



ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I ACTORES

Por Eugenia Patricia Khedayán

I. Antecedentes normativos	1
II. El actor como trabajador dependiente	2
2.1. El actor	2
2.2. Su carácter de trabajador dependiente	3
2.3. El empleador	6
III. Modalidades del contrato de trabajo	8
IV. Forma del contrato de trabajo	10
V. Derechos y deberes de las partes	11
5.1. Jornada	11
5.1.1. Actores teatrales	11
5.1.2. Actores de la televisión	13
5.1.3. Actores de cine	14
5.1.4. Actores de la publicidad	14
5.2. Remuneraciones	14
5.2.1. Actores teatrales	15
5.2.1.1. Categorías	15
5.2.1.2. Adicionales e incrementos	16
5.2.1.3. Caso de las cooperativas teatrales	17
5.2.2. Actores de la televisión	17
5.2.3. Actores del cine	19
5.2.3.1. Categorías	19
5.2.3.2. Adicionales e incrementos	19
5.2.3.3. Gastos de alimentación	20
5.2.3.4. Forma de pago	20
5.2.4. Actores de la publicidad	21
5.3. Otros derechos y deberes	22
5.3.1. Obligaciones del empleador	22
5.3.1.1. Obligaciones de entregar vestimenta	22
5.3.1.2. Obligaciones de publicidad actoral	23
5.3.1.3. Obligaciones de higiene y seguridad	23
5.3.1.4. Giras y traslados	23
5.3.2. Obligaciones del actor	24
5.3.2.1. De conocer su personaje	24
5.3.2.2. Obligaciones de exclusividad	25
VI. Accidentes y enfermedades	25
6.1. Inculpables	25
6.2. Accidentes y enfermedades del trabajo	26
VII. Suspensiones por fuerza mayor	27
VIII. Extinción del contrato	28
IX. Limitaciones a la contratación	28
X. Aporte sindical	29
XI. Autoridad de control	29
XII. Régimen de seguridad social	30
XIII. Aspectos no regulados	32
XIV. La necesidad de una regulación autónoma	32

CAPÍTULO II
AERONAVEGANTE CIVIL
Por Ricardo Arturo Foglia

I. Introducción	35
II. Evolución normativa en la regulación del régimen laboral del personal aeronavegante civil vinculado por un contrato de trabajo	36
2.1. Antecedentes del decreto 16.130/1946	36
2.2. El decreto 16.130/1946	36
2.2.1. Finalidad de la norma	36
2.2.2. Estructura del decreto 16.130/1946	37
2.3. Normas posteriores con incidencia en la materia	38
2.3.1. La ley 14.307	38
2.3.2. La ley 17.285	38
2.3.3. La resolución 15/1967	39
2.3.4. Autoridad de aplicación	39
2.3.5. La resolución 571/1968 del Comando de Regiones Aéreas	40
2.3.6. La resolución 37/1978	40
2.3.7. El decreto 671/1994	40
III. Sistema normativo actual	40
3.1. El decreto 16.130/1946	41
3.1.1. Arts. 1° y 2°	41
3.1.2. Arts. 3°, 4° y 5°	41
3.1.3. Art. 6°	43
3.1.4. Art. 7°	43
3.1.5. Art. 8°	44
3.1.6. Art. 9°	45
3.1.7. Art. 10	46
3.1.8. Art. 11	47
3.1.9. Art. 12	47
3.1.10. Art. 13	47
3.1.11. Art. 14	48
3.1.12. Arts. 15 y 16	48
3.1.13. Art. 17	49
3.1.14. Arts. 18 y 19	49
3.1.15. Arts. 20 a 26	50
3.1.16. Arts. 27 a 41	50
3.1.17. Art. 36	51
3.1.18. Art. 37	51
3.1.19. Conclusión	52
3.2. Normas del Código Aeronáutico	52
3.3. El decreto 671/1994	53
3.4. Disposición 26/2000 del Comando de Regiones Aéreas de la Fuerza Aérea Argentina	55
3.5. Otras normas	55
IV. El principio de la seguridad de vuelo y su incidencia en el régimen de trabajo del personal aeronavegante civil	55
4.1. La seguridad de vuelo	55
4.2. Su reflejo en el régimen de trabajo del personal aeronavegante	57
V. Ámbito de aplicación del sistema normativo del régimen laboral del personal aeronavegante civil	59
5.1. Exclusión del trabajo aéreo	62
VI. Categorías y funciones del personal comprendido	63
6.1. Aspectos generales	63
6.2. El requisito de la nacionalidad	65
VII. Régimen de habilitaciones	66

VIII. Límites de tiempo de servicio y de vuelo - Tiempos de descanso	67
8.1. Aspectos generales	67
8.2. Tiempo de servicio y tiempo de vuelo	70
8.2.1. Concepto de tiempo de servicio	70
8.2.2. Concepto de tiempo de vuelo	72
8.2.3. Períodos de actividad máxima	72
8.2.3.1. Períodos de actividad máxima para el transporte aéreo regular	73
8.2.3.2. Períodos de actividad máxima para el transporte aéreo no regular	74
8.2.3.3. Períodos de actividad máxima para el trabajo aéreo	74
8.3. Descansos mínimos	74
8.3.1. Descansos entre vuelo y vuelo	75
8.3.2. Descansos	76
8.4. Excepciones	78
8.4.1. Supuestos fácticos	78
8.4.2. Excepciones establecidas por el decreto 671/1994	79
8.4.3. Límite temporal	80
8.4.4. El informe del comandante	80
IX. Sistema remuneratorio	81
9.1. El sistema del decreto-ley 16.130/1946	81
9.2. El sistema posterior. Algunas cuestiones	82
9.2.1. Franquicias de pasajes	83
9.2.2. Viáticos	85
9.2.3. El 75% del sueldo del comandante	86
X. Programa de Aseguramiento de Calidad de las Operaciones de Vuelo (Flight Operation Quality Assurance)	87
XI. Régimen de los accidentes y enfermedades del trabajo	89
11.1. Antecedentes	89
11.2. El sistema del decreto-ley 16.130/1946	89
11.3. Las convenciones colectivas posteriores	91
11.4. La Ley de Riesgos del Trabajo	91
11.5. Enfermedades profesionales más comunes del personal aeronavegante	92
11.5.1. Aspectos generales	92
11.5.2. Controles médicos sanitarios	92
11.5.3. Enfermedades profesionales habituales	93
11.5.3.1. Estrés de vuelo	93
11.5.3.2. Cardiopatías	94
11.5.3.3. Problemas auditivos	94
11.5.3.4. Disritmia circadiana	95
11.5.3.5. Osteonecrosis	95
11.5.3.6. Desarmonización eléctrica	96
11.5.3.7. Radiaciones ionizantes	96
XII. Sistema previsional	98

CAPÍTULO III BECAS Y PASANTÍAS

Por María Gabriela Alcolumbre

I. Contrato de trabajo especial	101
1.1. Contrato de aprendizaje	101
II. Contratos sin relación de dependencia laboral	102
2.1. Pasantías educativas	103
2.1.1. Distintos regímenes	103
2.1.2. Sistema de pasantías creado por dec. 340/1992	103
2.1.3. Programa Nacional de Pasantías para la Reconversión (Pronapas)	107
2.1.4. Pasantías en el ámbito de la Administración Pública nacional	110
2.1.5. Régimen de pasantías creado por ley 25.013.	112

2.1.6. Sistema de pasantías educativas destinado a estudiantes de educación superior —ley 25.165—	113
2.1.7. Nuevo sistema de pasantías educativas en el marco del Sistema Educativo Nacional. Ley 26.427	119
2.1.8. Régimen general de pasantías del nivel de educación secundaria del Sistema Educativo Nacional	125
2.2. Becas	126
2.2.1. Residencias médicas	130
2.3. Voluntariado	133
III. Inembargabilidad de prestaciones	138
IV. Cobertura de riesgos	138
V. Contratación ulterior del pasante mediante el régimen de la LCT y el cómputo de su antigüedad	139

CAPITULO IV
CONDUCTORES PARTICULARES
Por Eugenia Patricia Khedayán

I. Antecedentes	141
II. Ámbito de aplicación	142
III. Particularidades del período de prueba	143
IV. Derechos y deberes de las partes	144
4.1. La libreta de trabajo	144
4.2. El descanso semanal	145
4.3. La remuneración	145
4.4. Accidentes y enfermedades	146
4.5. Seguro	147
V. La suspensión del contrato	147
VI. La extinción del contrato	148
6.1. Causales	148
6.1.1. Despido directo	148
6.1.2. Despido indirecto	149
6.1.3. La muerte del trabajador	149
6.2. Indemnizaciones	150
VII. Conclusiones	151

CAPÍTULO V
CONSTRUCCIÓN
Por Beatriz E. Ferdman

I. Naturaleza jurídica de la actividad	153
1.1. Evolución histórica de la actividad de la industria de la construcción	154
1.2. Elementos característicos de las especializaciones y/u oficios	155
1.3. Marco regulatorio de la actividad de la construcción	156
II. Régimen regulatorio de los obreros de la construcción	157
2.1. Régimen jurídico general y especial	157
2.1.1. Régimen "común"	157
2.1.2. Régimen "especial"	157
2.2. Necesidad de una regulación especial	158
2.3. Antecedentes	158
2.3.1. Primera etapa: régimen común	159
2.3.2. Segunda etapa: ley 11.729	159
2.3.3. Tercera etapa: plenario 101 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo	160
2.3.4. Cuarta etapa: ley 17.258	161
2.3.5. Quinta etapa: CCT 76/1975	162
2.3.6. Sexta etapa: ley 22.250	163

2.4. Incidencia de la Ley de Contrato de Trabajo	164
III. Ámbito de aplicación de la ley 22.250. Criterios	167
3.1. Ámbito de aplicación personal	167
3.1.1. Sujetos incluidos	167
3.1.2. Sujetos excluidos	175
3.2. Ámbito de aplicación espacial	182
3.3. Ámbito de aplicación temporal	182
IV. Registro Nacional de la Industria de la Construcción	182
4.1. Órgano de aplicación	182
4.1.1. Instituto de Estadísticas y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC)	183
4.1.2. Inscripción	183
4.2. Atribuciones del IERIC	184
4.3. Gobierno y administración	188
4.4. Agentes zonales	189
4.5. Consejo asesor honorario	189
4.6. Personal del IERIC	190
4.7. Recursos del IERIC	191
V. Libreta de aportes	192
5.1. Introducción	192
5.2. Exigencias requeridas al empleador y al trabajador	193
5.3. Proceso de tramitación	193
5.4. Incumplimiento del art. 13	194
5.5. Relación laboral no registrada	194
5.6. Encuadramiento legal de la relación laboral no inscripta en el IERIC	195
5.7. Credencial de registro laboral	196
VI. Fondo de cese laboral	197
6.1. Concepto	197
6.2. Naturaleza jurídica	198
6.3. Constitucionalidad del fondo de cese laboral	200
6.4. Integración del fondo de cese laboral	200
6.4.1. Aportes	201
6.4.2. Inmodificabilidad de los aportes	203
6.4.3. Depósito de los aportes	203
6.4.4. Inalienable. Irrenunciable. Inembargable	203
6.5. Procedimiento para efectuar los aportes al fondo de cese laboral	204
6.6. Disposición del fondo de cese laboral	204
6.6.1. Cesación	205
6.6.2. Entrega de la libreta de aportes	206
6.6.3. Fallecimiento o concurso del empleador	207
6.7. Incumplimiento del art. 17	208
6.7.1. Mora automática	208
6.7.2. Constitución en mora	208
6.7.3. Omisión de inscripción en el IERIC	210
VII. Derechos y obligaciones de las partes	210
7.1. Remuneración	210
7.1.1. Jornada de trabajo. Control de horario	211
7.1.2. Remuneración. Adicionales	211
7.1.3. Atraso en el pago y el pago insuficiente de haberes	218
7.2. Retiro de la libreta por el trabajador	220
7.3. Enfermedades y accidentes inculpables	222
7.4. Descanso compensatorio y feriados nacionales	224
7.5. Suspensión de contrato sin causa	226
7.6. Exhibir libros y demás documentación	226
7.7. Constancia de depósito de los aportes	227

7.8. Suspensión por servicio militar	227
7.9. Indemnización por muerte del trabajador	227
7.9.1. Aportes al fondo de cese de laboral	227
7.9.2. No retiro de la libreta de aportes por el beneficiario	229
7.9.3. Monto indemnizatorio	229
7.10. Licencias especiales	229
7.11. Vacaciones	230
VIII. Extinción de la relación laboral	231
IX. Contratación y subcontratación. Solidaridad	232
9.1. Sujetos	233
9.2. Solidaridad	233
9.3. Art. 32 de la ley 22.250 y art. 30 de la LCT	234
X. Infracciones y sanciones administrativas	238
XI. Régimen de desempleo. Ley 25.371	240
11.1. Sujetos comprendidos	241
11.2. Ámbito de aplicación espacial	241
11.3. Prestaciones	241
11.3.1. Dineraria	242
11.3.2. Médica	242
11.3.3. Asignación familiar	242
11.4. Duración de las prestaciones	243
11.5. Requisitos para acceder al sistema	243
11.6. Obligaciones de las partes	245
11.6.1. Obligaciones del empleador	245
11.6.2. Obligaciones del trabajador	247
11.7. Suspensión de la prestación	247
11.8. Extinción de las prestaciones	248

CAPÍTULO VI
CONTRATADOS DEL ESTADO: CREACIÓN PRETORIANA
DE UN RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL

Por Miguel Ángel Abdelnur

I. Introducción: la cuestión de los trabajadores denominados "contratados" de la Administración Pública. Definiciones	249
II. Una aclaración necesaria respecto de los trabajadores del Estado sometidos al régimen de la LCT. El fallo "Luque" de la Corte Suprema	252
III. Sobre la estabilidad de los empleados públicos en general	254
3.1. Distintos regímenes de contratación según la normativa	254
3.1.1. Orden nacional	254
3.1.2. Orden provincial bonaerense	254
3.2. Ámbito de aplicación de la estabilidad propia	255
IV. El personal incluido en el régimen de contrataciones	256
4.1. Tipos legales previstos en la normativa	256
4.2. La desprotección de los "contratados" y sus primeras contradicciones judiciales	257
V. La jurisprudencia de la Corte Suprema	259
5.1. Los antecedentes	259
5.1.1. El caso "Zacarías"	259
5.1.2. Los casos "Bolardi" y "Barlotti"	261
5.1.3. Los casos "Gil" y "Leroux de Emede"	261
5.2. La jurisprudencia reciente	262
5.2.1. El caso "Ramos"	263
5.2.2. El caso "Sánchez"	265
5.3. El caso "Cerigliano" o la aclaración de los derechos de los "contratados"	268
VI. Los medios de reparación (precisiones sobre las indemnizaciones dispuestas por la jurisprudencia de la Corte Suprema)	269

VII. La jurisdicción competente	270
VIII. Después de "Cerigliano"	271
IX. Un caso de fraude a la ley de pasantías: "González Dego"	271
X. La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires	274
10.1. La doctrina tradicional de la Suprema Corte, denegatoria de los derechos de los trabajadores "contratados" y "transitorios"	274
10.2. Los fallos de la Suprema Corte de fecha posterior a los casos "Ramos" y "Cerigliano"	275
10.2.1. Los primeros fallos parecieron receptar —con algunas observaciones— la jurisprudencia de la Corte Suprema	275
10.2.2. La Suprema Corte da marcha atrás en dos casos sustancialmente iguales	277
10.2.3. Los casos "Maza Vergara" y posteriores: en nuestro criterio, la Suprema Corte adopta finalmente la doctrina de la Corte Suprema	280
XI. Creación, por vía pretoriana, de un régimen protectorio especial para los "contratados" del Estado	282
11.1. La estabilidad impropia y la protección contra el despido arbitrario	283
11.2. Jornada limitada	284
11.3. Descanso y vacaciones pagadas	284
11.4. Retribución justa; salario mínimo, vital y móvil; igual remuneración por igual tarea	285
11.5. Los beneficios de la seguridad social	285
11.6. Derechos sindicales	286
11.7. Colofón	287

CAPÍTULO VII
CONTRATISTAS DE VIÑAS Y FRUTALES
Por Carlos A. Livellara

I. Introducción	289
1.1. Contratos laborales que intervienen en el proceso productivo de viñas y frutales	289
1.2. Estatuto del contratista de viñas y frutales. Antecedentes	291
1.2.1. Ley 20.589	292
1.2.2. Ley 22.163	293
1.2.3. Ley 23.154	296
1.3. Principales características	297
1.3.1. Regulación autónoma e independiente. Definición legal de la figura	297
1.3.2. Estatuto de vigencia nacional	301
1.3.3. Autoridad de aplicación y contralor	302
1.3.4. Reglamentación provincial. El dec. 2499/1988 de Mendoza	302
1.3.4.1. Antecedentes	302
1.3.4.2. Principales aspectos	303
II. Formalidades del contrato	304
2.1. Escritura e inscripción del contrato	304
2.2. Suscripción y registro del contrato en la provincia de Mendoza. Dec. 2499/1988	305
2.2.1. Autoridad de aplicación	305
2.2.2. Plazo para la inscripción de los contratos	305
2.2.3. Aspectos para cumplimentar	306
2.2.4. Sellado	306
2.2.5. Posibilidad de obtener copias del contrato	307
III. Derechos y deberes regulados en el estatuto	307
3.1. Irrenunciabilidad	307
3.2. Consecuencias del desconocimiento de normas imperativas	307
3.3. Validez de acuerdos más favorables al trabajador	308

3.4. Obligaciones del contratista	308
3.4.1. Carácter de la enumeración legal	308
3.4.2. Agrupamiento	309
3.4.3. Pautas de evaluación. Remisión	311
3.4.4. Obligaciones específicas por cultivo de frutales	312
3.4.5. Responsabilidad del contratista por el no uso de elementos de protección suministrados por el empleador	313
3.4.6. Obligaciones del contratista respecto del personal que contrate	314
3.4.6.1. Peculiaridad de la figura. Aspectos generales	314
3.4.6.2. Obligaciones del contratista frente a su empleador	315
3.4.6.3. Obligación del empleador de retener y efectivizar pagos	317
IV. Obligaciones del empleador	318
4.1. Carácter de la enumeración legal	318
4.2. Análisis particular	318
4.2.1. Proporcionar vivienda adecuada (art. 11, inc. a])	318
4.2.2. Suministro de productos químicos y maquinarias para tratamientos fitosanitarios	320
4.2.3. Proporcionar animales, herramientas y elementos necesarios para los cultivos	320
4.2.3.1. Alcance de la obligación	320
4.2.3.2. Responsabilidad del contratista	321
4.2.3.3. Incidencia sobre el porcentaje	321
4.2.3.4. Provisión de alimentos para los animales. Supresión del último párrafo del inc. c) del art. 11 por la ley 23.154	322
4.2.4. Preferencia del contratista si el empleador opta por subcontratar la cosecha (art. 11, inc. d])	322
4.2.5. Plano aprobado del inmueble y entrega de comprobantes al contratista de la superficie a su cargo (art. 11, inc. e])	322
4.2.6. Abonar las remuneraciones del contratista (art. 11, inc. f])	323
4.2.7. Hacerse cargo de la poda si las plantaciones son afectadas por heladas o granizos (art. 11, inc. g])	323
4.2.8. Poner el agua para riego en la toma de la propiedad (art. 11, inc. h])	323
4.2.9. Se hace cargo de tratamientos fitosanitarios extras (art. 11, inc. i])	324
4.2.10. Obligación de entregar certificación de servicios	324
V. Institutos del derecho del trabajo y de la seguridad social aplicables a los contratistas de viñas y frutales	324
5.1. Carácter de la enumeración legal	324
5.2. Aplicación de los principios generales del derecho del trabajo	325
5.3. Institutos no contemplados en la regulación estatutaria	327
5.4. Institutos incluidos en la regulación estatutaria	330
5.4.1. Accidentes de trabajo	330
5.4.2. Beneficios previsionales	331
5.4.3. Obras sociales	332
5.4.4. Asignaciones familiares	333
5.5. Diversos modos de extinción del contrato	335
5.5.1. Renuncia	335
5.5.2. Denuncia del empleador	336
5.5.2.1. Causales legales. Carácter de la enumeración	336
5.5.2.2. Pautas de evaluación	337
5.5.2.3. Análisis de las diversas causales	337
5.5.2.4. Comunicación de la causa del despido	340
5.5.2.5. Efectos de la extinción del contrato por incumplimiento del contratista	341
5.5.3. Jubilación del trabajador	341
5.5.4. Mutuo acuerdo	342
5.5.5. Extinción por vencimiento del plazo contractual	342

5.5.6. Resolución sin justa causa o despido injustificado	343
5.5.7. Resolución por incumplimiento contractual del empleador o "despido indirecto"	344
5.5.7.1. Causas legales. Carácter de la enumeración	344
5.5.7.2. Análisis de las diversas causales	345
5.5.7.3. Efectos de la extinción del contrato por despido indirecto fundado en incumplimiento del empleador	346
5.5.8. Extinción por "imposibilidad de subsistencia"	347
5.5.9. Obligación del contratista de entregar la casa habitación y los implementos de trabajo	347
5.6. Embargos	349
VI. Remuneraciones	349
6.1. Mensualidad	350
6.1.1. Períodos de pago	350
6.1.2. Reajuste	350
6.1.3. Posibilidad de otorgar anticipos a cuenta del porcentaje	351
6.2. Porcentaje	351
6.2.1. Cálculo de los aportes y contribuciones	352
6.2.2. Convenio sobre el destino de los frutos en la parte del porcentaje	352
6.2.3. Venta del producto al contado o a plazo	352
6.2.4. Vinificación, empaque o deshidratación por el empleador	353
6.2.5. Venta directa del porcentaje. Supuestos contemplados. Comunicación	354
6.2.6. Derecho a controlar el peso de los frutos producidos	354
6.2.7. Constancia de elaboración. Certificado regulado por el dec. 2499/1988	354
6.2.8. Derecho de retener parte de los frutos a cuenta del porcentaje. Anticipo del porcentaje	355
6.2.9. Retribución diferencial para plantaciones que no estén en producción	356
6.2.10. Retribución especial por mugronar	356
6.2.11. Porcentaje de la producción por los cultivos secundarios	357
6.2.12. Liquidación provisoria	357
6.2.13. Retenciones sobre el porcentaje	359
6.2.14. Mecanización total o parcial o labores a cargo del empleador	359
6.3. Recibos de pagos de retribuciones	360
6.3.1. Concepto	360
6.3.2. Requisitos esenciales omitidos en el estatuto	360
6.3.3. Contenido de los recibos	361
6.3.4. Omisión de los requisitos legales de los recibos de pago. Consecuencias	361
6.3.4.1. Antecedentes legislativos nacionales	361
6.3.4.2. La regulación estatutaria	362
VII. Las modalidades específicas del contrato de viñas y frutales	363
7.1. Introducción	363
7.2. La duración del contrato de viñas y frutales	364
7.2.1. Requisitos para efectivizar la no renovación contractual	365
7.2.2. Consecuencias indemnizatorias de la no renovación contractual	366
7.3. Determinación del año agrícola	366
7.4. El acuerdo de partes en la reglamentación provincial	367
VIII. Comisión paritaria provincial	367
8.1. Ámbito de actuación	367
8.2. Integración y funcionamiento	368
8.3. Principales acuerdos paritarios	370
8.3.1. Seguro de sepelio para el contratista y su grupo familiar	370
8.3.2. Fondo de desempleo y seguro de granizo	371
8.3.3. Reglamentación sobre el grupo familiar del contratista	371
8.3.4. Obligaciones del contratista frente a su empleador cuando contrate obreros dependientes	372

8.3.5. Obligación del empleador de entregar certificación de servicios	372
8.3.6. Jubilación del trabajador	372
8.3.7. Posibilidad de incluir convenios de desocupación con relación a la vivienda dada al contratista	373
8.3.8. Posibilidad de otorgar anticipos a cuenta del porcentaje	373
8.3.9. Obligaciones del contratista respecto de la colocación de fungicidas, fertilizantes y realización de mugrones	373
8.3.10. Se fija remuneración base para el cálculo de la indemnización	374

CAPÍTULO VIII
DIRECTORES TÉCNICOS DE PLANTELES DE FÚTBOL
Por Juan Ángel Confalonieri (h)

I. Introducción	375
II. Normas aplicables	377
III. Ámbitos de aplicación del CCT 662/2013	379
IV. Naturaleza jurídica del vínculo que une al director técnico con el club de fútbol que lo ocupa	380
V. Nacimiento de la relación entre el club y el director técnico	382
5.1. Relación de trabajo necesaria (el caso "Bernacchi") y exclusiva (el caso "Rodríguez")	382
5.2. La forma del contrato	385
5.3. El registro del contrato	386
5.4. El tipo contractual (temporal o de tiempo indefinido). El caso "García Cambón"	387
5.5. El contrato de interinidad por vacancia. Plazo máximo	390
5.6. Los contratos complementarios o particulares. La sanción de nulidad. Los casos "Lorenzo" "Tardivo" "López" y "Quinteros"	392
5.7. Los sujetos del contrato	401
5.7.1. El trabajador: necesidad de título habilitante y de inscripción en un registro especial	402
5.7.2. El empleador (posición individual y plural). Los gerenciantes (los casos "Rodríguez" y "Lombardo")	405
5.7.2.1. Primera opción en la LCT: una persona física	408
5.7.2.2. Segunda opción en la LCT: dos o más personas físicas, conjuntamente	408
5.7.2.3. Tercera opción: una persona jurídica	408
5.7.2.4. Cuarta opción: varias personas jurídicas integradas en la misma posición (posición de empleador del tipo plural o múltiple)	410
5.7.2.5. Quinta opción: los entes sin personalidad (posición de empleador del tipo individual)	411
VI. Derechos y obligaciones de las partes	417
6.1. Obligación del club de registrar y pagar la remuneración	417
6.2. Obligación del club de otorgamiento de las vacaciones	419
6.3. Obligación del club de registrar el contrato	420
6.4. Obligación del club de llevar el libro o registro de asistencia	420
6.5. Obligación del director técnico de usar una indumentaria determinada	420
6.6. Obligación del director técnico de firmar el registro de asistencia	424
VII. El régimen sancionatorio	424
VIII. La extinción del contrato	426
8.1. Despido directo sin causa, cuando el contrato no hubiera completado seis meses de duración	427
8.2. Despido directo sin causa, cuando el contrato hubiere alcanzado seis meses o más	427
8.3. Despido indirecto causado	428
8.4. Renuncia del director técnico	429
8.5. La extinción del contrato por vencimiento del plazo acordado	430

CAPÍTULO IX
EJECUTANTE MUSICAL
Por Eugenia Patricia Khedayán

I. Antecedentes normativos	431
II. El ejecutante musical como trabajador dependiente	434
2.1. El ejecutante musical	434
2.2. La existencia de una relación de dependencia	435
2.3. La identificación del empleador o contratista principal	436
III. Modalidades del contrato de trabajo	438
IV. Forma del contrato	439
V. Medidas políticas de estímulo de la actividad	440
VI. Derechos y deberes de las partes	440
6.1. Matriculación	440
6.2. Jornada	441
6.2.1. En los hoteles, restaurantes, locales de baile clase "C", confiterías y cafés y las casas de baile	441
6.2.2. En las telerradiodifusoras	443
6.2.3. En las radiodifusoras	443
6.2.4. En los cines	444
6.2.5. En los teatros	444
6.3. Feriados	445
6.4. Licencias y vacaciones	445
6.5. Remuneraciones	446
6.5.1. Rubros remuneratorios	446
6.5.1.1. En los hoteles, restaurantes, locales de baile clase "C" confiterías y cafés y las casas de baile	446
6.5.1.2. En locales bailables	447
6.5.1.3. En las teledifusoras	448
6.5.1.4. En las radiodifusoras	450
6.5.1.5. En los cines	451
6.5.1.6. En los teatros	451
6.5.2. Formas de pago	452
6.5.3. La remuneración frente a diversas vicisitudes	452
6.6. Asignaciones familiares y beneficios sociales	453
6.7. Régimen de las obras sociales y jubilaciones	454
6.8. Retención sindical	455
VII. Accidentes y enfermedades	455
VIII. Estabilidad	455
IX. Autoridad de control	456
X. La vigencia del estatuto	456

CAPÍTULO X
EMPLEADOS DE CASA DE RENTA
Por Beatriz E. Ferdman

I. Aspectos generales	457
1.1. Orígenes y evolución histórica	457
1.2. Desarrollo en el derecho positivo argentino	458
II. Estatuto de los empleados de casa de renta	459
2.1. Ámbito de aplicación subjetiva	459
2.2. Los sujetos en particular	460
2.2.1. Empleado de casa de renta	460
2.2.2. Mayordomos	462
2.2.3. Ayudantes de los encargados de casa de renta	462
2.2.4. Personal con más de una función	462
2.2.5. Suplentes	463

2.2.6. Personal asimilado	463
2.2.7. Cuidadores	464
2.2.8. Personal de vigilancia	464
2.2.9. Encargado de unidades guardacoches	465
2.2.10. Trabajadores jornalizados	465
2.3. El empleador	465
III. Derechos y obligaciones del personal de las casas de renta	466
3.1. Las obligaciones	466
3.1.1. Aspectos generales	466
3.1.2. Obligaciones respecto del empleador	466
3.1.3. Respecto de copropietarios u ocupantes del edificio	466
3.1.4. Respecto de otros trabajadores	467
3.1.5. Las obligaciones en particular	467
3.1.5.1. De cuidado, mantenimiento y conservación	467
3.1.5.2. Decontrol	467
3.1.5.3. De vigilancia	468
3.1.5.4. De diligencia	468
3.1.5.5. De notificación	468
3.1.5.6. De habitación	468
3.1.5.7. De vestimenta	474
3.2. Los derechos	475
3.2.1. Generalidades	475
3.2.2. La remuneración	475
3.2.2.1. Escalas salariales	475
3.2.2.2. Protecciones a la remuneración	477
3.2.2.3. Bonificación por antigüedad	477
3.2.2.4. Feriados	477
3.2.2.5. Plus por cuidado y mantenimiento de jardines	478
3.2.2.6. El trabajador integral del edificio	479
IV. Derechos y obligaciones del empleador	480
4.1. Consideraciones generales	480
4.2. Obligaciones respecto de las condiciones de trabajo del personal	480
4.2.1. De vivienda y complemento salarial	480
4.2.2. De otorgar útiles de trabajo	482
4.2.3. De proveer vestimenta	483
4.2.4. De mantenimiento de los elementos entregados al personal	483
4.2.5. De llevar la documentación laboral	484
4.2.5.1. Libreta de trabajo: su obtención y autoridades competentes	484
4.2.5.2. La planilla de horarios	486
4.3. Obligaciones respecto de la relación con el personal	486
4.3.1. Atención de reclamos y otros	486
4.3.1.1. Jurisprudencia en la materia: sobre la forma del reclamo y el despido indirecto	486
4.3.2. Respecto de la situación laboral y la registración	487
4.4. Respecto de otras entidades	488
4.4.1. Información a la FATERYH de movimientos que causaren perjuicio	488
4.4.2. De actuar como agente de retención	488
V. Jornada, descansos y licencias	489
5.1. Descanso diario	489
5.2. Descanso nocturno	490
5.3. Descanso intermedio	490
5.4. Descanso semanal	490
5.5. Descanso anual o vacaciones	491
5.5.1. Generalidades	491
5.5.2. Casos especiales	492

5.6. Licencias especiales	492
5.6.1. Licencia con goce de sueldo	492
5.6.2. Licencias sin goce de sueldo	493
5.6.2.1. Consideraciones generales. Escalas	493
5.6.2.2. Deber de ceder la vivienda asignada. Excepción	493
5.7. Trabajadores convocados a eventos	494
5.8. Refrigerios	494
VI. Accidentes o enfermedades inculpables	494
6.1. Diferencias con el régimen general	494
6.2. Derechos subsistentes	494
6.2.1. Retribución	495
6.2.2. Habitar la vivienda asignada	495
6.2.3. La conservación del empleo	495
6.3. Obligaciones	495
VII. Cesantía	496
7.1. Causales	496
7.1.1. Condena judicial por delitos de acción pública y de acción privada contra el empleador o sus inquilinos	496
7.1.2. Abandono del servicio. Inasistencias o desobediencias reiteradas e injustificadas de los deberes y las órdenes recibidas para el desempeño de las tareas	496
7.1.3. Enfermedad contagiosa crónica que constituya un peligro para los inquilinos de la casa	497
7.1.4. Daños causados en los intereses del principal por dolo o culpa grave del empleado o incumplimiento reiterado de las demás obligaciones establecidas en el art. 4°	497
VIII. Estabilidad laboral y formas en que puede verse afectada	498
8.1. Supuestos en particular	498
8.1.1. Modificación subjetiva	498
8.1.2. Afectación por decisión del empleador	499
8.1.2.1. Demolición	499
8.1.2.2. Despido arbitrario	499
8.1.2.3. Expropiación	501
8.2. Modos de cálculo de la indemnización	501
IX. Indemnizaciones	502
9.1. Accidentes de trabajo o enfermedades laborales	502
9.2. Despido	502
9.2.1. Aplicación del Estatuto por sobre la Ley de Contrato de Trabajo	503
9.2.2. Indemnización por antigüedad	503
9.2.3. Preaviso	504
9.2.4. Aplicación de la ley 25.323	505
9.2.5. Indemnización por fallecimiento	506
9.2.6. Tasa de interés aplicable	507
9.3. Sobre la constitucionalidad de la no sujeción a descuentos	507
X. Relaciones colectivas: sobre las comisiones paritarias	509
10.1. Marco normativo y aspectos generales	509
10.2. Composición y críticas	510
10.2.1. Atribuciones	511
10.2.2. Servicio de conciliación: servicio de facilitación optativa para trabajadores y empleadores de renta y horizontal	511
10.2.2.1. Creación, misión y autoridades	511
10.2.2.2. Proceso de negociación: módulos particulares	512
10.2.3. Consideraciones en torno al principio de libertad sindical. Críticas	512

10.2.4. Sobre los delegados	513
10.2.4.1. Requisitos	513
10.2.4.2. Duración en las funciones	514
10.2.4.3. Causales de remoción	514
10.3. Sanciones. Sujetos activos y pasivos	515
XI. Disposiciones de los convenios colectivos de trabajo relativas a la protección de la persona del trabajador y su entorno familiar	516
11.1. Protección de la familia, maternidad, vida, desempleo y discapacidad. Objeto de la protección y beneficiarios	516
11.2. Obligaciones a cargo del empleador	516
11.2.1. Procedimiento de contratación y pago de las primas	516
11.2.2. Consecuencias de la omisión de pagos	517
11.3. Caso de excedentes	517
11.4. Riesgos cubiertos	518
XII. Contribuciones y aportes mensuales: caja de protección a la familia	519
12.1. Beneficiarios	520
12.2. Integración del fondo	520
12.3. Lugar y forma de pago. Destino parcialmente sindical de la contribución	520
12.3.1. Caso del trabajador que agotó su licencia por enfermedad	521

CAPÍTULO XL EMPLEO PÚBLICO

Por Leandro Gonzalo Salgan Ruiz

I. Presentación del tema	523
II. El despliegue de la función administrativa en el empleo público	524
2.1. El interés público	524
2.2. El principio de legalidad	525
2.3. El contrato administrativo	527
III. La relación de empleo público	527
3.1. Los sujetos	527
3.2. El régimen jurídico	529
3.2.1. Régimen de estabilidad	529
3.2.2. Regímenes especiales	533
IV. La competencia del contrato de empleo público	533
4.1. La materia contencioso administrativa	533
4.2. Los criterios para determinar el alcance de la competencia	534
4.3. La relación de empleo público regulada por la ley 20.744	535
4.4. El acceso a la jurisdicción	537
V. El acceso a la función pública	540
5.1. La idoneidad	540
5.2. El mecanismo de selección	540
5.3. El acto de designación	543
5.4. La nacionalidad	547
VI. Los derechos del funcionario público	549
6.1. Remuneración	549
6.2. Estabilidad	553
6.3. Carrera administrativa	557
6.4. Afiliación	558
VII. Deberes y prohibiciones	561
7.1. Deberes	561
7.1.1. Deber de dedicación	561
7.1.2. Deber de respeto a la ley	561
7.1.3. Deber de decoro	562
7.1.4. Deber de eficacia	563
7.1.5. Deber de ejercicio regular de la competencia	564

7.1.6. Deber de obediencia	564
7.1.7. Deber de fidelidad o sigilo	564
7.1.8. Deber de presentar la declaración jurada patrimonial	565
7.1.9. Deber de interponer denuncia	565
7.1.10. Deber de prestar testimonio	565
7.1.11. Deber de excusación	566
7.1.12. Deber de acumulación de cargos compatibles	567
7.2. Prohibiciones	567
7.2.1. Prohibición de patrocinar trámites de terceros	567
7.2.2. Prohibición de gestionar trámites de terceros	568
7.2.3. Prohibición de patrocinar a proveedor o concesionario del Estado	568
7.2.4. Prohibición de beneficiarse de un proveedor o concesionario del Estado	568
7.2.5. Prohibición de beneficiarse de un vínculo del proveedor o concesionario del Estado	568
7.2.6. Prohibición del uso desviado de facultades	569
7.2.7. Prohibición de gestionar trámites de terceros contra la Administración	569
VIII. Potestades de la Administración en la relación de empleo público	569
8.1. Potestad disciplinaria	569
8.2. Potestad de cancelar nombramientos	573
8.3. Potestad de modificar el objeto del contrato	574
8.4. Potestad reglamentaria	577
8.5. Potestad de interpretar del contrato	579
8.5.1. La Oficina Nacional de Empleo Público	579
8.5.2. La Procuración del Tesoro de la Nación	580
8.5.3. La Sindicatura General de la Nación	585
IX. El sistema de responsabilidades del funcionario público	588
9.1. Responsabilidad penal	588
9.2. Responsabilidad civil	591
9.3. Responsabilidad patrimonial	593
9.4. Responsabilidad disciplinaria	596
X. Las garantías sustantivas y adjetivas del funcionario público	600
10.1. Procedimiento disciplinario	601
10.2. Debido procedimiento previo al dictado del acto	602
10.3. Debido proceso adjetivo	603
XI. Nuevos desafíos del empleo público en el Estado constitucional de derecho	606
11.1. Derecho social a trabajar	606
11.1.1. La tutela de la dignidad del trabajador en el ámbito público	607
11.1.2. Los deberes positivos de actuación del Estado	609
11.1.3. El principio protectorio	611
11.2. El impacto de los instrumentos de transparencia en la función pública	611
11.2.1. El papel preventivo de los instrumentos internacionales	611
11.2.2. El nuevo régimen de declaraciones juradas aprobado por la ley 26.857	613
11.2.3. La participación de la Oficina Anticorrupción	614
11.2.4. La participación de la Procuraduría de Investigaciones Administrativas en los sumarios disciplinarios a partir de la nueva Ley Orgánica del Ministerio Público Fiscal	615
11.3. El debido proceso convencional en el régimen disciplinario	626
11.3.1. Tutela administrativa efectiva	626
11.3.2. Las garantías de la Convención Americana de Derechos Humanos	626
11.3.3. El control de convencionalidad en la Corte Suprema de Justicia de la Nación	627
11.4. El principio de igualdad y no discriminación en la función pública	629
11.5. El derecho a la intimidad del funcionario público	631
11.6. Los mandatos preventivos de actuación ética del funcionario público	634
XII. Consideraciones finales sobre el empleo público. Perspectivas	646

