

ÍNDICE SUMARIO

PRESENTACIÓN	9
--------------------	---

CONTRATO DE TRABAJO

LEY 20.744

(t. o. 1976 y sus modificatorias)

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1º – Fuentes de regulación	13
I. Fuentes del Derecho.....	13
A. Noción de fuentes	13
B. Clasificación	14
II. Carácter enunciativo del artículo 1º de la LCT.....	17
III. Las fuentes enumeradas por el artículo 1º de la LCT.....	18
A. La Ley de Contrato de Trabajo	19
B. Leyes y estatutos profesionales.....	20
C. Convenciones colectivas de trabajo	21
D. Laudos arbitrales	24
E. Voluntad de las partes	25
F. Usos y costumbres	25
G. Reglamentos de empresa	28

IV. Las fuentes no enumeradas por el artículo 1° de la LCT.....	29
A. La Constitución Nacional	29
B. Tratados internacionales.....	31
C. Leyes no laborales. El Código Civil y Comercial de la Nación	38
D. Constituciones y leyes provinciales	42
E. Decretos reglamentarios.....	43
F. Resoluciones administrativas.....	44
G. Principios generales del Derecho	45
H. Jurisprudencia.....	45
I. Doctrina.....	46
Art. 2° – Ámbito de aplicación	47
I. La LCT y los <i>estatutos especiales</i>	47
II. Las relaciones normativas posibles entre la LCT y los estatutos especiales	48
III. Antecedentes del actual artículo 2° de la LCT	50
IV. Las diferentes situaciones reguladas por el artículo 2° de la LCT	52
A. Relación de la LCT con los estatutos especiales en general	52
B. Relación de la LCT con el régimen especial del personal de casas particulares.....	55
a) La regla general de “compatibilidad”.....	56
b) Excepción por remisión expresa.....	57
C. Relación de la LCT con el régimen especial de trabajo agrario.....	58
D. La particular situación del empleo público	60
a) La inclusión en el régimen general de negociación colectiva y la doctrina de la CSJN.....	62
1) “Madorrán”	62
2) “Ruiz”.....	64
b) Los “contratados” de la administración pública	65
1) La doctrina de la Corte Suprema de “Deutsch” y “Zacarías” a “Gil” y “Leroux de Emedé”	66
2) “Ramos” (después de “Madorrán”)	69
Art. 3° – Ley aplicable	73
I. Conflictos de leyes en el espacio	73

II. Análisis de la cuestión en el ordenamiento jurídico	76
A. Fuentes del Derecho Internacional Privado del Trabajo	76
B. La cuestión en la LCT (y en otras fuentes del Derecho Internacional Privado del Trabajo)	77
III. Inmunidades (de jurisdicción y de ejecución) de Estados extranjeros y organismos internacionales	88
Art. 4º – Concepto de trabajo	96
I. ¿Quiénes y por qué trabajan?	96
II. Libertad y dependencia en el trabajo	102
Art. 5º – Empresa. Empresario	112
I. La empresa	113
A. Noción económica de la empresa	114
B. Noción de empresa en el ámbito de las relaciones laborales	115
C. La empresa en la Ley de Contrato de Trabajo	116
D. El objetivo de la empresa: intereses del empresario e intereses del trabajador	118
E. Participación de los trabajadores en la empresa	119
II. El empresario	124
A. La autoridad en la empresa	124
B. Nuevas tendencias de la autoridad empresarial	125
Art. 6º – Establecimiento	127
I. Advertencia previa	127
II. Establecimiento. Explotación. Empresa.	127
Art. 7º – Condiciones menos favorables. Nulidad	129
I. Imperatividad de la norma laboral heterónoma	129
II. El orden público	131
III. Orden público general y orden público laboral	132
IV. Efectos del orden público general y del orden público laboral	133
Art. 8º – Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo	134
Art. 9º – El principio de la norma más favorable para el trabajador	135
I. Los principios generales del Derecho y los principios en el Derecho del Trabajo	137
A. Una distinción y tres primeras observaciones	137
B. Principios y medios técnicos	140

II. El principio de protección	147
A. Denominación y concepto	147
B. Fundamentos	149
C. Funciones	151
III. Proyección del principio de protección sobre el sistema de fuentes	154
IV. Recepción en el artículo 9º de la LCT de la regla de la <i>norma más favorable al trabajador</i>	156
A. La regla, su fundamento y ámbito de aplicación	156
B. Unidad de comparación	160
a) Acumulación	160
b) Conglobamiento simple	161
c) Conglobamiento por instituciones u orgánico	163
1) Justificación y objeciones	163
2) Concepto de "institución"	164
C. Ámbito subjetivo de la comparación	166
V. Regla de la <i>interpretación normativa más favorable al trabajador (in dubio pro operario)</i>	168
A. Denominación y concepto	168
B. Fundamento y objeciones	170
C. Fuente	172
D. Requisitos y ámbito de aplicación	172
VI. El principio de protección y la valoración judicial de la prueba	174
A. Dos posiciones en la doctrina y la jurisprudencia	174
B. El marco normativo argentino	179
Art. 10 – Conservación del contrato	182
I. ¿Principio o medio técnico?	182
II. ¿Continuidad o permanencia?	184
III. La regla legal	185
IV. Manifestaciones de la regla de permanencia en la LCT	185
V. Excepciones que contradicen la regla	186
Art. 11 – Principios de interpretación y aplicación de la ley	187
I. Introducción	187
II. Los principios de buena fe, equidad y justicia social	190
A. Principio de buena fe	190
a) Concepto	190

b) El principio en la estructura del sistema específico	193
c) Algunas situaciones concretas del tracto laboral en las que se exige actuar con buena fe	197
B. Principio de equidad	197
a) Significado etimológico y funciones de la equidad	197
b) La equidad en nuestras leyes	200
C. Principio de justicia social.....	201
a) Concepto.....	201
b) La justicia social en las normas positivas	205
Art. 12 – Irrenunciabilidad	207
I. Alcance de la irrenunciabilidad de derechos. Evolución del texto normativo	209
II. La modificación del artículo 12 de la LCT por la ley 26.574.....	210
Art. 13 – Substitución de las cláusulas nulas.....	211
Art. 14 – Nulidad por fraude laboral	213
I. El fraude por interposición de personas en la subcontratación de servicios.....	214
II. El fraude laboral como elemento viabilizador de la responsabilidad de los socios y directores de los sujetos de existencia ideal	215
Art. 15 – Acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios. Su validez	217
I. Condiciones de admisibilidad de este tipo de acuerdos	219
II. Los acuerdos transaccionales como excepción al principio de irrenunciabilidad	220
Art. 16 – Aplicación analógica de las convenciones colectivas de trabajo. Su exclusión	222
I. Sobre la inclusión de la regla en la LCT y su fundamento	222
II. El artículo 16 de la LCT.....	223
A. Alcance de la “exclusión”	224
B. ¿Excepción?	226
Art. 17 – Prohibición de hacer discriminaciones	227
I. El principio de igualdad y la no discriminación	227
II. Conceptualización normativa.....	228
III. Clasificación	230

IV. Algunas motivaciones en la discriminación	232
V. El caso del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo	237
VI. La prueba, criterios y dificultades	238
VII. La discriminación en las distintas etapas del contrato de trabajo	241
VIII. La faz preventiva, un verdadero avance <i>ante tempus</i>	246
Art. 17 bis	248
Art. 18 – Tiempo de servicio	249
I. Introducción	249
II. Antigüedad y tiempo de servicios	251
III. El marco normativo	253
A. Antecedentes legislativos y jurisprudenciales	253
B. El artículo 18	255
a) Cuestiones definidas por el artículo 18 de la LCT	256
1) Extensión del ámbito de aplicación del concepto	256
2) Irrelevancia de la causal de extinción anterior	256
2.1) La regla general	256
2.2) El caso del trabajador que reingresa a las órdenes del mismo empleador	257
2.2.1) El debate anterior a la modificación del artículo 253	257
2.2.2) La modificación del artículo 253 de la LCT por la ley 24.347	258
3) Contrato de trabajo de temporada	259
4) Fragmentación de la antigüedad. Cambio de empleador y cambio de empresa. Indiferencia del cambio de categoría	260
b) Imposibilidad de una interpretación literal del artículo 18	263
IV. Tratamiento de la antigüedad en la regulación de algunos supuestos suspensivos	264
A. La antigüedad en cuatro hipótesis de suspensión	264
B. Definición de “días trabajados” o de “prestación de servicios” en el artículo 152	265
V. Concepto de <i>tiempo de servicio</i> a efectos de la <i>antigüedad</i> <i>en el empleo</i> en el marco normativo nacional	267
A. Elementos a considerar para un concepto de “antigüedad en el empleo”	268
a) Vigencia del contrato de trabajo y trabajo efectivo	268

b) Eximición de prestar servicios	269
c) Excepciones: relevo o falta de prestación por causa imputable al trabajador y discontinuidad en la relación laboral	270
B. En suma	272
Art. 19 – Plazo de preaviso	272
Art. 20 – Gratuidad	274
I. Introducción	274
II. De la ley 11.729 a la ley 20.744	275
III. El artículo 20	276
A. Gratuidad	277
a) Ámbito material y alcance de la gratuidad	277
b) Ámbito subjetivo	278
B. Inembargabilidad	279
C. Pluspetición inexcusable	280

TÍTULO II

DEL CONTRATO DE TRABAJO EN GENERAL

CAPÍTULO I

DEL CONTRATO Y LA RELACIÓN DE TRABAJO

Art. 21 – Contrato de trabajo	281
Art. 22 – Relación de trabajo	334
I. Contrato de trabajo y relación de trabajo	334
A. Entre el contrato y el estatuto	334
II. La relación de trabajo en el texto legal	339
III. Caracteres de la relación de trabajo	340
A. Personalista	340
B. Comunitaria	340
C. De cambio	341
D. Conexa a un fin común	341
E. Generalmente duradera	342
Art. 23 – Presunción de la existencia del contrato de trabajo	342
Art. 24 – Efectos del contrato sin relación de trabajo	351

CAPÍTULO II
DE LOS SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 25 – Trabajador	353
I. El trabajador	353
A. Concepto	353
B. Exclusiones del concepto de trabajador	355
C. La condición del sujeto trabajador.	
Los casos dudosos	358
a) Problemática general	358
Art. 26 – Empleador	360
I. Concepto	360
II. Distintas denominaciones	360
III. Tipos de empleadores	361
Art. 27 – Socio-empleado	364
I. Socio de cooperativa de trabajo	365
II. Trabajo entre familiares	365
Art. 28 – Auxiliares del trabajador	366
I. Excepción legalmente prevista	367
Art. 29 – Interposición y mediación. Solidaridad	367
I. Suministro de mano de obra	368
A. Contratación de trabajadores permanentes	368
B. Contratación de trabajadores a través de empresas de servicios eventuales	369
C. Contratación a través de agencias de colocación	369
Art. 29 bis	370
I. Decreto 1694/2006. Reglamentación para la provisión de personal a través de empresas de servicios eventuales	371
II. Contratación de trabajadores a través de empresas eventuales en el actual marco regulatorio de la actividad. Carácter excepcional de la figura	372
III. Constitución y actuación de las empresas de servicios eventuales	373
IV. Relación entre la empresa de servicios eventuales y el personal asignado a empresas usuarias. Limitación respecto del número de trabajadores provistos por empresas de servicios eventuales	375

V. Igualdad en materia remuneratoria	376
VI. Reducción del período de suspensión sin asignación de servicios.....	378
VII. Provisión de personal sin cumplimiento de las condiciones legalmente exigidas. Procedencia de las multas establecidas para el caso de ausencia de registración del trabajador	378
Art. 30 – Subcontratación y delegación. Solidaridad	381
I. Marco general considerado	382
II. El activismo de la Corte en los años noventa	384
III. La posición actual de la Corte sobre el alcance del artículo 30.....	386
IV. Aplicación del supuesto del artículo 30 de la LCT al Régimen de la Industria de la Construcción	393
Art. 31 – Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad	393
I. Conjunto económico permanente.....	394
II. Maniobras temerarias o conducción fraudulenta	395
III. Consecuencias.....	396

CAPÍTULO III

DE LOS REQUISITOS ESENCIALES Y FORMALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 32 – Capacidad	397
I. Consideraciones previas	397
II. La capacidad de los trabajadores menores	398
A. La regla general a la luz de la interpretación conjunta de las normas laborales y civiles.....	398
B. Las reglas de la ley de asociaciones sindicales.....	403
C. Las reglas del Derecho Civil.....	405
a) Menores o niños y adolescentes.....	405
b) Confluencia de la mayoría de edad civil y laboral.....	407
c) La capacidad laboral de las personas menores con título habilitante.....	408
III. Las restricciones a la capacidad de otros trabajadores	410
Art. 33 – Facultad para estar en juicio	412
I. La capacidad procesal de las personas menores en juicios laborales	412

Art. 34 – Facultad de libre administración y disposición de bienes	415
I. La capacidad de las personas menores para disponer y administrar el producido del trabajo	416
Art. 35 – Menores emancipados por matrimonio	417
I. La capacidad laboral de las personas menores emancipadas por matrimonio	417
Art. 36 – Actos de las personas jurídicas	419
I. La capacidad de los empleadores	419
II. Los representantes de los empleadores	420

CAPÍTULO IV

DEL OBJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 37 – Principio general	423
I. Concepto y características del objeto	424
II. El objeto del contrato en la LCT	427
III. Requisitos del objeto	430
A. Enunciación.	430
B. Posibilidad.	431
C. Determinación.	431
D. Licitud	434
Art. 38 – Servicios excluidos	434
I. Los distintos tipos de ilicitud	434
II. Ilicitud y prohibición en la LCT.	436
Art. 39 – Trabajo ilícito	437
Art. 40 – Trabajo prohibido	440
Art. 41 – Nulidad del contrato de objeto ilícito	441
Art. 42 – Nulidad del contrato de objeto prohibido. Inoponibilidad al trabajador	442
Art. 43 – Prohibición parcial	448
Art. 44 – Nulidad por ilicitud o prohibición. Su declaración	450

CAPÍTULO V
DE LA FORMACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 45 – Consentimiento	452
I. Concepto de consentimiento	452
A. El consentimiento expreso	453
B. El consentimiento tácito	454
C. Consentimiento entre presentes o entre ausentes	456
II. La oferta	456
III. La aceptación	459
IV. Silencio. Efectos	462
V. Vicios del consentimiento	463
VI. El orden público y sus efectos sobre el proceso de formación del consentimiento	468
VII. La falta de representación	468
Art. 46 – Enunciación del contenido esencial. Suficiencia	469
I. El contenido esencial del contrato	469
II. Función integradora de las normas laborales	471
Art. 47 – Contrato por equipo. Integración	471
I. El contrato por equipo	471
II. La contratación por el jefe de equipo	472

CAPÍTULO VI
DE LA FORMA Y PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 48 – Forma	473
Art. 49 – Nulidad por omisión de la forma	480
Art. 50 – Prueba	482
Art. 51 – Aplicación de estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo	485
Art. 52 – Libro especial. Formalidades. Prohibiciones	487
Art. 53 – Omisión de formalidades	491
Art. 54 – Aplicación a los registros, planillas u otros elementos de contralor	492
Art. 55 – Omisión de su exhibición	494

Art. 56 – Remuneraciones. Facultad de los jueces	496
Art. 57 – Intimaciones. Presunción	497
I. El silencio como expresión de la voluntad: antecedentes	498
Art. 58 – Renuncia al empleo. Exclusión de presunciones a su respecto	501
Art. 59 – Firma. Impresión digital	503
I. Firma a ruego	504
II. Firma en blanco	505
III. Firma digital	505
Art. 60 – Firma en blanco. Invalidez. Modos de oposición	507
Art. 61 – Formularios	514

CAPÍTULO VII

DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

Art. 62 – Obligación genérica de las partes	516
I. Obligaciones de las partes	516
A. La mezcla de dos culturas jurídicas	516
B. Concepto de obligación	517
C. Deberes de prestación y de conducta	519
D. Efecto relativo de los contratos	519
E. Cumplimiento de obligaciones por terceros	520
F. Cargas impuestas a terceros	522
G. La excepción de incumplimiento contractual (retención de tareas)	523
H. Las obligaciones de colaboración y de solidaridad	526
Art. 63 – Principio de la buena fe	528
I. La obligación de obrar de buena fe	528
A. Con motivo de la celebración contractual	530
B. Con motivo de la ejecución contractual	531
C. Con motivo de la extinción contractual	533
Art. 64 – Facultad de organización	536
I. El poder de organización en la relación laboral compleja	537

Art. 65 – Facultad de dirección	538
I. Contenido del poder de dirección	540
Art. 66 – Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo	541
I. Condiciones de ejercicio del <i>ius variandi</i> . Límites	543
A. Ejercicio razonable	544
B. No alteración de modalidades esenciales del contrato	545
C. No afectación material ni moral del trabajador	546
D. Imposibilidad de utilizar el <i>ius variandi</i> como medida sancionatoria	547
II. Casuística del <i>ius variandi</i>	549
A. Cambio de tareas y categoría laboral	549
B. Rebaja de salario	550
C. Cambio del lugar de trabajo	550
D. Cambio de horario	552
III. Efectos del ejercicio irregular del <i>ius variandi</i> . Acciones del trabajador	553
IV. Acción del empleado para considerarse despedido	553
V. Acción del trabajador para exigir el restablecimiento de las condiciones de trabajo afectadas	553
VI. Supuestos en los cuales resulta viable la acción de restablecimiento de condiciones de trabajo afectadas. Situación del cambio de condiciones generales del establecimiento o sección	554
VII. Acción de restablecimiento de condiciones afectadas y despido del trabajador posterior a su ejercicio	555
VIII. Prohibición de innovar sobre las condiciones de trabajo durante el trámite del proceso judicial	556
IX. El <i>ius variandi</i> y la excepción de incumplimiento	557
Art. 67 – Facultades disciplinarias. Limitación	558
I. Fundamento y funcionalidad del poder disciplinario	558
II. El ejercicio del poder disciplinario como reacción frente a la injuria laboral	563
A. Injuria y reacción	563
a) Causalidad	564
1) Nexo causal y relación de causalidad	564

2) Inmediatez	566
3) Concepto de “causalidad” como presupuesto de validez de la reacción	567
b) Proporcionalidad	567
1) Concepto	567
2) Hecho desencadenante y proporcionalidad: gravedad “cualitativa” y “cuantitativa”	568
3) Conducta previa del empleador frente a anteriores incumplimientos. Antecedentes personales y jerarquía del dependiente	570
c) Contemporaneidad u oportunidad	572
1) Concepto	572
2) Necesidad de investigación. Sumarios internos	573
d) <i>Non bis in idem</i> (No duplicación de sanciones)	575
III. Las reglas del artículo 67	577
A. El marco normativo y su evolución	577
B. Las reglas actuales	579
a) Las reglas del artículo 67 y sus concordantes	579
1) Los requisitos de la sanción	579
2) Forma de la notificación	580
3) Impugnación. Plazo de caducidad	580
b) Sanciones admitidas	582
c) Sanciones prohibidas	586
Art. 68 – Modalidades de su ejercicio	587
Art. 69 – Modificación del contrato de trabajo. <i>Su exclusión como sanción disciplinaria</i>	588
Art. 70 – Controles personales	588
Art. 71 – Conocimiento	589
Art. 72 – Verificación	589
I. Los controles personales sobre el trabajador	589
II. El contralor a la luz de los proyectos legislativos y las experiencias sobre teletrabajo en Argentina	591
III. La razonabilidad del contralor	592
IV. La finalidad del contralor: el patrimonio del empleador y la vida de las personas	593
V. La inviolabilidad de la documentación y de la correspondencia	593

VI. El conocimiento por parte de la autoridad de aplicación	593
VII. El conocimiento por parte de los trabajadores.....	594
VIII. La exhibición de los sistemas	594
IX. Revisación del trabajador: registro de efectos personales y controles de entrada y salida.....	595
X. La falta de regulación sobre el correo informático	597
Art. 73 – Prohibición	602
I. El respeto a la libre expresión del trabajador	602
Art. 74 – Pago de la remuneración	603
I. De recibir la capacidad de trabajo del prestador de servicios.....	604
II. De pagar la remuneración	606
Art. 75 – Deber de seguridad	606
I. Denominación, concepto y fundamento	607
II. ¿Obligación de medios o de resultado?	610
III. El marco normativo y su evolución	612
A. De la ley 20.744 a la ley 21.297	612
B. La modificación producida por la ley 24.557	614
IV. Fundamento normativo actual y contenido de la obligación de seguridad	615
V. Responsabilidad del empleador por los daños causados por el incumplimiento de la obligación de seguridad	618
A. Las distintas posiciones doctrinarias.....	618
B. Otra interpretación y sus consecuencias posibles.....	620
VI. El Convenio 155 de la OIT y el derecho a la retención de tareas	623
Art. 76 – Reintegro de gastos y resarcimiento de daños	625
Art. 77 – Deber de protección. Alimentación y vivienda	625
I. La obligación de previsión.....	625
A. La preservación de la integridad psicofísica del trabajador. “El deber de seguridad”	627
B. La preservación del patrimonio del trabajador	630
a) Reintegro de gastos	631
b) Resarcimiento de daños.....	632

C. La preservación de la calidad de vida del trabajador	635
a) Provisión de vivienda	635
b) Provisión de alimentación	638
D. La preservación de la intimidad y de las libertades del trabajador	639
a) El trabajador como “ciudadano en la empresa”	639
b) Los “principios y derechos fundamentales del trabajo”	641
c) Los derechos “inespecíficos”	642
d) La noción de “trabajo decente”	646
1) El respeto a la dignidad del trabajador	648
2) El respeto a la libre expresión del trabajador	649
3) El respeto a la libertad de conciencia	649
4) El respeto a la intimidad del trabajador	650
E. La preservación del uso y goce de ciertos beneficios	651
Art. 78 – Deber de ocupación	651
I. Obligación de ocupación efectiva	651
II. Obligación de reconocer la función superior	657
Art. 79 – Deber de diligencia e iniciativa del empleador	659
I. La preservación del uso y goce de ciertos beneficios	659
A. Obligación de diligencia	659
a) Obligación de registro	661
b) Obligación de ingresar aportes, contribuciones e impuestos	662
c) Obligaciones con el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones	662
1) Obligaciones con el subsistema de asignaciones familiares	664
2) Obligaciones con el subsistema de salud y de obras sociales	664
3) Obligaciones previstas en la LRT	666
B. Obligaciones asegurables	667
C. Certificado de trabajo	668
a) Forma y contenido de la certificación	668
b) Plazos para su entrega	670
c) Daños y perjuicios por la falta de entrega	673
d) Sujeto obligado a la entrega de los certificados	674
e) Certificaciones de favor	678
f) Prescripción	679

Art. 80 – Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social. Certificado de trabajo	680
I. Evolución normativa del artículo 80 de la LCT (t. o.)	681
A. De la ley 20.744 a la ley 24.576	681
B. El párrafo agregado por el artículo 45 de la ley 25.345	682
II. Las obligaciones del artículo 80 de la LCT (t. o.)	683
A. Las dos obligaciones propias del artículo 80.	684
a) Constancia documentada del pago de cotizaciones	684
b) Certificado de trabajo	685
c) Diferencias entre las “constancias documentadas” y las “constancias del certificado de trabajo”	686
B. Tipo y jerarquía de las obligaciones.	687
C. Nacimiento de la obligación	688
D. Obligado. Extensión de la obligación a los deudores solidarios	688
E. Acreedor	699
III. Presupuesto de hecho y requisito formal para la procedencia de la indemnización tarifada	700
A. Configuración del incumplimiento	700
a) Cumplimiento defectuoso del deber de entregar las “constancias documentadas”	701
b) Cumplimiento defectuoso del deber de entregar el “certificado de trabajo”	701
B. Requisito formal	702
IV. La indemnización	705
A. Sanción o indemnización	705
B. <i>Quantum</i> indemnizatorio	707
Art. 81 – Igualdad de trato	707
Art. 82 – Invenciones del trabajador	708
Art. 83 – Preferencia del empleador. Prohibición. Secreto	708
I. Aproximación a las dificultades que ofrece el tema de las invenciones del trabajador.	708
II. Los distintos tipos de invenciones laborales de acuerdo con la doctrina tradicional	710
A. Invenciones contractuales, profesionales o de servicio	710

B. Invenciones de explotación o de empresa	712
C. Invenciones libres, ocasionales o personales del trabajador	713
III. Las fuentes de Derecho en materia de invenciones de los trabajadores	713
A. Las invenciones laborales en el Derecho extranjero	713
B. Las invenciones laborales en la Constitución Nacional y en las normas internacionales	715
C. Las invenciones laborales en la Ley de Contrato de Trabajo	718
a) Recepción de la clasificación tradicional	718
b) Las invenciones contractuales, profesionales o de servicio	720
c) Las invenciones de explotación o de empresa	720
d) Las invenciones libres	722
D. Las invenciones laborales a partir de la Ley de Patentes de Invención	723
a) Recepción de la clasificación tradicional con innovaciones respecto de la LCT	723
b) Las invenciones y las patentes	724
c) Las invenciones contractuales, profesionales o de servicio	726
d) Las invenciones de explotación o de empresa	729
e) La naturaleza de la “remuneración suplementaria” y de la “compensación económica justa”	735
f) Las invenciones personales o libres	741
g) El desarrollo de las invenciones durante la ejecución del contrato de trabajo	741
E. El deber de secreto y confidencialidad	742
F. La renuncia anticipada del trabajador	743
G. La competencia de la justicia federal	744
Art. 84 – Deberes de diligencia y colaboración	750
Art. 85 – Deber de fidelidad	750
I. Obligación de fidelidad	751
A. La actuación contra los intereses de la empresa	752
1) La comunicación de conductas irregulares	752
2) El falseamiento de información	752
II. Guardar el debido respeto	753

Art. 86 – Cumplimiento de órdenes e instrucciones	754
Art. 87 – Responsabilidad por daños	754
I. La obligación de obediencia	754
Art. 88 – Deber de no concurrencia	758
I. La obligación de no concurrencia	759
Art. 89 – Auxilios o ayudas extraordinarias	760
I. Obligación de prestar auxilios o ayudas extraordinarios	761
A. Casos de peligro	763
B. Accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor	763
C. Exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa	764

CAPÍTULO VIII

DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. s/n	765
Art. s/n	765
Art. s/n	765
Art. s/n	765
Art. s/n	765
Art. s/n	765
Art. s/n	765
I. Un capítulo fundamentalmente programático, aunque impreciso e incompleto	766
II. Dos derechos en apariencia diferentes	766
III. Derecho fundamental e igualdad de acceso y trato	767
IV. Obligaciones genéricas del empleador	768
V. Derechos de la organización sindical	769
VI. Derechos del trabajador	770

TÍTULO III
DE LAS MODALIDADES DEL
CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I
PRINCIPIOS GENERALES

Art. 90 – Indeterminación del plazo.....	773
I. Admisión condicionada de la contratación a plazo determinado	775
II. Conversión del contrato a plazo injustificado en contrato por tiempo indeterminado	776
III. Principales efectos de la indeterminación del plazo	776
A. Presunción a favor del contrato por tiempo indeterminado	777
B. Conservación del contrato en caso de duda.....	777
C. Admisión de la modificación unilateral de ciertas condiciones contractuales	777
D. Carácter ilícito del despido incausado	778
Art. 91 – Alcance	779
Art. 92 – Prueba.....	780
Art. 92 bis – Período de prueba.....	780
I. Antecedentes del instituto en nuestro país	781
II. Concepto de período de prueba.....	784
III. Naturaleza jurídica del período de prueba	787
IV. El régimen legal del artículo 92 bis de la LCT.....	791
A. Finalidad perseguida por el precepto legal.....	791
B. Ausencia de una conceptualización de la prueba	794
C. Inexistencia de una causal específica de ruptura.....	795
D. Verdadera motivación legislativa para la introducción del instituto en nuestra legislación	798
E. El régimen jurídico del actual artículo 92 bis de la LCT	800
a) Ámbito de aplicación.....	801
1) El ámbito de aplicación material para los contratos de trabajo.....	801
2) Marco de aplicación personal.....	802
3) Aplicación temporal	804

b) Carácter del lapso de prueba. Posibilidad de disponerlo por las partes	805
c) Duración del período de prueba	807
d) Formas: la registración como requisito	808
e) Los derechos y deberes de las partes durante el período de prueba	812
f) El deber de dar preaviso	813
g) Exteriorización de la voluntad rescisoria	818
h) La exención de responsabilidad indemnizatoria	820
F. Protección del trabajador despedido dentro del período de prueba perdido por el empleador por la falta de registración del contrato	821
G. Régimen de aportes y contribuciones	825
V. Régimen jurídico adoptado por la ley frente a las contingencias que pueden sobrevenir durante el período de prueba	827
A. El método de la ley. Las ominosas omisiones	827
B. Matrimonio y embarazo	828
C. Elección para el desempeño de cargos gremiales o políticos	833
D. El artículo 92 bis de la LCT y la contingencia de enfermedad	834
a) Enfermedad o accidente inculpables	834
b) Enfermedad profesional o accidente del trabajo	841
E. La operatividad del artículo 212 de la LCT en el período de prueba	842
a) El 4º párrafo del artículo 212	842
b) El deber de reintegrar al trabajador al empleo	843
Art. 92 ter – Contrato de trabajo a tiempo parcial	844
I. Introducción	845
II. Derecho positivo	848
A. Caracterización del contrato a tiempo parcial	848
B. Proporcionalidad de las remuneraciones. Cotizaciones a la seguridad social. Prestaciones	850
a) Remuneración	851
b) Cotizaciones a la seguridad social	851
c) Prestaciones de la seguridad social	852

C. Violación al límite de la jornada parcial y las horas extraordinarias	853
D. Negociación colectiva	856

CAPÍTULO II

DEL CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO

Art. 93 – Duración	859
I. Introducción.	859
II. Derecho positivo.	860
A. Caracterización	860
B. Duración del contrato.	862
Art. 94 – Deber de preavisar. Conversión del contrato	864
I. El preaviso en el contrato a plazo fijo. Deber de las partes.	865
II. Conversión en un contrato por tiempo indefinido.	867
III. Contratación inferior al mes	867
IV. Preaviso otorgado al concertarse el contrato. Validez.	868
Art. 95 – Despido antes del vencimiento del plazo. Indemnización	868
I. Extinción del contrato a plazo fijo	869
A. Diversas situaciones	869
a) Vencimiento del plazo.	869
b) Ruptura <i>ante tempus</i> del contrato.	870
1) Por el empleador	871
1.1) Indemnizaciones comunes por despido.	872
1.2) Indemnizaciones de Derecho común.	872
2) Por el trabajador	876

CAPÍTULO III

DEL CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA

Art. 96 – Caracterización	876
I. Introducción.	876

II. Derecho positivo.....	877
A. Caracterización.....	877
Art. 97 – Equiparación a los contratos a plazo fijo. Permanencia	882
I. Extinción incausada del contrato de temporada. Diversas hipótesis	882
A. Despido sin causa del trabajador durante el período de actividad.....	883
B. Despido durante el receso	884
C. Despido posterior al reinicio de “hecho” de la temporada. La doctrina judicial del fallo “Luna c/Arcor” de la CSJ de Tucumán	884
II. Cómputo de la antigüedad del trabajador de temporada.....	887
III. Derecho a permanencia del trabajador	887
Art. 98 – Comportamiento de las partes a la época de la reiniciación del trabajo. Responsabilidad.....	888
I. Obligaciones de las partes al comienzo de la temporada. Introducción.....	889
A. Notificación a cargo del empleador	889
B. Obligación de respuesta del trabajador. Omisión	892

CAPÍTULO IV

DEL CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL

Art. 99 – Caracterización.....	893
I. Introducción.....	893
II. Derecho positivo.....	895
A. Caracterización	895
a) Diferencias del contrato de trabajo eventual con el contrato a plazo fijo	896
b) Encuadre jurídico del modelo de contratación eventual de la legislación argentina	897
B. Diversas categorías o hipótesis de trabajo eventual	902
C. Forma y prueba del contrato.....	906
Art. 100 – Aplicación de la ley. Condiciones	907
I. Aplicación de los beneficios de la LCT. Compatibilidad	907

II. Conversión del contrato en uno por tiempo indeterminado	908
A. Extinción del contrato eventual.....	908
a) Extinción por cumplimiento de su objeto	908
b) Ruptura anticipada del contrato de trabajo eventual.....	909

CAPÍTULO V

DEL CONTRATO DE TRABAJO DE GRUPO O POR EQUIPO

Art. 101 – Caracterización. Relación directa con el empleador. Sustitución de integrantes. Salario colectivo. Distribución. Colaboradores	910
I. Introducción.....	910
II. Derecho positivo.....	912
A. Caracterización	912
a) Pluralidad de sujetos pasivos que actúan por un intermediario.....	912
b) Unidad de relación jurídica con pluralidad de vínculos individuales	914
B. Facultades del jefe del equipo.....	915
C. Integrantes del grupo o equipo.....	917
D. Salario colectivo.....	918
Art. 102 – Trabajo prestado por integrantes de una sociedad. Equiparación. Condiciones	919
I. Trabajo prestado por integrantes de una sociedad.....	919