

Profesor: Pablo Castro

Curso: 2° 1° y 2° 2° año

Fecha: 03 de junio del 2020

Tema: LEY DE CONTRATO DE TRABAJO N° 20.744

GUIA DE TRABAJO N° 05

Introducción: En esta guía de estudios conoceremos parte de la LEY DE TRABAJO N° 20744 para los trabajadores y sus decretos

Su conocimiento y análisis de nuevas modalidades de trabajo y contratos

Objetivo:

- ✓ LOGRAR el alumno sepa cómo actuar frente a la realidades que les toca vivir laboralmente y cómo enfrentar el COVID19.
- ✓ IDENTIFICAR y DIFERENCIAR posibles riesgos y daños para la salud en el entorno laboral.
- ✓ ANALIZAR, EVALUAR y UTILIZAR las técnicas de prevención más adecuadas en cada caso.

CONTENIDOS:

-Prevención e importancia, técnicas, riesgos derivados del trabajo, funcionamiento del sistema, derechos y obligaciones, ergonomía, posiciones y puestos de trabajo.

CAPACIDADES A DESARROLLAR:

CAPACIDADES A PROMOVER EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN DE ADULTOS.

- Interpretación de la consigna.
- Comprensión lectora.
- Claridad Conceptual.
- Capacidad de transferencias a situaciones reales.

METODOLOGÍA.

La propuesta de esta guía se basa en el abordaje y conocimiento de La ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.), dentro del marco jurídico legal que la ley n° 20.744 y sus decretos reglamentarios así lo establecen, sobre las modalidades de trabajo

Pretendiendo que los alumnos incorporen la prevención a su personalidad, teniendo como meta principal preservación de vidas y de bienes en el mundo laboral, en el que estarán insertos en un futuro cercano.

CURSO :

FECHA :

NOMBRE Y APELLIDO:

TEMA : LEY DE CONTRATO DE TRABAJO Nº 20.744

DISPOSICIONES GENERALES L.C.T.

1)- ¿Qué se considera por TRABAJO?. Concepto.

¿Qué es un CONTRATO DE TRABAJO?

¿ Quienes forman parte del Contrato de Trabajo?

2)- ¿ Cual es el Ámbito de aplicación de la L.C.T. ?

3) ¿Qué establece el ART 17?, dé algunos ejemplos.

4)- Deberes y Derechos de las partes. ART 62. Definición

Principio de Buena Fe , ART 63. Definición

Facultad de organización, ART 65. Definición

5)- Facultad de Modificar las formas y modalidades del trabajo, ART 66. Definición

6) LEA Y ANALICE EL SIGUIENTE ARTÍCULO PERIODÍSTICO

[INFOBAE ECONOMICO](#)

Drama para bares y restaurantes: aseguran que la mayoría no podrá sobrevivir si se extiende la cuarentena

Desde el sector advierten que muchos comercios no podrán volver a abrir sus puertas luego de que finalicen las medidas de aislamiento

Los dueños restaurantes aseguran que muchos no podrán volver a abrir

“Si sigue el aislamiento, vamos a poder sostener el negocio unos dos meses, no más. Estamos enfocados sobre todo en pagar los salarios. Va a depender del largo de la tormenta si podemos seguir adelante o no”,

Desde que se anunciaron las primeras medidas de aislamiento, se cancelaron ocho fiestas de casamiento que estaban previstas en el salón. Algunas fueron reprogramadas. “Ya teníamos gran parte de las compras hechas, frutas, comidas y congelados que se pierden, y devolvimos parte del dinero pero al ser una razón de fuerza mayor, buscamos llegar a un acuerdo con los clientes para buscarle una vuelta”, agregó; aunque aclaró que está de acuerdo con las medidas tomadas por los Gobiernos nacional y provincial.

El negocio gastronómico fue uno de los más afectados por las medidas de aislamiento y a pocos días de la fecha de pago de salarios hay más preocupación por la continuidad de estos comercios, en su mayoría pequeñas empresas familiares. **“Nunca se dio algo parecido. Los negocios no tienen ninguna entrada y vamos retrasando los pagos. Somos un sector de mano de obra intensiva y no estamos acostumbrados a recibir subsidios del Estado”,**

Según la asociación, en la ciudad trabajan 60.000 personas entre empleados de hoteles, restaurantes y bares. Como se trata de pequeñas empresas, solicitaron al Gobierno sanjuanino quedar exceptuados del pago del ABL y de Ingresos Brutos durante el tiempo que dure la pandemia. También que se habiliten créditos a tasa cero para el pago de salarios y una agilización en el programa Repro del ministerio de Trabajo que cubre una parte de los sueldos. **“Tenemos que aguantar el tiempo que sea necesario y después poder levantarnos”,** dijo Amoroso.



Algunos comercios están abiertos sólo para delivery

El representante de la asociación destacó que los meses de enero y febrero fueron meses de baja, pero mejores en comparación con 2019 y que en marzo habían comenzado a ver un leve repunte.

Desde la organización Liga de Bares Autoconvocados, que reúne a propietarios de bares, estiman que hay unos 30 locales de ese tipo en la San Juan, de los que dependen unas 100 familias, y estiman que **el 90% de ellos no podrá volver a funcionar si no se toma alguna medida de “rescate” o subsidio para la actividad.** “No tenemos perspectivas de que una vez que termine el aislamiento podamos volver a la normalidad porque el tema de la distancia social se va a seguir manteniendo y quién puede ir a tomar una cerveza solo a un bar”, señaló uno de los empresarios miembros de la liga. *El delivery es un paliativo pero no una solución. Tampoco puedo endeudarme para pagar salarios o el alquiler porque no sé si lo voy a poder devolver más adelante* Por su bar para 40 personas en Capital paga un alquiler de \$60.000 mensuales y no sabe si va a poder afrontarlo el mes próximo. **Aunque implementaron servicios de delivery, eso no les permite generar el ingreso necesario para sostener el negocio. “Es un paliativo pero no una solución. Tampoco puedo endeudarme con un crédito para pagar salarios o el alquiler porque no sé si lo voy a poder devolver más adelante”,** aseguró. Entre sus costos fijos detalló alquileres, abonos e impuestos sobre los Servicios (luz, agua y gas), impuestos municipales (Ingresos Brutos, ABL), impuestos directos (Sadaic, Aadi, Capif, Sagai), sueldos y aportes.

REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO

LEY Nº 20.744 - TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/1976

Bs. As., 13/5/1976

Ver Antecedentes Normativos

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO.

TITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1º – Fuentes de regulación.

El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rige:

- a) Por esta ley.
- b) Por las leyes y estatutos profesionales.
- c) Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales.
- d) Por la voluntad de las partes.
- e) Por los usos y costumbres.

Art. 2º – Ambito de aplicación.

La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta.

Las disposiciones de esta ley serán aplicables:

- a) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo.
- b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente. *(Inciso sustituido por art. 72 inc. a) de la [Ley Nº 26.844](#). Vigencia: de aplicación a todas las relaciones laborales alcanzadas por este régimen al momento de su entrada en vigencia)*
- c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario. *(Inciso sustituido por art. 104 de la [Ley Nº 26.727](#) B.O. 28/12/2011)*

Art. 3° – Ley aplicable.

Esta ley regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él; en cuanto se ejecute en su territorio.

Art. 4° – Concepto de trabajo.

Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.

Art. 5° – Empresa-Empresario.

A los fines de esta ley, se entiende como "empresa" la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos.

A los mismos fines, se llama "empresario" a quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la "empresa".

Art. 6° – Establecimiento.

Se entiende por "establecimiento" la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones.

Art. 7° – Condiciones menos favorables. Nulidad.

Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta ley.

Art. 8° – Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo.

Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio.

Art. 9° – El principio de la norma más favorable para el trabajador.

En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

Art. 17. — Prohibición de hacer discriminaciones.

Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

CAPITULO VII

De los derechos y deberes de las partes

Art. 62. —Obligación genérica de las partes.

Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

Art. 63. —Principio de la buena fe.

Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Art. 64. —Facultad de organización.

El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.

Artículo 65. —Facultad de dirección.

Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

Art. 66. —Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo.

El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.