**TRABAJO PRÁCTICO N°5- ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL Y LEGISLACIÓN LABORAL 5to B**

**PROF. AILÉN VEGA**

**APELLIDO Y NOMBRE**: **CURSO Y DIVISIÓN**:

**FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

****

**CONCEPTO Y CLASIFICACIÓN:**

Se pueden diferenciar entre fuentes materiales y fuentes formales.-

Las fuentes materiales son hechos o factores sociales que surgen como consecuencia de una necesidad social o de un sector de la sociedad, y adquieren relevancia en determinado momento y lugar históricos, dando origen a una norma jurídica. Se trata de los antecedentes de una norma y de los factores gravitantes que motivan su sanción. Por ejemplo, los intereses contrapuestos de los sectores, constituyeron hechos sociales –fuentes materiales- que generaron la sanción de normas.-

Las fuentes formales son las normas que surgen de ese hecho social –fuente material- que es la exteriorización de una necesidad de la sociedad o de parte de ella. Esa norma jurídica –Ley, decreto, resolución- que constituye una fuente formal de origen estatal, debe reflejar lo más fidedignamente posible el hecho social.-

|  |  |
| --- | --- |
| **FUENTES FORMALES** | **FUENTES MATERIALES** |
| **Constitución Nacional (art. 14 bis):** consagra las garantías mínimas del trabajo en la Argentina en los siguientes aspectos:* Dentro del Contrato de trabajo, consagra el derecho del trabajador a condiciones dignas y equitativas de labor, jornadas limitadas, descanso y vacaciones pagas, régimen remuneratorio, igual remuneración por igual tarea y participación en las ganancias con control de la producción y colaboración en la dirección, etc.-
* En lo que respecta al derecho colectivo, consagra el derecho a la organización sindical libre y democrática, el derecho a los sindicatos a concretar convenciones colectivas de trabajo, a recurrir a la conciliación, al arbitraje y a la huelga, etc.-
* En materia de seguridad social, el seguro social obligatorio, jubilaciones y pensiones móviles y la protección integral de la familia, etc.-
 | **Usos y Costumbres:** son la repetición de actos o conductas socialmente aceptadas a lo largo del tiempo. Se utilizan en forma supletoria. Debe tener dos elementos: * De convicción psicológica, esto es, el convencimiento que tiene la gente de que es obligatorio.-
* Material, que se mantenga en el tiempo constante y obligatorio.-
 |
| **Decretos Reglamentarios:** sirven para aclarar las normas y adecuarlas a situaciones concretas.- |  |
| **Convenios Colectivos de Trabajo:** es un acuerdo celebrado entre una asociación sindical y una empresa, grupo de empresas o la representación de los empleadores. Su objetivo es fijar las mismas condiciones de trabajo para todos los sujetos comprendidos en una misma actividad u oficio. Tiene carácter obligatorio.- |  |
| **Resoluciones Administrativas:** a través del Ministerio de Trabajo, se puede arbitrar formas o modos, no solo del desarrollo laboral, sino también de solucionar conflictos nacionales.- |  |
| **Laudos de Terceros:** consisten en la participación de un tercero voluntariamente elegido por las partes (arbitro), a fin de que dictamine sobre un desacuerdo o solucione un conflicto. Una vez dictaminado el laudo es obligatorio, ya que ha sido consentido por las partes.- |  |

El art. 1° de la LCT (Ley de Contrato de Trabajo) enumera las fuentes del derecho del trabajo, al expresar que “El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen:

1. Por esta Ley;
2. Por las leyes y estatutos profesionales;
3. Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales;
4. Por la voluntad de las partes;
5. Por los usos y costumbres.

Esta enumeración no es taxativa, sino meramente enunciativa, y tampoco consagra un orden de prelación, ya que rige el principio de aplicación de la norma más favorable al trabajador. No es taxativa porque se omite la Constitución Nacional, que en el art. 14 bis consagra la protección y defensa del derecho a trabajar y a una vida digna, al establecer pautas para el ejercicio del trabajo en libertad, el derecho a la agremiación libre y las garantías para el ejercicio de la gestión sindical y estabilidad en el empleo y el Estado garantiza el otorgamiento de los beneficios de la seguridad social. Tampoco se hace mención a los tratados internacionales sobre derechos humanos, y los tratados y concordatos que tienen jerarquía superior a las leyes, en virtud de lo establecido en el art. 75 inc. 22, de la CN.-

Según su alcance, las fuentes se pueden clasificar en especiales o generales.

Las fuentes especiales tienen un alcance reducido, están dirigidas a un conjunto determinado de personas (por ejemplo, a una categoría de trabajadores amparados por un estatuto profesional o un convenio colectivo de trabajo).-

Las fuentes generales tienen un alcance amplio y abarcan a la generalidad de los trabajadores (por ejemplo, la LCT o la Ley de Riesgo del Trabajo).-

Teniendo en cuenta su relación con el derecho del trabajo, se las puede clasificar en fuentes clásicas y propias.-

Las fuentes clásicas son aquellas que se presentan en todas las ramas del derecho: la Constitución Nacional, los tratados con las naciones extranjeras, las leyes y sus reglamentaciones, la jurisprudencia y los usos y costumbres.-

Las fuentes propias o específicas, son aquellas exclusivas de nuestra materia: los convenios colectivos, los estatutos profesionales, los laudos arbitrales voluntarios y obligatorios, los convenios de la OIT, la voluntad de las partes, y los usos y costumbres empresarios.-

**Síntesis Gráfica**

**Fuentes del derecho del Trabajo**

**Clasificación**

* Por su alcance **Especiales:** se dirigen a un conjunto determinado de personas.-

 **Generales:** abarcan la generalidad de los trabajos.-

* Por su relación con el **Clásicas:** se presentan en todas las ramas del derecho.-

Derecho del trabajo (CN, Tratados con naciones extranjeras, Leyes y sus

 Reglamentaciones, Jurisprudencia, Usos y costumbres, Voluntad

 de las partes).-

 **Propias:** exclusivas del derecho del trabajo.-

 (Convenios Colectivos, Estatutos profesionales, Laudos

 arbitrales, voluntarios y obligatorios, Convenios de la OIT,

 Reglamentos de la empresa, Usos de la empresa).-

**ELECCIÓN DE ALTERNATIVAS: (Solo una es correcta)**

**1)- Según su alcance las fuentes del Derecho Laboral, se pueden clasificar en:**

a)- Formales o Materiales;

b)- Generales o Especiales;

c)- Clásicas o propias;

d)- Ninguna de las anteriores es correcta.-

**2)- Los usos y costumbres se refieren a:**

a)- Un conjunto determinado de personas;

b)- La aclaración de normas y adecuación a situaciones concretas;

c)- Aquellas exclusivas del Derecho Laboral;

d)- Ninguna de las anteriores es correcta.-

**3)- Un Convenio Colectivo de Trabajo es:**

a)- Un acuerdo entre trabajadores de una misma industria;

b)- Un acuerdo entre representantes de los trabajadores y representantes de los empleadores;

c)- Un dictamen unilateral del Ministerio de trabajo;

d)- Ninguna de las anteriores es correcta.-

**4)- Dentro de las fuentes clásicas del derecho laboral encontramos:**

a)- Convenios colectivos y estatutos profesionales;

b)- CN y tratados con naciones extranjeras;

c)- Usos y costumbres y reglamentos de la empresa;

d)- Ninguna de las anteriores es correcta.-

**5)- Las fuentes propias son:**

a)- hechos o factores sociales que surgen como consecuencia de una necesidad social o de un sector de la sociedad, y adquieren relevancia en determinado momento y lugar históricos, dando origen a una norma jurídica;

b)- Aquellas que están dirigidas a un conjunto determinado de personas;

c)- aquellas que se presentan en todas las ramas del derecho;

d)- Ninguna de las anteriores es correcta.-

**6)- Los laudos de terceros consisten en:**

a)- la repetición de actos o conductas socialmente aceptadas a lo largo del tiempo;

b)- las garantías mínimas del trabajo en la Argentina;

c)- la participación de un tercero voluntariamente elegido por las partes (arbitro), a fin de que dictamine sobre un desacuerdo o solucione un conflicto;

d)- Ninguna de las anteriores es correcta.-

***Fecha de entrega:*** *29/06/2020*

***Correo Electrónico:*** *ailenvega785@gmail.com*