

JULIO A. GRISOLIA - ERNESTO J. AHUAD

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

Comentada

9ª Edición 2020

*Incluye las últimas reformas a la LCT: extinción por jubilación (ley 27.426 y dec. 110/2018), procedimiento transitorio del despido sin causa (DNº 1043/2018), impuesto a las ganancias en indemnización por despido (ley 27.430 y dec. 976/2018), res. CNEPYSMVM y res. 346/2019 Ministerio de Producción y Trabajo.
Doble indemnización: DNº 34/2019 y DNº 156/2020*

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



RÉGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO

LEY Nº 20.744

TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/1976

Bs. As., 13/5/1976

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

TÍTULO I

Disposiciones Generales

Art. 1º.- [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 Nº 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 en 1905 se sanciona la primera ley laboral (ley 4661) de descanso dominical, impulsada por el primer diputado socialista de América, Alfredo Palacios).

A nivel mundial, México -en 1917- fue el primer país del mundo en dar rango constitucional a los derechos de los trabajadores. En Argentina el constitucionalismo social tuvo su primera expresión en la Constitución de la Provincia de Santa Fe de 1921 -a nivel provincial- y en la reforma constitucional de 1949, ambas derogadas por mecanismos de facto en 1955.

La reforma constitucional de 1949 incluía los derechos sociales en el artículo 37, que estableció no sólo los derechos de los trabajadores, sino también la igualdad jurídica entre varones y mujeres, la protección de la familia, la maternidad

y la niñez, los derechos de la ancianidad y los derechos culturales, entre ellos la gratuidad de la educación primaria y la autonomía universitaria.

Luego, 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

(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 Cia.” - 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
(CONTINÚA)

www.editorialestudio.com.ar

 facebook.com/editorialestudio

 Editorial Estudio

ISBN 978-950-897-643-7

