

Plan Fines I: Deudores

CENS Pocito

Docente: Valbe Tejada Alberto Adrián.

Asignatura: Legislación Laboral.

Título de la propuesta: Guía N°2 - **Normas de Protección al Trabajador**

Protección en La Constitución Nacional

La *Constitución Nacional* en su Artículo 14 bis garantiza:



A continuación, transcribiremos el Artículo N° 14 bis de la Constitución Nacional:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagadas; retribución justa; salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

Estas disposiciones contempladas por el artículo transcrito, han sido reglamentadas por la Ley de Contrato de Trabajo, La Ley de Asociaciones Profesionales y Ley de Convenio Colectivo de Trabajo.

En el Art 75, inc. 19 le asigna al Estado la obligación de la generación de empleo y la formación profesional de los trabajadores. Además, en el artículo 75, inc. 22, la C.N incorpora

los Convenios de la O.I.T (Organización Internacional del Trabajo) que han sido ratificados por Argentina y que contienen numerosas normas de protección al trabajo, por ejemplo, sobre estabilidad, salario, descansos, derechos sindicales y protección del trabajo de mujeres y menores entre otros.

También la Constitución Nacional dispone de normas procesales destinadas a garantizar los derechos del trabajador, como son el amparo y medidas cautelares contemplados en su artículo 43. Estas normas contenidas en nuestra Constitución Nacional hacen que esté incluida dentro de las llamadas Constituciones Sociales.

Protección en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744

Trabajo-Trabajador-Empleador según la L.C.T

Trabajo



Según el artículo 4 de La ley de Contrato de Trabajo, el trabajo es **toda actividad lícita, productiva realizada por el hombre, en favor de otra persona que la dirige y paga una remuneración por la tarea realizada.** Por lo tanto, es necesario tener en cuenta que en esta ley se excluye actividades con fines espirituales, por ejemplo, el trabajo que realiza una religiosa para su congregación, los colaboradores de un culto siempre que sea una función puramente espiritual, ya que aquel que realiza funciones ajenas al culto, se los puede considerar

que están bajo relación de dependencia, siendo regido su relación laboral por la presente ley. También están excluidos de esta ley, las actividades recreativas o de puro placer.

Trabajador

Es la persona física que se obliga voluntariamente a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de otra, bajo su dependencia, durante un periodo de tiempo determinado o indeterminado a cambio de una remuneración. El trabajo según esta ley es **voluntario**, para excluir la esclavitud como una modalidad de trabajo. La relación laboral debe ser cumplida bajo dependencia del empleador, cumpliendo el trabajador órdenes e instrucciones de éste, distinguiéndose así del contrato de trabajo autónomo. Se debe abonar una retribución que se denomina salario, esta situación genera una subordinación económica del trabajador con relación al empleador.

Empleador

Según el Art. 5 de la L.C.T., el empleador es **una persona física o una sociedad, cualquiera fuera la forma que se organiza, que utiliza el trabajo ajeno para su beneficio económico o benéfico**, también acepta la ley de contrato empresas agrupadas, diferentes, que se han unido en forma permanente o transitoria y que requieren el servicio de trabajadores. Los cargos jerárquicos

que imparten órdenes (gerentes, directivos), no son empleadores, porque tienen poder delegado de la empresa empleadora.

CONTRATO DE TRABAJO

Explicándolo de manera sencilla podemos decir que existe un contrato de trabajo, cualquiera fuere el nombre que le asignen al contrato o forma que le den, cuando Juan realice actos, preste servicios o ejecute obras, de una manera permanente o transitoria, cumpliendo órdenes de Pedro o alguna Sociedad, a cambio de una remuneración determinada. Esta definición ejemplificativa se desprende de lo establecido en el Art 21 de la L.C.T.



De la definición de *trabajo* sacamos en claro que en el contrato de trabajo intervienen dos sujetos, el *trabajador* y el *empleador*, cada uno tiene sus derechos y obligaciones, este tema se desarrollará más adelante.

¿Cuándo se efectiviza la relación laboral?

En la práctica concreta, desde el momento en que una persona cumple servicio en favor de otra, a cambio de una remuneración. En este caso la ley entiende que hay *contrato*. En caso de conflicto corresponde a la parte empleadora demostrar lo contrario. La Ley aplica el Principio de Indubio Pro-Operario (en caso de duda se está a favor del trabajador).

Por último, alguna de las características del contrato de trabajo son:

- es una **prestación voluntaria**, requiere el consentimiento del trabajador, caso contrario sería un trabajo esclavo;
- **onerosa**, la prestación siempre debe ser retribuida, no es gratuita;
- **subordinada**, el trabajador está sujeto a órdenes e instrucciones del empleador, quien dispone de facultades para organizar la empresa;
- como regla general es de tiempo indeterminado, porque existe modalidades de contrato de trabajo que son por tiempo determinado.

MODALIDADES DE CONTRATO

Las modalidades son las distintas formas que puede asumir el contrato de trabajo para satisfacer necesidades específicas del empleador. La ley de Contrato de Trabajo regula diversas modalidades de trabajo, teniendo en cuenta las particularidades y necesidades del empleador. A continuación, se desarrollaran los diversos tipos de contrato.

1 Contrato por tiempo indeterminado

Es el contrato que dura hasta que el trabajador se encuentra en condiciones de gozar de la jubilación o aparezca una causa natural o reconocida expresamente por la Ley que lo extinga (Art. 91 del L.C.T.) Ejemplificando podemos decir que Juan, comienza a trabajar bajo relación de dependencia en una fábrica metalúrgica, pasado los tres meses de prueba el empleador no puede dejar sin efecto el contrato, sino mediara una justa causa. Si llegara a despedirlo sin causa, el empleador deberá abonar la indemnización por despido del Art. 245 L.C.T., *preaviso omitido Art. 232 L.C.T.*, integración del último mes, vacaciones y aguinaldo proporcionales. Si correspondiere se le debe abonar las indemnizaciones agravadas (por no estar o estar irregularmente registrado, discriminación...)

2 Contrato a plazo Fijo

Debemos entender por este tipo de contrato a *aquél en el que se fija un periodo de duración y que tal periodo debe ser determinado*. Es una excepción a la informalidad que es propia de los contratos indeterminados. Exige que sea redactado por escrito, fijándose la causa y el plazo. Como ejemplos podemos citar el contrato que se celebra para cubrir un cargo por licencia de embarazo o una licencia gremial, cuyo plazo está claramente determinado. Los beneficios que tiene este tipo de contrato para el empleador es que puede contratar a un trabajador durante el tiempo que requiera la necesidad concreta. Tiene un plazo máximo de 5 años; si se despidiera sin justa causa, con anticipación al plazo acordado, se deberá pagar las *indemnizaciones comunes*, más los daños y perjuicios que pudiera ocasionar. (Art. 93 a 95 de la L.C.T.)

3 Contrato de Trabajo Eventual

Es *aquel que el trabajador ejerce bajo la dependencia de un empleador, para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por este, en relación a servicios extraordinarios, previamente determinados o exigencias extraordinarias y transitorias, y toda vez que no pueda preverse un plazo cierto*. Este contrato debe entenderse que comienza y termina con la obra extraordinaria y transitoria por realizar. (Art. 99 de la L.C.T.) Como ejemplos podemos citar, el trabajo realizado para cubrir necesidades concretas en un hotel o casa de comida, por realización de un mega evento.

4 Contrato a tiempo parcial

Es *aquel en el cual el trabajador, se obliga a prestar servicios, durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual de trabajo* (se encuentra contemplado en el Art. 92 ter de la L.C.T.) Por ejemplo una pizzería que desarrolla su actividad en horas de la noche de 21hs a 2am, en donde un trabajador cumple 5hs de labor, percibiendo su haber y los descuentos de la seguridad social en forma proporcional al tiempo trabajado. Esta modalidad de trabajo prohíbe el cumplimiento de horas extras, ya que sería contradictorio con el fin de este tipo de contrato. El mismo, ha permitido situaciones irregulares en la cual el trabajador cumple jornada completa y se le abona como un contrato a tiempo parcial, reduciéndose el haber. Por último es necesario señalar, que a esta modalidad de contrato se le aplica todas las demás normas de la ley de contrato de trabajo, como las normas referidas al descanso, suspensión y extinción del contrato de trabajo, etc.

5 Contrato de Temporada

Hay contrato de temporada, cuando la relación entre las partes originadas en el giro normal de las actividades propias de la empresa, se cumple en determinadas épocas del año, es decir que son actividades cíclicas de naturaleza ordinaria. Ejemplos concretos podrían ser, la recolección de frutos, vendimia o zafra; los hoteles de zonas turísticas en tiempo de temporada, el trabajo en heladerías.

Es un contrato de tiempo indeterminado y de cumplimiento discontinuo, es decir que una vez celebrado el contrato, el trabajador dispone de estabilidad. El empleador debe convocarlos por un medio de prensa, cada vez que se inicia la temporada. De no hacerlo debería pagar las indemnizaciones por la ruptura del contrato. Por ejemplo Juan ingresa a trabajar en el mes de enero en el Hotel del Lago, ya que en dicha época comienza la temporada, al finalizar la temporada en el mes de marzo, el contrato se suspende en su ejecución, pero no se extingue. En el mes de enero del año siguiente al iniciar la nueva temporada, el empleador tiene la obligación de convocar nuevamente a Juan para que preste servicio en le Hotel.

La diferencia de este contrato con el contrato de trabajo eventual, es que este último, se refiere a necesidades transitorias de la empresa y no a una actividad que es normal aunque se interrumpa en cada temporada.

Por último es importante señalar que en este tipo de contrato no se aplica el periodo de prueba y que a los fines de la antigüedad (indemnizaciones, vacaciones...), se computa únicamente, el tiempo efectivamente trabajado. Se aplican todas las normas del contrato de trabajo y se encuentra contemplado en el Art. 96 de la L.C.T.

Requisitos Esenciales del Contrato

Capacidad: toda persona mayor de 18 años puede celebrar válidamente contrato de trabajo, los menores de 18 pueden celebrarlo con la autorización de sus padres responsables o tutores. Si el menor vive en forma independiente, se presume que está autorizado para contratar. A partir de los 16 años están facultados para reclamar judicialmente por ellos mismos los incumplimientos del contrato.

Consentimiento: la actividad debe ser prestada en forma voluntaria, si fuese de otro modo estaríamos dentro de lo que es la esclavitud o la servidumbre que se encuentran expresamente prohibidos por la legislación argentina

Prestación Personal: el trabajador no puede hacerse sustituir por otra persona, salvo expresa autorización del empleador.

Remunerado: el servicio debe ser siempre con la contraprestación de un salario, como excepción podemos considerar el trabajo de los miembros de una familia en una empresa familiar; por motivos religiosos o benévolos, que son casos de ayuda entre vecinos o conocidos.

Subordinado: es decir que está sometido al poder de dirección y ordenamiento que dispone el empleador.

Objeto del Contrato de Trabajo

Es la prestación de la actividad del trabajador que debe ser personal e infungible (significa que debe cumplir las tareas en forma personal, no la puede delegar en otra persona).

La prestación puede ser:



determinada, el trabajador es contratado para una tarea específica; por ejemplo, se lo contrata para que cumpla la función de conductor de un vehículo.







indeterminada, para que desempeñe cualquier tarea dentro de la empresa.

En el caso de una tarea determinada se realizará de acuerdo a la categoría profesional del trabajador y lo establecido en los Estatutos Profesionales o Convenios Colectivos.

¿Qué actividad no puede ser objeto del contrato de trabajo?

No podrá ser objeto del contrato de trabajo, los servicios ilícitos y prohibidos. **Es ilícito** el trabajo, cuando es contrario a la moral o a las buenas costumbres, es trabajo **prohibido**, aquél que es contrario a las leyes, por ejemplo:

-  si se hubiera prohibido la prestación de un servicio a determinadas personas (el caso de menores de 14 años),
-  determinadas tareas (mujeres y menores en trabajos insalubres),
-  determinados periodos (la prohibición del trabajo de la mujer durante el periodo de licencia por embarazo),
-  determinadas condiciones (trabajo nocturno de menores).

La prohibición está dirigida al empleador, que si viola las normas legales deberá afrontar los efectos del contrato (pago de salarios, indemnizaciones,etc).