

Legislación Laboral

¿Que es el derecho?

Es un conjunto de normas jurídicas en las que se establecen pautas de conducta para que sea posible la convivencia del hombre en la sociedad.

Las dimensiones del derecho son:

- **La realidad social:** son el conjunto de problemas que debe tratar de solucionar la ley para lograr una solución pacífica de los conflictos.
- **Las normas jurídicas o Ley:** Son el instrumento escrito en que se establece la regla de conducta que debe respetar el ciudadano para la resolución de un problema.
- **Principios o Valores:** La norma debe ser equitativa y justa lo que favorece su cumplimiento y eficacia en caso contrario no solo soluciona el problema social sino que lo incrementa.

El ejercicio de la fuerza pública por parte del estado

Esta es la característica fundamental de estado de derecho, surge del pacto social que han realizado los ciudadanos con las autoridades elegidas por este para posibilitar la convivencia social. Para que esta sea posible el estado tiene el monopolio del ejercicio de la fuerza pública, lo que significa que es el único que tiene facultades para solucionar conflictos a traves de la fuerza (Poder Judicial, Policía, Fuerzas Armadas, Etc.). El estado aplica la ley y suplanta lo que se denomina justicia por mano propia en la que impera la ley del más fuerte.

14 BIS

- **El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes.**
Tanto los trabajadores n blanco o regulares como los trabajadores en negro o irregulares gozan de la protección del derecho laboral.
- **Condiciones dignas y equitativas de labor**
Es una cláusula positiva, en cuanto debe asegurarse que el trabajador tenga protección en cuanto a condiciones de seguridad e higiene en el trabajo de modo que se eviten daños sico-físicos como consecuencia de las labores en relación de dependencia, también se recepta el principio de equidad y de no discriminación, en la interpretación y aplicación de las normas de trabajo por Ej. Igualdad de sueldo por igual tarea entre hombres y mujeres.
- **Jornada Limitada**
Esta fue la primera frontera en conquistar por el derecho de trabajo porque es la primer norma de derecho laboral que se conoce.
- **Retribución Justa**
Es lo justo para vivir dignamente
- **Salario mínimo vital y móvil**
Es la menor retribución que se cobra por una jornada de 8 horas y siempre y cuando el trabajador no tenga carga de familia.
- **Igual remuneración por igual tarea**
Es una derivación del principio de igualdad, donde se evidencia la existencia de justicia salarial. Garantiza evitar discriminaciones **arbitrarias**, pero no implica la prohibición para el empleador de premiar con una remuneración superior en razón de mayores meritos, eficacia, rendimiento, siempre librado a su prudente discrecionalidad.
- **Protección contra el despido arbitrario**

Es una derivación del principio protectorio, pero esta protección no implica estabilidad absoluta sino una razonable sanción frente al despido injusto, ilegal o sin causa. El criterio en nuestra legislación es el de **sanción o tarifa pecuniaria (indemnización)**.

- **Estabilidad del empleado publico**

Absoluta Empleado publico (+ o -)

Sumario (juicio)

Estabilidad

Relativa Empleado privado o en relación de dependencia

Si te quiere echar te echa pero te paga indemnización

- **Organización sindical libre y democrática**

Consagra la libertad de cada trabajador o grupo de trabajadores de asociarse libremente y defender sus derechos. Se incluyen también el derecho de huelga y los derechos que protegen a los representantes sindicales.

Fuentes del Derecho Laboral

C.N. C.N.

L.C.T. Leyes Esp.

Leyes Grales. Decretos

Decretos Resoluciones

Resoluciones

Convenios Colectivos de Trabajo Derecho en General

Fuentes del derecho laboral

- Cuando existe un conflicto laboral para resolverlo primero tenemos que ver si existe un convenio colectivo de trabajo que rija la actividad de ese trabajador, los derechos que otorga el convenio colectivo de trabajo no pueden ser menos beneficiosos que la ley de contrato de trabajo, que es una ley especial que rige las relaciones laborales, esta ley no puede desviarse de los lineamientos que nos marca la constitución nacional.

Conceptos básicos

Derecho: Es un conjunto de normas jurídicas en las que se establecen pautas de conducta para que sea posible la convivencia del hombre en la sociedad.

Derecho Laboral: Es un conjunto de normas y principios legales que rigen las relaciones laborales, bajo una relación de dependencia entre un trabajador y un empleador.

Relaciones Jurídicas: Todo vinculo de derecho entre 2 o mas personas, o entre una de ellas al menos y una cosa corporal o incorporal, con trascendencia en el ordenamiento vigente.

Persona: Son personas todos los entes susceptibles de adquirir derechos o contraer obligaciones.

Personas Físicas o de existencia visible y Personas Jurídicas o de existencia Ideal:

Pueden adquirir derechos o contraer obligaciones que la ley regla en los distintos casos, por el modo y en la forma que el derecho determina. Su capacidad de ser titulares de derechos u obligaciones nace de la facultad que les conceden o niegan las leyes.

Las personas Físicas, son hombres o mujeres, capaces o incapaces.

Las personas Jurídicas pueden ser:

- **Publicas:** Cuando estamos hablando del Estado Nacional, Provincial o Municipal.
- **Privadas:** cuando hablamos de Sociedades, o asociaciones y fundaciones.

Hechos Y Actos Jurídicos:

Hechos Jurídicos: son acontecimientos humanos o de la naturaleza, que no tienen por fin inmediato crear derechos u obligaciones, sin embargo bajo ciertas circunstancias pueden tener el poder de crearlos. EJ: Nacer, Morir, Un Accidente, una Inundación.

Actos Jurídicos: Son los actos **Humanos Voluntarios Lícitos**, que tengan por **fin inmediato** establecer entre las personas relaciones jurídicas, crear, modificar, transferir o aniquilar derechos.

Humanos: Hechos por el hombre.

Voluntarios: Con la intención de querer realizarlos.

Lícitos: Autorizados por la ley.

Diferencia entre Sociedad y Asociaciones

Sociedad: Existe sociedad Comercial cuando 2 o mas personas en forma organizada, conforme los requisitos que establece la ley, se obliguen a realizar aportes para producir o intercambiar bienes (cosas) o servicios **soportando cada socio las perdidas y dividiendo entre todos los socios los beneficios económicos. (SIEMPRE CON UN FIN DE LUCRO).**

Asociaciones: Tienen como principal objeto el BIEN COMUN, por eso no tienen fin de lucro (EJ.: Club de fútbol)

Derecho Laboral

Modalidades De Contratos de Trabajo		
Contrato por tiempo Indeterminado	Contrato por obra o tiempo determinado	Contrato por equipos
Es aquel contrato donde el empleador no especifica el tiempo que durara	Son los q tienen un plazo fijo . También acá entran los contratos Eventuales los cuales no sabe el empleador cuanto puede durar la relación. EJ: es el caso de los empleos de verano.	Son los contratos que se celebran con varias personas con un mismo fin por EJ: una orquesta para un acto.

Contrato por tiempo Indeterminado:

Es cuando el empleado se incorpora a un establecimiento sin fecha de conclusión de su contrato. Por lo que permanecerá en la empresa hasta que este en condiciones de jubilarse, salvo que por alguna cuestión personal, disciplinaria, o un despido sin causa se extinga el contrato.

Estos pueden ser:

- **Jornada Completa:** El trabajador tiene una jornada normal, que coincide con la legal 8hs.
- **A Tiempo Parcial:** jornada menor a las 2 terceras partes de la jornada habitual 6hs.

El contrato de trabajo y el periodo de prueba:

El periodo de prueba es parte del contrato de trabajo, teniendo al empleado en prueba por 3 meses, el contrato puede finalizar en esos 3 meses sin tener que pagarle indemnización.

El Trabajo de las Mujeres:

Lo primero que indica la legislación laboral argentina es el **principio de no discriminación**, por su sexo o estado civil.

EJ. Que a la mujer le paguen menos solo por ser mujer.

También las mujeres y las personas que puedan ser discriminadas por su raza, sexo o religión, si las despiden por esos motivos la indemnización se aumenta en un 30% mas.

EJ. Que la despidan por quedar embarazada.

Existe la prohibición de que las mujeres y los menores de 21 años ocupen actividades riesgosas, penosas o insalubres, donde eso suceda se dice que existe **presunción de responsabilidad del patrón**.

En los **descansos** la mujer tiene derecho a 2 horas de descanso diarios en el periodo de lactancia si su hijo es menor de 6 meses.

PROHIBICION DE TRABAJO A DOMICILIO:

Según la ley queda prohibido la realización de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra parte de la empresa, si lo hace son horas extras.

Protección del matrimonio:

Esta **prohibido el despido por causa de matrimonio, serán considerados inexistentes estos despidos**.

Se considera que el despido fue por causa del matrimonio cuando se den 2 condiciones:

- Que se despidan dentro de los 3 meses antes y los 6 meses después del matrimonio
- Que el empleador haya sido informado del casamiento

Si lo despiden en este caso debe abonar una indemnización especial que se acumula a la indemnización por antigüedad o despido.

La indemnización especial, consiste en abonar una indemnización equivalente a **1 año de remuneración (13**

sueldos, 12 mas aguinaldo).

Protección por maternidad:

Se prohíbe la realización de tareas en relación de dependencia por un periodo de 90 días. (Licencia por maternidad).

Los 90 días se dividen 45 antes del parto y 45 días después del nacimiento.

La mujer en ese periodo no trabaja y no cobra sueldo de la empresa, el que le paga es el estado a través de la seguridad social, obvio que para esto tiene que estar en **blanco**.

Para tener la licencia la mujer debe notificar al empleador con un certificado medico. Si la despiden se establece la **presunción de despido por causa de embarazo**, para esto deben darse 2 circunstancias:

- Que el despido sea en un plazo de 7 meses y medio antes o después del parto
- Que la trabajadora haya notificado en embarazo y acredite, en su caso el nacimiento.

Trabajo de los menores:

Legalmente se considera menor al que no aya cumplido 21 años.

Menor de más de 18: tiene plena capacidad laboral.

Menor entre 14 y 18: con consentimiento de los padres o tutores vivan independientemente: tienen plena capacidad laboral.

Menor de 14 y 18: que no viva independientemente de sus padres o tutores: se presume la autorización de los padres o tutores.

Menor emancipado por matrimonio entre 16 y 18 años: tiene plena capacidad laboral.

Menor de 14: no puede trabajar, solo si tiene algo familiar pero no puede afectarlo en su desarrollo (EJ. Bar nocturno)

Los menores solo pueden trabajar menos de 6 horas diarias o 36 semanales.

Esta prohibido que trabajen en jornada nocturna.

Y sus vacaciones no pueden ser menores a 15 dias.