

ÍNDICE SUMARIO

CONTRATO DE TRABAJO

LEY 20.744

(t. o. 1976 y sus modificatorias)

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1º – Fuentes de regulación	9
I. Fuentes del Derecho	9
A. Noción de fuentes	9
B. Clasificación	10
II. Carácter enunciativo del artículo 1º de la LCT	13
III. Las fuentes enumeradas por el artículo 1º de la LCT	14
A. La Ley de Contrato de Trabajo	15
B. Leyes y estatutos profesionales	16
C. Convenciones colectivas de trabajo	17
D. Laudos arbitrales	20
E. Voluntad de las partes	21
F. Usos y costumbres	21
G. Reglamentos de empresa	24
IV. Las fuentes no enumeradas por el artículo 1º de la LCT	25
A. La Constitución Nacional	25
B. Tratados internacionales	27
C. Leyes no laborales. El Código Civil y Comercial de la Nación	34
D. Constituciones y leyes provinciales	38
E. Decretos reglamentarios	39

F. Resoluciones administrativas	40
G. Principios generales del Derecho	41
H. Jurisprudencia	41
I. Doctrina	42
Art. 2° – <i>Ámbito de aplicación</i>	43
I. La LCT y los <i>estatutos especiales</i>	43
II. Las relaciones normativas posibles entre la LCT y los estatutos especiales	44
III. Antecedentes del actual artículo 2° de la LCT.	46
IV. Las diferentes situaciones reguladas por el artículo 2° de la LCT.	48
A. Relación de la LCT con los estatutos especiales en general	48
B. Relación de la LCT con el régimen especial del personal de casas particulares	51
a) La regla general de “compatibilidad”	52
b) Excepción por remisión expresa	53
C. Relación de la LCT con el régimen especial de trabajo agrario	54
D. La particular situación del empleo público	56
a) La inclusión en el régimen general de negociación colectiva y la doctrina de la CSJN	58
1) “Madorrán”	58
2) “Ruiz”	60
b) Los “contratados” de la administración pública	61
1) La doctrina de la Corte Suprema de “Deutsch” y “Zacarías” a “Gil” y “Leroux de Emedé”	62
2) “Ramos” (después de “Madorrán”).	65
Art. 3° – <i>Ley aplicable</i>	69
I. Conflictos de leyes en el espacio	69
II. Análisis de la cuestión en el ordenamiento jurídico	72
A. Fuentes del Derecho Internacional Privado del Trabajo	72
B. La cuestión en la LCT (y en otras fuentes del Derecho Internacional Privado del Trabajo)	73
III. Inmunidades (de jurisdicción y de ejecución) de Estados extranjeros y organismos internacionales	84
Art. 4° – <i>Concepto de trabajo</i>	92
I. ¿Quiénes y por qué trabajan?	92
II. Libertad y dependencia en el trabajo	98

Art. 5° – Empresa. Empresario	108
I. La empresa	109
A. Noción económica de la empresa	110
B. Noción de empresa en el ámbito de las relaciones laborales	111
C. La empresa en la Ley de Contrato de Trabajo	112
D. El objetivo de la empresa: intereses del empresario e intereses del trabajador	114
E. Participación de los trabajadores en la empresa	115
II. El empresario	120
A. La autoridad en la empresa	120
B. Nuevas tendencias de la autoridad empresarial.	121
Art. 6° – Establecimiento	123
I. Advertencia previa	123
II. Establecimiento. Explotación. Empresa	123
Art. 7° – Condiciones menos favorables. Nulidad	125
I. Imperatividad de la norma laboral heterónoma	125
II. El orden público	127
III. Orden público general y orden público laboral	128
IV. Efectos del orden público general y del orden público laboral	129
Art. 8° – Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo	130
Art. 9° – El principio de la norma más favorable para el trabajador	131
I. Los principios generales <i>del</i> Derecho y los principios <i>en</i> el Derecho del Trabajo	133
A. Una distinción y tres primeras observaciones	133
B. Principios y medios técnicos	136
II. El principio de protección	143
A. Denominación y concepto	143
B. Fundamentos	145
C. Funciones	147
III. Proyección del principio de protección sobre el sistema de fuentes	150
IV. Recepción en el artículo 9° de la LCT de la regla de la <i>norma más favorable al trabajador</i>	152
A. La regla, su fundamento y ámbito de aplicación	152
B. Unidad de comparación	156
a) Acumulación	156

b)	Conglobamiento simple	157
c)	Conglobamiento por instituciones u orgánico	159
1)	Justificación y objeciones	159
2)	Concepto de “institución”	160
C.	Ámbito subjetivo de la comparación.	162
V.	Regla de la <i>interpretación normativa más favorable al trabajador</i> (“ <i>in dubio pro operario</i> ”)	164
A.	Denominación y concepto	164
B.	Fundamento y objeciones	166
C.	Fuente	168
D.	Requisitos y ámbito de aplicación.	168
VI.	El principio de protección y la valoración judicial de la prueba	170
A.	Dos posiciones en la doctrina y la jurisprudencia.	170
B.	El marco normativo argentino.	175
Art. 10 –	<i>Conservación del contrato</i>	178
I.	¿Principio o medio técnico?	178
II.	¿Continuidad o permanencia?	180
III.	La regla legal	181
IV.	Manifestaciones de la regla de permanencia en la LCT	181
V.	Excepciones que contradicen la regla	182
Art. 11 –	<i>Principios de interpretación y aplicación de la ley</i>	183
I.	Introducción	183
II.	Los principios de buena fe, equidad y justicia social	186
A.	Principio de buena fe	186
a)	Concepto	186
b)	El principio en la estructura del sistema específico	189
c)	Algunas situaciones concretas del tracto laboral en las que se exige actuar con buena fe	193
B.	Principio de equidad	193
a)	Significado etimológico y funciones de la equidad	193
b)	La equidad en nuestras leyes	196
C.	Principio de justicia social	197
a)	Concepto	197
b)	La justicia social en las normas positivas	201

Art. 12 – Irrenunciabilidad	203
I. Alcance de la irrenunciabilidad de derechos. Evolución del texto normativo.	205
II. La modificación del artículo 12 de la LCT por la ley 26.574.	206
Art. 13 – Sustitución de las cláusulas nulas	207
Art. 14 – Nulidad por fraude laboral	209
I. El fraude por interposición de personas en la subcontratación de servicios	210
II. El fraude laboral como elemento viabilizador de la responsabilidad de los socios y directores de los sujetos de existencia ideal.	211
Art. 15 – Acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios. Su validez	213
I. Condiciones de admisibilidad de este tipo de acuerdos	215
II. Los acuerdos transaccionales como excepción al principio de irrenunciabilidad	216
Art. 16 – Aplicación analógica de las convenciones colectivas de trabajo. Su exclusión	218
I. Sobre la inclusión de la regla en la LCT y su fundamento	218
II. El artículo 16 de la LCT.	219
A. Alcance de la “exclusión”	220
B. ¿Excepción?.....	222
Art. 17 – Prohibición de hacer discriminaciones	223
I. El principio de igualdad y la no discriminación	223
II. Conceptualización normativa	224
III. Clasificación.	226
IV. Algunas motivaciones en la discriminación	228
V. El caso del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo.	233
VI. La prueba, criterios y dificultades	234
VII. La discriminación en las distintas etapas del contrato de trabajo	237
VIII. La faz preventiva, un verdadero avance <i>ante tempus</i>	242
Art. 17 bis	244
Art. 18 – Tiempo de servicio	245
I. Introducción	245

II. Antigüedad y tiempo de servicios	247
III. El marco normativo	249
A. Antecedentes legislativos y jurisprudenciales.....	249
B. El artículo 18	251
a) Cuestiones definidas por el artículo 18 de la LCT	252
1) Extensión del ámbito de aplicación del concepto.....	252
2) Irrelevancia de la causal de extinción anterior	252
2.1) La regla general	252
2.2) El caso del trabajador que reingresa a las órdenes del mismo empleador.....	253
2.2.1) El debate anterior a la modificación del artículo 253	253
2.2.2) La modificación del artículo 253 de la LCT por la ley 24.347.....	254
3) Contrato de trabajo de temporada.....	255
4) Fragmentación de la antigüedad. Cambio de empleador y cambio de empresa. Indiferencia del cambio de categoría	256
b) Imposibilidad de una interpretación literal del artículo 18.....	259
IV. Tratamiento de la antigüedad en la regulación de algunos supuestos suspensivos	260
A. La antigüedad en cuatro hipótesis de suspensión	260
B. Definición de “días trabajados” o de “prestación de servicios” en el artículo 152.....	261
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	263
A. Elementos a considerar para un concepto de “antigüedad en el empleo”	264
a) Vigencia del contrato de trabajo y trabajo efectivo	264
b) Eximición de prestar servicios	265
c) Excepciones: relevo o falta de prestación por causa imputable al trabajador y discontinuidad en la relación laboral	266
B. En suma	268
Art. 19 – Plazo de preaviso	268
Art. 20 – Gratuidad	270
I. Introducción.....	270
II. De la ley 11.729 a la ley 20.744	271

III. El artículo 20	272
A. Gratuidad	273
a) Ámbito material y alcance de la gratuidad	273
b) Ámbito subjetivo	274
B. Inembargabilidad	275
C. Pluspetición inexcusable	276

TÍTULO II

DEL CONTRATO DE TRABAJO EN GENERAL

CAPÍTULO I

DEL CONTRATO Y LA RELACIÓN DE TRABAJO

Art. 21 – Contrato de trabajo	277
Art. 22 – Relación de trabajo	330
I. Contrato de trabajo y relación de trabajo	330
A. Entre el contrato y el estatuto	330
II. La relación de trabajo en el texto legal	335
III. Caracteres de la relación de trabajo	336
A. Personalista	336
B. Comunitaria	336
C. De cambio	337
D. Conexa a un fin común	337
E. Generalmente duradera	338
Art. 23 – Presunción de la existencia del contrato de trabajo.	338
Art. 24 – Efectos del contrato sin relación de trabajo	347

CAPÍTULO II

DE LOS SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 25 – Trabajador	349
I. El trabajador	349
A. Concepto	349
B. Exclusiones del concepto de trabajador	351

C. La condición del sujeto trabajador. Los casos dudosos	354
a) Problemática general	354
Art. 26 – Empleador	356
I. Concepto	356
II. Distintas denominaciones	356
III. Tipos de empleadores	357
Art. 27 – Socio-empleado	360
I. Socio de cooperativa de trabajo	361
II. Trabajo entre familiares	361
Art. 28 – Auxiliares del trabajador	362
I. Excepción legalmente prevista	363
Art. 29 – Interposición y mediación. Solidaridad	363
I. Suministro de mano de obra	364
A. Contratación de trabajadores permanentes	364
B. Contratación de trabajadores a través de empresas de servicios eventuales	365
C. Contratación a través de agencias de colocación	365
Art. 29 bis	366
I. Decreto 1694/2006. Reglamentación para la provisión de personal a través de empresas de servicios eventuales	367
II. Contratación de trabajadores a través de empresas eventuales en el actual marco regulatorio de la actividad. Carácter excepcional de la figura	368
III. Constitución y actuación de las empresas de servicios eventuales	369
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	371
V. Igualdad en materia remuneratoria	372
VI. Reducción del período de suspensión sin asignación de servicios	374
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	374
Art. 30 – Subcontratación y delegación. Solidaridad	377
I. Marco general considerado	378
II. El activismo de la Corte en los años noventa	380

III. La posición actual de la Corte sobre el alcance del artículo 30.	382
IV. Aplicación del supuesto del artículo 30 de la LCT al Régimen de la Industria de la Construcción	389
Art. 31 – Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad	389
I. Conjunto económico permanente	390
II. Maniobras temerarias o conducción fraudulenta.	391
III. Consecuencias	392

CAPÍTULO III

DE LOS REQUISITOS ESENCIALES Y FORMALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 32 – Capacidad	393
I. Consideraciones previas	393
II. La capacidad de los trabajadores menores.	394
A. La regla general a la luz de la interpretación conjunta de las normas laborales y civiles	394
B. Las reglas de la ley de asociaciones sindicales	399
C. Las reglas del Derecho Civil	401
a) Menores o niños y adolescentes	401
b) Confluencia de la mayoría de edad civil y laboral	403
c) La capacidad laboral de las personas menores con título habilitante	404
III. Las restricciones a la capacidad de otros trabajadores	406
Art. 33 – Facultad para estar en juicio	408
I. La capacidad procesal de las personas menores en juicios laborales	408
Art. 34 – Facultad de libre administración y disposición de bienes	411
I. La capacidad de las personas menores para disponer y administrar el producido del trabajo	412
Art. 35 – Menores emancipados por matrimonio	413
I. La capacidad laboral de las personas menores emancipadas por matrimonio	413
Art. 36 – Actos de las personas jurídicas	415
I. La capacidad de los empleadores.	415
II. Los representantes de los empleadores	416

CAPÍTULO IV

DEL OBJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 37 – Principio general	419
I. Concepto y características del objeto	420
II. El objeto del contrato en la LCT	423
III. Requisitos del objeto	426
A. Enunciación	426
B. Posibilidad	427
C. Determinación	427
D. Licitud	430
Art. 38 – Servicios excluidos	430
I. Los distintos tipos de ilicitud	430
II. Ilicitud y prohibición en la LCT	432
Art. 39 – Trabajo ilícito	433
Art. 40 – Trabajo prohibido	436
Art. 41 – Nulidad del contrato de objeto ilícito	437
Art. 42 – Nulidad del contrato de objeto prohibido. Inoponibilidad al trabajador	438
Art. 43 – Prohibición parcial	444
Art. 44 – Nulidad por ilicitud o prohibición. Su declaración	446

CAPÍTULO V

DE LA FORMACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 45 – Consentimiento	448
I. Concepto de consentimiento	448
A. El consentimiento expreso	449
B. El consentimiento tácito	450
C. Consentimiento entre presentes o entre ausentes	452
II. La oferta	452
III. La aceptación	455
IV. Silencio. Efectos	458
V. Vicios del consentimiento	459

VI. El orden público y sus efectos sobre el proceso de formación del consentimiento	464
VII. La falta de representación	464
Art. 46 – Enunciación del contenido esencial. Suficiencia.	465
I. El contenido esencial del contrato	465
II. Función integradora de las normas laborales	467
Art. 47 – Contrato por equipo. Integración	467
I. El contrato por equipo	467
II. La contratación por el jefe de equipo	468

CAPÍTULO VI

DE LA FORMA Y PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 48 – Forma	469
Art. 49 – Nulidad por omisión de la forma	476
Art. 50 – Prueba	478
Art. 51 – Aplicación de estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo	481
Art. 52 – Libro especial. Formalidades. Prohibiciones	483
Art. 53 – Omisión de formalidades	487
Art. 54 – Aplicación de los registros, planillas u otros elementos de contralor	488
Art. 55 – Omisión de su exhibición	495
Art. 56 – Remuneraciones. Facultad de los jueces	498
Art. 57 – Intimaciones. Presunción	499
I. El silencio como expresión de la voluntad: antecedentes	499
Art. 58 – Renuncia al empleo. Exclusión de presunciones a su respecto	503
Art. 59 – Firma. Impresión digital	504
I. Firma a ruego	506
II. Firma en blanco	506
III. Firma digital	507
Art. 60 – Firma en blanco. Invalidez. Modos de oposición	509
Art. 61 – Formularios	516

CAPÍTULO VII

DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

Art. 62 – Obligación genérica de las partes	518
I. Obligaciones de las partes	518
A. La mezcla de dos culturas jurídicas.	518
B. Concepto de obligación.	519
C. Deberes de prestación y de conducta	521
D. Efecto relativo de los contratos	521
E. Cumplimiento de obligaciones por terceros	522
F. Cargas impuestas a terceros.	524
G. La excepción de incumplimiento contractual (retención de tareas)	525
H. Las obligaciones de colaboración y de solidaridad.	528
Art. 63 – Principio de la buena fe	530
I. La obligación de obrar de buena fe	530
A. Con motivo de la celebración contractual.	532
B. Con motivo de la ejecución contractual	533
C. Con motivo de la extinción contractual.	535
Art. 64 – Facultad de organización	538
I. El poder de organización en la relación laboral compleja.	539
Art. 65 – Facultad de dirección	540
I. Contenido del poder de dirección	542
Art. 66 – Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo	543
I. Condiciones de ejercicio del <i>ius variandi</i> . Límites	545
A. Ejercicio razonable	546
B. No alteración de modalidades esenciales del contrato	547
C. No afectación material ni moral del trabajador.	548
D. Imposibilidad de utilizar el <i>ius variandi</i> como medida sancionatoria	549
II. Casuística del <i>ius variandi</i>	551
A. Cambio de tareas y categoría laboral	551
B. Rebaja de salario	552
C. Cambio del lugar de trabajo	552
D. Cambio de horario	554

III. Efectos del ejercicio irregular del <i>ius variandi</i> . Acciones del trabajador	555
IV. Acción del empleado para considerarse despedido	555
V. Acción del trabajador para exigir el restablecimiento de las condiciones de trabajo afectadas	555
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	556
VII. Acción de restablecimiento de condiciones afectadas y despido del trabajador posterior a su ejercicio	557
VIII. Prohibición de innovar sobre las condiciones de trabajo durante el trámite del proceso judicial.	558
IX. El <i>ius variandi</i> y la excepción de incumplimiento	559
Art. 67 – Facultades disciplinarias. Limitación	560
I. Fundamento y funcionalidad del poder disciplinario	560
II. El ejercicio del poder disciplinario como reacción frente a la injuria laboral	565
A. Injuria y reacción	565
a) Causalidad	566
1) Nexo causal y relación de causalidad	566
2) Inmediatez	568
3) Concepto de “causalidad” como presupuesto de validez de la reacción	569
b) Proporcionalidad	569
1) Concepto	569
2) Hecho desencadenante y proporcionalidad: gravedad “cualitativa” y “cuantitativa”.	570
3) Conducta previa del empleador frente a anteriores incumplimientos. Antecedentes personales y jerarquía del dependiente	572
c) Contemporaneidad u oportunidad.	574
1) Concepto	574
2) Necesidad de investigación. Sumarios internos	575
d) <i>Non bis in idem</i> (No duplicación de sanciones)	577
III. Las reglas del artículo 67.	579
A. El marco normativo y su evolución.	579
B. Las reglas actuales.	581
a) Las reglas del artículo 67 y sus concordantes.	581
1) Los requisitos de la sanción.	581

2) Forma de la notificación	582
3) Impugnación. Plazo de caducidad.	582
b) Sanciones admitidas	584
c) Sanciones prohibidas.	588
Art. 68 – Modalidades de su ejercicio	589
Art. 69 – Modificación del contrato de trabajo.	
Su exclusión como sanción disciplinaria	590
Art. 70 – Controles personales	590
Art. 71 – Conocimiento	591
Art. 72 – Verificación	595
I. Los controles personales sobre el trabajador.	595
II. El contralor a la luz de los proyectos legislativos y las experiencias sobre teletrabajo en Argentina	597
III. La razonabilidad del contralor.	598
IV. La finalidad del contralor: el patrimonio del empleador y la vida de las personas.	599
V. La inviolabilidad de la documentación y de la correspondencia	599
VI. El conocimiento por parte de la autoridad de aplicación.	599
VII. El conocimiento por parte de los trabajadores.	600
VIII. La exhibición de los sistemas	600
IX. Revisación del trabajador: registro de efectos personales y controles de entrada y salida.	601
X. La falta de regulación sobre el correo informático	603
Art. 73 – Prohibición. Libertad de expresión	608
I. El respeto a la libre expresión del trabajador.	608
Art. 74 – Pago de la remuneración.	609
I. De recibir la capacidad de trabajo del prestador de servicios	610
II. De pagar la remuneración	612
Art. 75 – Deber de seguridad	612
I. Introducción.	613
II. Denominación, concepto y fundamento	615
III. ¿Obligación de medios o de resultado?	618
IV. El marco normativo y su evolución.	621
A. De la ley 20.744 a la ley 21.297	621

B.	La modificación producida por la ley 24.557	623
C.	El “nuevo viejo” texto del artículo 75 de la LCT	623
a)	La obligación de seguridad del empleador	623
b)	El derecho del trabajador a la retención de tareas	626
1)	Presupuestos de hecho	627
2)	Retención de tareas	629
V.	Responsabilidad del empleador por los daños causados a la persona del trabajador por el incumplimiento de la obligación de seguridad	632
A.	Los marcos normativos anteriores y las diferentes posiciones doctrinarias	632
a)	El artículo 75 de la LCT según la ley 21.297 y el artículo 16 de la ley 24.028. El caso “Jaimes”	632
b)	El artículo 75 de la LCT según la disposición adicional primera del artículo 49 de la ley 24.557 y el artículo 39 de ésta	636
1)	Las distintas posiciones doctrinarias	637
2)	Otra interpretación y sus consecuencias posibles	638
B.	El marco normativo actual: el artículo 75 de la LCT según la ley 27.323 y los artículos 4º y 17.2 de la ley 26.773	642
	Art. 76 – Reintegro de gastos y resarcimiento de daños	645
	Art. 77 – Deber de protección. Alimentación y vivienda	645
I.	La obligación de previsión	645
A.	La preservación de la integridad psicofísica del trabajador. “El deber de seguridad”	647
B.	La preservación del patrimonio del trabajador	650
a)	Reintegro de gastos	651
b)	Resarcimiento de daños	652
C.	La preservación de la calidad de vida del trabajador	655
a)	Provisión de vivienda	655
b)	Provisión de alimentación	658
D.	La preservación de la intimidad y de las libertades del trabajador	659
a)	El trabajador como “ciudadano en la empresa”	659
b)	Los “principios y derechos fundamentales del trabajo”	661
c)	Los derechos “inespecíficos”	662
d)	La noción de “trabajo decente”	666
1)	El respeto a la dignidad del trabajador	668

2) El respeto a la libre expresión del trabajador	669
3) El respeto a la libertad de conciencia	669
4) El respeto a la intimidad del trabajador.	670
E. La preservación del uso y goce de ciertos beneficios	671
Art. 78 – Deber de ocupación	671
I. Obligación de ocupación efectiva	671
II. Obligación de reconocer la función superior.	677
Art. 79 – Deber de diligencia e iniciativa del empleador.	679
I. La preservación del uso y goce de ciertos beneficios	679
A. Obligación de diligencia	679
a) Obligación de registro.	681
b) Obligación de ingresar aportes, contribuciones e impuestos	682
c) Obligaciones con el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones	682
1) Obligaciones con el subsistema de asignaciones familiares.	684
2) Obligaciones con el subsistema de salud y de obras sociales.	684
3) Obligaciones previstas en la LRT.	686
B. Obligaciones asegurables	687
C. Certificado de trabajo	688
a) Forma y contenido de la certificación.	688
b) Plazos para su entrega.	690
c) Daños y perjuicios por la falta de entrega.	693
d) Sujeto obligado a la entrega de los certificados	694
e) Certificaciones de favor	698
f) Prescripción.	699
Art. 80 – Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social. Certificado de trabajo	700
I. Evolución normativa del artículo 80 de la LCT (t. o.)	701
A. De la ley 20.744 a la ley 24.576	701
B. El párrafo agregado por el artículo 45 de la ley 25.345	702
II. Las obligaciones del artículo 80 de la LCT (t. o.)	703
A. Las dos obligaciones propias del artículo 80	704
a) Constancia documentada del pago de cotizaciones	704
b) Certificado de trabajo	705

c) Diferencias entre las “constancias documentadas” y las “constancias del certificado de trabajo”	706
B. Tipo y jerarquía de las obligaciones	707
C. Nacimiento de la obligación	708
D. Obligado. Extensión de la obligación a los deudores solidarios	708
E. Acreedor	719
III. Presupuesto de hecho y requisito formal para la procedencia de la indemnización tarifada	720
A. Configuración del incumplimiento	720
a) Cumplimiento defectuoso del deber de entregar las “constancias documentadas”	721
b) Cumplimiento defectuoso del deber de entregar el “certificado de trabajo”	721
B. Requisito formal	722
IV. La indemnización.	725
A. Sanción o indemnización.	725
B. <i>Quantum</i> indemnizatorio.	727
Art. 81 – Igualdad de trato	727
Art. 82 – Inventiones del trabajador	728
Art. 83 – Preferencia del empleador. Prohibición. Secreto	728
I. Aproximación a las dificultades que ofrece el tema de las inventiones del trabajador	728
II. Los distintos tipos de inventiones laborales de acuerdo con la doctrina tradicional	730
A. Inventiones contractuales, profesionales o de servicio.	730
B. Inventiones de explotación o de empresa.	732
C. Inventiones libres, ocasionales o personales del trabajador.	733
III. Las fuentes de Derecho en materia de inventiones de los trabajadores	733
A. Las inventiones laborales en el Derecho extranjero.	733
B. Las inventiones laborales en la Constitución Nacional y en las normas internacionales	735
C. Las inventiones laborales en la Ley de Contrato de Trabajo	738
a) Recepción de la clasificación tradicional	738
b) Las inventiones contractuales, profesionales o de servicio	740
c) Las inventiones de explotación o de empresa	740
d) Las inventiones libres.	742

D. Las invenciones laborales a partir de la Ley de Patentes de Invención	743
a) Recepción de la clasificación tradicional con innovaciones respecto de la LCT.	743
b) Las invenciones y las patentes	744
c) Las invenciones contractuales, profesionales o de servicio	746
d) Las invenciones de explotación o de empresa	749
e) La naturaleza de la “remuneración suplementaria” y de la “compensación económica justa”	755
f) Las invenciones personales o libres	761
g) El desarrollo de las invenciones durante la ejecución del contrato de trabajo.	761
E. El deber de secreto y confidencialidad	762
F. La renuncia anticipada del trabajador	763
G. La competencia de la justicia federal	764
Art. 84 – Deberes de diligencia y colaboración	770
I. Introducción	770
II. “Diligencia” y “colaboración”.	773
A. Diligencia.	775
B. Colaboración	777
III. Las obligaciones específicas contenidas en la norma: puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada	778
A. Puntualidad	779
B. Asistencia regular	781
C. Dedicación adecuada.	781
IV. Límites a la exigencia: las características del empleo y los medios instrumentales provistos	783
Art. 85 – Deber de fidelidad	784
I. Obligación de fidelidad	784
A. La actuación contra los intereses de la empresa	785
a) La comunicación de conductas irregulares.	786
b) El falseamiento de información	786
II. Guardar el debido respeto	787
Art. 86 – Cumplimiento de órdenes e instrucciones	788
Art. 87 – Responsabilidad por daños	788
I. La obligación de obediencia	788

Art. 88 – Deber de no concurrencia	792
I. La obligación de no concurrencia	792
Art. 89 – Auxilios o ayudas extraordinarias	794
I. Obligación de prestar auxilios o ayudas extraordinarios.	794
A. Casos de peligro.	797
B. Accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor.	797
C. Exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa.	798

**CAPÍTULO VIII
DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

Art. s/n	798
Art. s/n	798
Art. s/n	798
Art. s/n	799
Art. s/n	799
Art. s/n	799
Art. s/n	799
I. Un capítulo fundamentalmente programático, aunque impreciso e incompleto	799
II. Dos derechos en apariencia diferentes.	800
III. Derecho fundamental e igualdad de acceso y trato	801
IV. Obligaciones genéricas del empleador	802
V. Derechos de la organización sindical	803
VI. Derechos del trabajador	804