a la Administración Federal de Ingresos Públicos con el objeto de que la misma establezca si existen obligaciones omitidas y proceda en su consecuencia. *(Párrafo incorporado por Art. 44 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000).*

(CONTINÚA)

# **SUMARIOS DE JURISPRUDENCIA**

**SUMARIOS DE JURISPRUDENCIA**

**1) Principios generales. Condiciones más beneficiosa. Art. 7º Ley 20.744.**

Si un beneficio se ha prolongado más allá de la circunstancia que le dio origen, en el caso la demandada, calculó el SAC sobre la totalidad de la asignación anual vacacional durante 8 años, sin que se encuentre ligado a ninguna situación transitoria especial, no cabe mas que concluir que constituye una condición más beneficiosa que debe ser respetada. En nuestro actual ordenamiento laboral no existe norma alguna que restrinja la facultad de establecer derechos más favorables para los trabajadores que los establecidos en la legislación o aún en las CCT, art. 7 del RCT, resultando de aplicación al caso la regla de la condición más beneficiosa.

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO; SALA: 3, SENTENCIA 30-03-1995  
*“Zech C/ Autolatina Argentina S.A. s/ cobro de salarios”*

**2) Principios generales. Convenciones Colectivas de Trabajo. Necesidad de invocación. Art. 8 Ley 20.744.**

Las convenciones colectivas de trabajo no son leyes aplicables de oficio, sino instrumentos normativos emanados de la autonomía privada colectiva que deben ser expresamente invocados ante el juez de grado por quienes intenten valerse de sus disposiciones, art. 8 de la LCT.

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO; SALA: 6, SENTENCIA 29-04-1992  
*“Zenteno, raul c/ Intersec S.A. s/ despido”*

**3) Principios generales. Aplicación de la norma más favorable para el trabajador -in dubio pro operario-. Art. 9 Ley 20.744.**

El CCT 8/75 carece de virtualidad para desplazar a norma alguna de la ley 14.546, a menos que hubiera contemplado una regulación más favorable al trabajador, ya que tanto el art. 9 de la LCT como el 6 primer párrafo de la ley 14.250, resulta que, con prescindencia del orden jerárquico de las fuentes implicadas, debe prevalecer aquella que mejore la situación del empleado.

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO; SALA: 8, SENTENCIA 22-03-1989  
*“Russo de nifredi, concepción c/ Greco hermanos s/ despido”*

**4) Principios generales. Aplicación de la norma más favorable para el trabajador -in dubio pro operario-. Art. 9 Ley 20.744.**

Tanto el art. 208 de la LCT como el art. 30 de la CCT 2/75 regulan el mismo supuesto: la suspensión de la relación laboral por enfermedad inculpable del trabajador. La diferencia radica en que mientras el art. 208 de la LCT prevé que la remuneración en ningún caso puede ser inferior a la que percibía el trabajador en el caso de prestar servicios, el art. 30 dispone lo contrario. No obstante, por imperio del art. 9 de la LCT corresponde resolver la cuestión teniendo en cuenta la norma más favorable al trabajador.

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO; SALA: 2, SENTENCIA 15-02-1989  
*“Contreras, Ester c/ Cinco-tes s.a. y otro s/ despido”*

**5) Principios generales. Conservación del contrato. Art. 10 Ley 20.744.**

El carácter temporario o eventual de un contrato de ajuste debe ser objeto de prueba por quien lo alega, y su celebración debe responder a condiciones objetivas derivadas de la índole de la actividad apreciada con criterio riguroso, Artículo 90 ley de contrato de trabajo. En el supuesto de presentarse dudas respecto de la continuidad del vínculo, deberá estarse por su subsistencia, artículo 10 ley de contrato de trabajo.

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO; SALA: 7, SENTENCIA 20-04-1988  
*“Casado, Roberto Luis c/ Traftuen compañía armadora s/ despido”*

**6) Principios generales. Derechos adquiridos por el trabajador: improcedencia. Art. 12 Ley 20.744.**

Los aumentos salariales otorgados por el empleador a sus dependientes, que no respondan a imperativos legales o convencionales o a un acuerdo entre las partes debidamente acreditado en el marco del libre ejercicio de la autonomía de la voluntad que siga los lineamientos de los arts. 7, 12 y concordantes de la LCT, no constituyen un derecho adquirido por los trabajadores que no

(CONTINÚA)

# **MODELOS DE ESCRITOS**

**MODELOS DE ESCRITOS**  
**CONTRATOS - TELEGRAMAS - SOLICITUDES - NOTAS -**  
**CERTIFICADOS**

**CONTRATO DE TRABAJO TIPO (POR TIEMPO INDETERMINADO).**

A los ..... días del mes de ..... del año ....., entre .....  
 ..... (empresa) por una parte, con domicilio legal en .....  
 ..... de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada en éste acto por el señor  
 ....., con domicilio en ..... de la Ciudad  
 Autónoma de Buenos Aires, que acredita su identidad con documento .....  
 N° ....., en adelante denominado “empleador”, y por otra parte el señor .....  
 ....., con domicilio en ..... de la Ciudad Autó-  
 noma de Buenos Aires, que acredita su identidad con documento ..... N°  
 ....., en adelante denominado “trabajador”, se conviene celebrar el presente contrato  
 de trabajo, regido por las siguientes cláusulas y condiciones:

PRIMERA: El empleador contrata al trabajador para desempeñar tareas en relación  
 de dependencia para la empresa ..... El trabajador prestará  
 servicios desempeñando las tareas de .....  
 ....., su puesto será ....., su actividad se regirá por la Convención  
 Colectiva de Trabajo .....

SEGUNDA: El trabajador se compromete a dar fiel cumplimiento a los reglamentos  
 internos de la empresa, las normas de asistencia y puntualidad, higiene y seguridad en  
 el trabajo, y prevención de accidentes, así como también a tener un trato cordial con  
 sus superiores y compañeros.

TERCERA: La prestación de servicios se realizará en el establecimiento ubicado  
 en ..... de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

CUARTA: El presente contrato comenzará a regir a partir del día ..... del mes de  
 ..... del corriente año. La duración de la jornada de trabajo será de ..... horas  
 diarias, de ..... a ....., desde las ..... horas, hasta las ..... horas.

Los descansos serán de .....  
 .....

QUINTA: El trabajador recibirá una remuneración bruta de \$ ..... mensuales.

SEXTA: Las partes deberán preavisar la extinción del contrato de trabajo con la  
 antelación que al respecto fijen las normas legales vigentes.

Para todos los efectos legales, las partes se someten a la jurisdicción de los Tribu-  
 nales del Trabajo de ....., constituyendo el empleador  
 domicilio legal en ..... y el trabajador en .....  
 .....

En prueba de conformidad y previa su lectura, de deja formalizado el presente contrato,  
 firmando al pie dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.-

.....  
 Firma del trabajador

.....  
 Firma del empleador

# **FORMULARIOS**





## Formulario de iniciación del reclamo

**S**

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social • Dirección del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria  
Ley N° 24.635 - Decreto N° 1.169/96, modif. por el Dec. N° 1.347/99

**IDENTIFICACION DEL RECLAMANTE**

Fecha / /

 Trabajador Empleador**DATOS DEL TRABAJADOR**

Nombre y apellido

Domicilio - Calle

Número

Piso

Deppto.

C. Postal

Localidad

Deppto. Partido

Provincia

Teléfono

Fax

E-mail

Fecha de nacimiento

Tipo de documento

N°

Expedido por

Fecha de ingreso

Fecha de egreso

Remuneración (total mensual)

Categoría laboral

Trava cumplida

**DATOS DEL EMPLEADOR**

Acción social de la empresa (persona de referencia legal)

Nombre y apellido (persona física)

Domicilio - Calle

Número

Piso

Deppto.

C. Postal

Localidad

Deppto. Partido

Provincia

Teléfono

Fax

E-mail

Actividad del empleador

**DESCRIPCION DEL RECLAMO** Objeto del reclamo (Marque con una cruz el concepto del reclamo) Despedido<sup>1</sup> Causales de extinción<sup>2</sup> Reclamo salarial<sup>3</sup> Enfermedades y accidentes<sup>4</sup> Otros Especificar

Especificar punto del objeto

Monto estimado del reclamo

 LETRADO REPRESENTANTE SINDICAL APODERADO

Nombre y apellido

Domicilio - Calle

Número

Piso

Deppto.

C. Postal

Localidad

Deppto. Partido

Provincia

Teléfono

Fax

E-mail

Matrícula

Tipo de documento

N°

**Declaro bajo juramento que no he iniciado otro reclamo igual al presente ante el SECCO y/o ante los Servicios de Conciliación Laboral Optativos (Arts. 34 a 40 Dec. N° 1.169/96)**

FIRMA DEL PRESENTANTE

FIRMA DEL REPRESENTANTE SINDICAL

FIRMA DEL APODERADO

**Nota:** Transcribir los datos solicitados en letra de imprenta. En caso de ser un trabajador por empleados, se deberá indicar esa información en otros formularios iguales al presente.

1 **Despedido:** abarca todo causal desista e incluye al "optimo" del contrato de trabajo previsto en la LCT y en la ley N° 24.812.

2 **Causales de extinción:** comprende las causales de extinción de la relación laboral que son a los paros previstas en los arts. 247° y 248 de la LCT (muerte de trabajador y muerte del empleador) y la renuncia vicada por amor, dolo o violencia.

3 **Reclamo salarial:** abarca el reclamo por cobro de diferencias de salarios o salarios impagos.

4 **Enfermedades y accidentes:** con amparo al artículo 119 de la LCT.

# LANZAMIENTO

**Abril 2017**

- Precio Promocional -



## **Tomo 3: Obligaciones**

**-arts. 724 a 956-**

*Obligaciones en General - Disposiciones Generales -  
Acciones y Garantía Común de los Acreedores -  
Clases de Obligaciones - Pago - Otros Modos de Extinción*

*Coordinadores de Tomo:*

**María Fabiana COMPIANI  
Javier SANTAMARÍA**



## **CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN**

*y leyes complementarias*

**COMENTADO, CONCORDADO  
Y ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL**

**8 tomos**

*Director de la obra:*

**Oscar J. AMEAL**



**Editorial Estudio**

***www.editorialestudio.com.ar***

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

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

 [twitter.com/EditEstudio](https://twitter.com/EditEstudio)

 [Editorial Estudio](https://EditorialEstudio)

 [EditorialEstudio](https://EditorialEstudio)