TESTING-US

VALIDÁ TU APRENDIZAJE

LCT 27.802 ART

CUADERNILLO DE ESTUDIO · NIVEL BÁSICO

Derechos laborales

lo básico para trabajar

Registro, jornada, sueldo, vacaciones, licencias y cómo termina la relación laboral, con la Ley de Contrato de Trabajo actualizada (2026).

1 Contrato y registro

2 Jornada y horas extra

3 Sueldo y aguinaldo

4 Vacaciones y licencias

5 Fin de la relación

\+ Ejercicios con respuestas

Testing-US · Validá tu aprendizaje
testing-us.com

Edición octubre 2026

Antes de empezar

Conocer tus derechos te ayuda a trabajar tranquilo, a darte cuenta cuando algo no está bien y a saber dónde reclamar. Este cuadernillo resume las reglas generales de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) para el empleo privado en relación de dependencia, actualizadas con la Ley 27.802 de Modernización Laboral (marzo de 2026).

CÓMO APROVECHARLO

- Pensá en tu propio trabajo (o en uno que tuviste): ¿se cumple lo que dice cada tema?
- Compará lo que leas con tu recibo de sueldo y con el convenio colectivo de tu actividad.
- Hacé los ejercicios del final de cada tema antes de mirar las respuestas.
- Cuando termines, rendí la evaluación **Derechos laborales básicos** en testing-us.com.

TIP Guardá siempre tus recibos, los mensajes de trabajo y una anotación de tus horarios: son la mejor prueba si alguna vez tenés que reclamar.

Contenido

1 **El contrato de trabajo y el registro**
Relación de dependencia, registro, período de prueba, deberes.

2 **Jornada, descansos y horas extra**
8 y 48 horas, jornada nocturna, descansos, recargos, banco de horas.

3 **Sueldo, recibo y aguinaldo**
Pago en cuenta, recibo, descuentos, aguinaldo y asignaciones.

4 **Vacaciones, licencias y accidentes**
Días por antigüedad, licencias especiales, enfermedad y ART.

5 **Fin de la relación y dónde reclamar**
Renuncia, despido, preaviso, indemnización y certificado.

TEMA 1

1 El contrato de trabajo y el registro

LO QUE VAS A APRENDER

- Reconocer una relación de dependencia.
- Saber qué da estar registrado.
- Conocer el período de prueba.
- Saber qué deben el empleador y el trabajador.

Qué es trabajar en relación de dependencia

- Hay **contrato de trabajo** cuando una persona presta servicios para otra (el empleador) **a cambio de un salario**, bajo su dirección: el empleador organiza el trabajo, fija horarios y da instrucciones.
- Lo que cuenta es la **realidad** de la relación, no el nombre que se le ponga al papel. Si en los hechos trabajás bajo la dirección de alguien, cumpliendo horario y cobrando todos los meses, es una relación de dependencia aunque te pidan facturar.
- La regla general es el contrato **por tiempo indeterminado**: dura hasta que alguna de las partes lo termina. Los contratos a plazo fijo o eventuales son excepciones y tienen que estar justificados.

El registro

- El empleador tiene que **registrar** la relación desde el **primer día**, dando de alta al trabajador en ARCA (ex AFIP).
- Estar registrado ("en blanco") significa tener **aportes jubilatorios**, **obra social**, cobertura de una **ART** ante accidentes, asignaciones familiares y antigüedad reconocida.
- Trabajar "en negro" (sin registrar) deja a la persona sin esa protección. Se puede denunciar ante ARCA o ante la autoridad de trabajo.

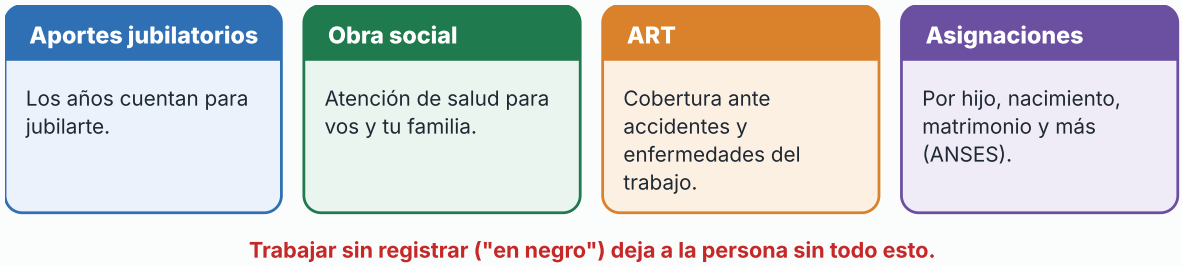


Figura 1.1 Lo que da estar registrado desde el primer día.

El período de prueba

- Los primeros **6 meses** de un contrato por tiempo indeterminado son de **prueba** (art. 92 bis, según la Ley 27.742). Los convenios colectivos pueden extenderlo en empresas chicas.
- Durante la prueba cualquiera de las partes puede terminar la relación **sin indemnización** por antigüedad y, desde la Ley 27.802, el empleador puede despedir **sin dar preaviso**.
- Aun en período de prueba, el trabajador **tiene que estar registrado** y tiene los mismos derechos: sueldo, aportes, obra social, ART y licencias.

OJO En el período de prueba el trabajador tiene que estar registrado y tiene sueldo, obra social, ART y licencias como cualquier otro.

Deberes de las dos partes

- El empleador debe pagar el sueldo, dar trabajo, cuidar la **seguridad** y la salud, respetar la **dignidad** del trabajador y no discriminar.
- El trabajador debe cumplir con **diligencia**, ser puntual, seguir las órdenes razonables, guardar los secretos de la empresa y no hacerle competencia.
- Está **prohibido discriminar** por sexo, estado civil, maternidad, origen, religión, ideas políticas o gremiales, edad, discapacidad u otros motivos.

Para practicar

1. ¿Qué tres cosas indican que hay relación de dependencia aunque te pidan facturar?
2. ¿Qué perdés si trabajás sin registrar?
3. ¿Cuánto dura el período de prueba y qué no se paga si termina en ese lapso?
4. Nombrá dos deberes del empleador y dos del trabajador.

LAS RESPUESTAS ESTÁN AL FINAL DEL CUADERNILLO.

TEMA 2

2 Jornada, descansos y horas extra

LO QUE VAS A APRENDER

- Conocer los máximos de jornada.
- Saber qué descansos corresponden.
- Calcular horas extra.
- Entender el banco de horas.

La jornada

- La jornada máxima general es de **8 horas diarias o 48 semanales** (Ley 11.544). Los convenios o el contrato pueden fijar menos.
- Con la Ley 27.802, un convenio puede calcular la jornada máxima como **promedio**, respetando siempre 12 horas entre jornadas y 35 horas de descanso semanal.
- La **jornada nocturna** (entre las 21 y las 6) es de hasta **7 horas**.
- Entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente tiene que haber un descanso de al menos **12 horas**.

El descanso semanal

- La regla general es descansar desde el **sábado a las 13 horas** hasta las 24 del **domingo** (art. 204). Si por la actividad se trabaja esos días, corresponde un **descanso compensatorio** en otro momento de la semana.

Horas extra

- Son las horas que se trabajan **por encima de la jornada**. En general son voluntarias, salvo emergencias. Nunca se pagan igual que las horas comunes.
- Se pagan con un **recargo del 50%** si se hacen en días comunes, y del **100%** si se hacen en sábado después de las 13, domingo o feriado (art. 201).
- **Banco de horas** (Ley 27.802): por **acuerdo escrito** se pueden compensar horas de más un día con horas de menos otro día, o con francos, respetando los máximos y los descansos. Tiene que haber un **control** claro de las horas.



Feriados: +100%. Ejemplo: hora de $1.000 → hora extra de $1.500 un martes y de $2.000 un domingo.

Figura 2.1 Recargo de las horas extra según el día.

Feriados

- En los **feriados nacionales** no se trabaja y se cobra igual. Si se trabaja, se paga **doble**.

Para practicar

1. ¿Cuál es la jornada máxima diurna y la nocturna?
2. Si tu hora vale $1.200, ¿cuánto cobrás por 3 horas extra un jueves?
3. ¿Y por 2 horas extra un domingo?
4. ¿Qué hace falta para usar el banco de horas?

LAS RESPUESTAS ESTÁN AL FINAL DEL CUADERNILLO.

TEMA 3

3 Sueldo, recibo y aguinaldo

LO QUE VAS A APRENDER

- Saber cómo y cuándo se paga el sueldo.
- Leer un recibo de sueldo.
- Calcular el aguinaldo.
- Conocer las asignaciones familiares.

El sueldo

- Ningún trabajador de jornada completa puede cobrar menos que el **Salario Mínimo, Vital y Móvil**. Además, cada convenio colectivo fija el **salario básico** de cada categoría.
- **Desde la Ley 27.802 el sueldo se paga solo por depósito en una cuenta bancaria a nombre del trabajador**, sin costo y sin límite de extracciones. El pago en efectivo o con cheque ya no es válido.
- Los sueldos mensuales se pagan como máximo el **cuarto día hábil** del mes siguiente.

El recibo de sueldo

- El empleador tiene que entregar un **recibo** con cada pago (puede ser digital). Detalla el sueldo bruto, cada adicional y cada descuento.
- **Descuentos habituales** sobre el sueldo bruto: **11%** jubilación, **3%** obra social y **3%** PAMI (Ley 19.032), más la cuota sindical si corresponde. Lo que queda es el sueldo **neto** (el "de bolsillo").
- Firmar el recibo **no significa renunciar** a reclamar diferencias.

RECIBO DE SUELDO · Ejemplo — Período: marzo

Concepto	Haberes	Descuentos
Sueldo básico	1.000.000	
Jubilación 11%		110.000
Obra social 3%		30.000
Ley 19.032 (PAMI) 3%		30.000
Bruto $1.000.000 − descuentos $170.000 =		**Neto $830.000**

Figura 3.1 Un recibo de sueldo simplificado: del bruto al neto.

Aguinaldo (sueldo anual complementario)

- Es un sueldo extra por año que se paga en **dos cuotas**: la primera hasta el **30 de junio** y la segunda hasta el **18 de diciembre**.
- Cada cuota es el **50% de la mejor remuneración mensual** del semestre. Si no se trabajó el semestre completo, se paga en proporción al tiempo trabajado.

Asignaciones familiares

- Los trabajadores registrados pueden cobrar **asignaciones familiares** (por hijo, por nacimiento, por matrimonio, entre otras) que paga ANSES, según los ingresos del grupo familiar.

Para practicar

1. ¿Cómo se paga el sueldo desde la Ley 27.802?
2. Con un bruto de $700.000, ¿cuánto es el neto si solo se descuenta 11%, 3% y 3%?
3. Tu mejor sueldo del semestre fue $900.000 y trabajaste los 6 meses. ¿Cuánto aguinaldo cobrás?
4. ¿Firmar el recibo te impide reclamar después? ¿Por qué?

LAS RESPUESTAS ESTÁN AL FINAL DEL CUADERNILLO.

TEMA 4

4 Vacaciones, licencias y accidentes de trabajo

LO QUE VAS A APRENDER

- Saber cuántos días de vacaciones corresponden.
- Conocer las licencias especiales.
- Qué hacer ante una enfermedad.
- Cuándo cubre la ART.

Vacaciones pagas

- Corresponden por año, según la **antigüedad** (art. 150): **14 días corridos** hasta 5 años; **21** de 5 a 10; **28** de 10 a 20; y **35** con más de 20 años.
- Para tener las vacaciones completas hay que haber trabajado al menos la **mitad de los días hábiles** del año. Si no, corresponde 1 día de vacaciones cada 20 días trabajados.
- Se dan en general entre el **1 de octubre y el 30 de abril**, avisando con **30 días** de anticipación. Con la Ley 27.802, empleador y trabajador pueden **acordar** fraccionarlas en tramos de al menos **7 días**.
- Si se dan por turnos, cada trabajador tiene que tenerlas en **verano** al menos una vez cada 3 años.
- Se cobran **antes** de empezar a gozarlas.



Días corridos por año (art. 150). Por acuerdo, se pueden fraccionar en tramos de al menos 7 días.

Figura 4.1 Días de vacaciones según la antigüedad.

Licencias especiales (art. 158)

- Por **nacimiento de hijo**: 2 días corridos.
- Por **matrimonio**: 10 días corridos.
- Por **fallecimiento** del cónyuge o conviviente, hijos o padres: 3 días; de un hermano: 1 día.
- Para rendir **examen** en la secundaria o en la universidad: 2 días corridos por examen, hasta 10 por año.

Maternidad

- La trabajadora tiene **90 días** de licencia: en general 45 antes y 45 después del parto (puede reducir los de antes hasta 30 y pasar el resto a después). Durante la licencia cobra una asignación de ANSES equivalente a su sueldo.

- Desde que **comunica el embarazo** tiene una protección especial contra el despido.

Enfermedad o accidente no laboral (enfermedad inculpable)

- Si una enfermedad o un accidente que **no** tiene que ver con el trabajo impide trabajar, se sigue cobrando el sueldo hasta **3 meses** (antigüedad menor de 5 años) o **6 meses** (5 años o más). Con cargas de familia, esos plazos se **duplican** (art. 208).
- Hay que **avisar al empleador en la primera jornada** de ausencia y presentar un **certificado médico** con diagnóstico, tratamiento y días de reposo, **firmado digitalmente** por el profesional (arts. 209 y 210, Ley 27.802). El empleador puede **controlar** con su propio médico.

Accidentes de trabajo

- Los accidentes **en el trabajo**, las **enfermedades profesionales** y los accidentes **en el trayecto** directo entre la casa y el trabajo (*in itinere*) los cubre la **ART** (Ley 24.557).
- La ART cubre la **atención médica** completa y los medicamentos. Mientras no se puede trabajar se sigue cobrando: los **primeros 10 días** los paga el empleador y, **desde el día 11**, la ART (art. 13, Ley 24.557).
- Hay que avisar enseguida al empleador o a la ART.

TIP Ante un accidente de trabajo o en el trayecto, avisá enseguida al empleador o llamá directamente a la ART: el número está en la credencial o en el lugar de trabajo.

Para practicar

1. ¿Cuántos días de vacaciones te tocan con 7 años de antigüedad?
2. ¿Cuántos días de licencia corresponden por matrimonio y por nacimiento de hijo?
3. Te enfermás un lunes. ¿Qué tenés que hacer y qué tiene que decir el certificado?
4. ¿Qué es un accidente in itinere y quién lo cubre?

LAS RESPUESTAS ESTÁN AL FINAL DEL CUADERNILLO.

TEMA 5

5 Fin de la relación laboral y dónde reclamar

LO QUE VAS A APRENDER

- Distinguir renuncia, despido con causa y sin causa.
- Conocer el preaviso.
- Calcular la indemnización.
- Saber dónde consultar y reclamar.

Formas de terminar

- **Renuncia:** el trabajador la comunica por escrito, en general con un **telegrama laboral** gratuito (en papel o digital, con validación de identidad) o ante la autoridad de trabajo. No da derecho a indemnización, pero sí a cobrar lo trabajado, el aguinaldo y las vacaciones proporcionales.
- **Despido con justa causa:** el empleador tiene que indicar por escrito una **falta grave** del trabajador. Si la causa es real y grave, no paga indemnización por antigüedad ni preaviso.
- **Despido sin causa:** el empleador decide terminar la relación sin invocar una falta. Tiene que dar **preaviso** (o pagarlo) y pagar la **indemnización**.
- **Mutuo acuerdo:** las dos partes lo firman ante escribano o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo (art. 241).

Preaviso

- Es el aviso anticipado del despido: **1 mes** si la antigüedad es de hasta 5 años y **2 meses** si es mayor (art. 231, Ley 27.802). Durante el **período de prueba** el empleador puede despedir sin preaviso.
- Si el empleador no lo da, tiene que pagar una suma equivalente (indemnización sustitutiva).

Indemnización por antigüedad (art. 245)

- Es **1 mes de sueldo por cada año** trabajado o fracción mayor de 3 meses.
- Se calcula con la **mejor remuneración mensual, normal y habitual** del último año. Desde la Ley 27.802 **no se incluyen** el aguinaldo, las vacaciones ni los premios que no son mensuales.
- Tiene un **tope** (3 veces el sueldo promedio del convenio) y un **piso** (no puede ser menos del 67% de la remuneración del trabajador).

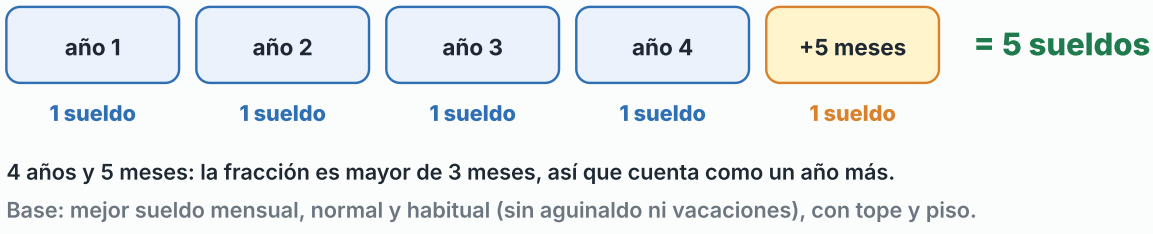


Figura 5.1 Cuántos sueldos corresponden con 4 años y 5 meses.

Lo que siempre hay que cobrar al terminar

- Los días trabajados del mes, el **aguinaldo proporcional** y las **vacaciones no gozadas** proporcionales (liquidación final).
- El empleador tiene que entregar el **certificado de trabajo** (con datos de la relación, tareas y aportes) dentro de los **45 días hábiles** desde que termina el contrato.

Dónde consultar y reclamar

- **Ministerio o Secretaría de Trabajo** de tu provincia (y en la Ciudad de Buenos Aires, la conciliación obligatoria previa en el **SECLO**).
- El **sindicato** de tu actividad.
- Un **abogado laboralista** o los consultorios jurídicos gratuitos.
- Para trabajo no registrado, la denuncia ante **ARCA**.
- Conviene guardar **recibos, mensajes, horarios** y cualquier prueba de la relación.

Para practicar

1. ¿Qué te corresponde cobrar si renunciás?
2. ¿Cuánto preaviso corresponde con 2 años de antigüedad? ¿Y con 9?
3. Trabajaste 6 años y 2 meses. ¿Cuántos sueldos de indemnización corresponden en un despido sin causa?
4. ¿Dónde podés consultar si creés que no te pagaron bien?

LAS RESPUESTAS ESTÁN AL FINAL DEL CUADERNILLO.

PARA CONTROLAR

Respuestas de los ejercicios

Tema 1

1. Trabajar bajo las órdenes de otro, con horario y cobrando todos los meses (lo que importa es la realidad, no el papel).
2. Aportes jubilatorios, obra social, cobertura de ART y asignaciones familiares.
3. 6 meses. Si termina en ese lapso no se paga indemnización por antigüedad ni preaviso, pero sí lo trabajado y lo proporcional.
4. Empleador: pagar el sueldo y cuidar la seguridad. Trabajador: cumplir con diligencia y ser puntual.

Tema 2

1. 8 horas diarias o 48 semanales; la nocturna, 7 horas.
2. Cada hora extra vale $1.800 (50% más): 3 × $1.800 = $5.400.
3. Cada hora vale $2.400 (100% más): 2 × $2.400 = $4.800.
4. Un acuerdo escrito, un control claro de las horas y respetar los máximos y los descansos.

Tema 3

1. Por depósito en una cuenta bancaria a nombre del trabajador, sin costo y sin límite de extracciones.
2. $700.000 − 17% ($119.000) = $581.000.
3. $450.000 (el 50% del mejor sueldo).
4. No: firmar el recibo no implica renunciar a reclamar diferencias.

Tema 4

1. 21 días corridos (de 5 a 10 años).
2. Matrimonio: 10 días corridos. Nacimiento de hijo: 2 días corridos.
3. Avisar ese mismo día al empleador y presentar un certificado con diagnóstico, tratamiento y días de reposo, firmado digitalmente por el médico.
4. Es el accidente en el trayecto directo entre la casa y el trabajo; lo cubre la ART (los primeros 10 días de baja los paga el empleador).

Tema 5

1. Los días trabajados, el aguinaldo proporcional y las vacaciones no gozadas proporcionales.
2. 1 mes con 2 años; 2 meses con 9 años.
3. 6 sueldos (la fracción de 2 meses no suma porque no supera los 3 meses).
4. En el Ministerio o Secretaría de Trabajo, en el sindicato o con un abogado laboralista.

Validá lo que aprendiste

Rendí la evaluación **Derechos laborales básicos** en **testing-us.com**. Es gratis: en cada intento te tocan 10 preguntas al azar, dos de cada tema de este cuadernillo. Tenés 15 minutos y aprobás con 70%.

Si aprobás, recibís un certificado con código de verificación que podés sumar a tu currículum y compartir con quien te contrate.

MIS NOTAS

© 2026 Testing-US. Material de estudio propio. Se permite imprimirlo y compartirlo sin modificaciones y sin fines comerciales.

Referencias: Ley de Contrato de Trabajo 20.744 con las modificaciones de las leyes 27.742 (2024) y 27.802 de Modernización Laboral (B.O. 6/3/2026); Ley 11.544 de jornada de trabajo; Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo; Ley 27.073 (aguinaldo). Textos en InfoLEG y argentina.gob.ar, consultados en octubre de 2026. Este material es informativo: no reemplaza el asesoramiento de un abogado, del sindicato ni de la autoridad de trabajo, y algunas reglas pueden cambiar por reglamentación o por el convenio colectivo de cada actividad.

El certificado de Testing-US acredita la aprobación de una evaluación de conocimientos. No es un título oficial ni habilita para el ejercicio profesional.