

CUE: 7000312-00

CENS 188

CURSO: 1 2°

AREA CURRICULAR: RELACIONES DE TRABAJO 1

DOCENTE: ALBERTO ACUÑA

GUIA PEDAGÓGICA N°5

OBJETIVO:

- Reconocer, comprender y analizar de manera crítica los nuevos escenarios laborales y el mercado laboral al momento de vincularse con el mundo del trabajo.
- Analizar los derechos laborales sancionados en la Constitución y el contexto socio- históricos de surgimiento de los mismos.
- Reconocer las situaciones de vulneración de derechos de jóvenes, niños y trabajadores y los mecanismos de exigibilidad de su cumplimiento en las actuales condiciones laborales.
- Analizar y comprender las luchas sociales protagonizadas por jóvenes y/o trabajadores como actores sociales en relación a los derechos de ciudadanía que produjeron o relegaron.

TEMA: derecho laboral- contrato de trabajo

CONTENIDOS:

- Concepto de derecho laboral
- Características del derecho laboral
- Contrato de trabajo

Metodología:

- Presentar tema con su respectiva bibliografía
- Ejercitación

¿Qué es Derecho laboral?

El derecho laboral es el conjunto de normas jurídicas que se establecen en la relación entre los trabajadores y los empleadores. Es una serie de preceptos de orden público y legal, que se basa en la premisa de asegurarle a quien trabaja un pleno desarrollo como persona, y una integración real a la sociedad, asegurando el cumplimiento de las obligaciones de ambas parte.

La historia del derecho laboral no es tan antigua como la del trabajo, que existe desde que el hombre ha tenido que esforzarse por satisfacer sus necesidades

básicas. Durante muchos años, fueron varias las culturas que aceptaron la implementación del esclavismo como medio de dominación, con la entrega total de la fuerza de trabajo y también de su libertad.

Recién con la caída del Imperio Romano, en la Edad Media comienza a pensarse al trabajo como una actividad social y comienza a tomarse dimensión de su importancia. Con la hegemonía del modo feudal de producción apareció la actividad artesanal, y con ella los primeros gremios, que funcionaban como garantía de los monopolios.

Tal vez la Revolución Industrial fue el punto de partida para la toma de conciencia de que la riqueza no se obtendría solamente de la tierra, y por lo tanto, el trabajo debía ser retribuido adecuadamente.

La Revolución francesa y el posterior liberalismo económico contemplaban eso, y postulaban que al trabajador debía pagársele lo necesario para que pueda vivir y reproducirse, pero sin dejar de ser el mercado (en este caso, oferta y demanda de trabajo) el asignador natural de recursos.

La alternativa que surgió fue el marxismo, que si bien exigía una abolición del modo capitalista, reclamó por derechos laborales para los trabajadores. Aunque nunca se haya conseguido esto globalmente, en casi todos los países los sindicatos están hoy reconocidos, y los gobiernos y patronos aceptan (en mayor o menor medida) la negociación colectiva de los términos de trabajo.

CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO LABORAL

- Dinámico. El derecho laboral, en primer lugar, como se desprende de lo anterior es un derecho dinámico, en constante evolución de acuerdo con los procesos socioeconómicos que vive cada país.
- Social. Es un derecho social, porque sus fundamentos apuntan a representar el interés general, pero también es un derecho profesional, porque se ocupa de las personas que ejercen alguna profesión o trabajo.

- Expansivo. También, se dice que es un derecho expansivo, que nació con competencias muy bajas, las que se fueron actualizando y continúan haciéndolo. Una de las grandes limitaciones del derecho laboral es que alcanza únicamente al empleo formal (llamado 'en blanco'), mientras que el empleo no registrado podría no ajustarse a estas condiciones legales. Es deber del Estado aplicar sanciones frente al trabajo no registrado, pero también debe alentar el trabajo registrado mediante incentivos, para que a ambas partes les convenga proceder por la vía legal.

CONTRATO DE TRABAJO



Características de la relación laboral

Hay relación laboral cuando una persona en forma voluntaria y personal desarrolla tareas para otra persona física o empresa, bajo su dependencia, recibiendo una remuneración a cambio.

La Ley de Contrato de Trabajo presume que si se cumplen las condiciones anteriores, aun cuando las partes -trabajador y empleador- no celebren un contrato de trabajo por escrito, existirá una relación de trabajo, generándose para ambas partes todos los derechos y obligaciones propios de ella.

La dependencia que caracteriza la relación laboral puede ser:

Dependencia jurídica: El trabajador está sujeto al derecho de dirección del empleador, debe cumplir las órdenes o instrucciones que se le impartan, lo cual implica la sujeción del trabajador a cierta disciplina, e implica obligaciones relativas al lugar y tiempo de trabajo, prestación personal (indelegable) y reconocimiento de la autoridad funcional del empleador a quien debe obediencia.

Dependencia económica: Se identifica con el concepto de trabajo por cuenta ajena. El trabajador presta los servicios en beneficio o provecho del empleador, quien asume los riesgos del negocio o la empresa.

Dependencia técnica: El trabajador debe ajustarse a los procedimientos y modalidades de ejecución de sus tareas indicadas por el empleador, para la producción de los bienes o la prestación de servicios en que consiste la actividad de éste.

Siempre que exista prestación de trabajo en condiciones de dependencia o subordinación, existirá contrato de trabajo, siendo indiferente la modalidad de contratación, así como la duración de la vinculación.

Las tareas desarrolladas por el trabajador en el marco de una relación laboral genera siempre el derecho a cobrar una remuneración o sueldo y, en consecuencia, la obligación del empleador de abonarlo.

Se presume que los contratos de trabajo tienen un plazo indeterminado salvo que exista una legislación específica que indique lo contrario, ver más información en “¿Cómo contratar y regularizar trabajadores?”

La ley establece que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado está sujeto a un período de prueba de 3 meses. Durante este período el trabajador puede ser despedido sin que corresponda pagarle indemnización, pero el empleador siempre debe declarar y registrar dicha relación ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y en la documentación laboral de la empresa, pagar las contribuciones, y depositar los aportes a la seguridad social.

Los regímenes laborales y de la seguridad social están regulados por las siguientes leyes, entre otras:

CUE: 7000312-00

CENS 188

CURSO: 1 2°

AREA CURRICULAR: RELACIONES DE TRABAJO 1

Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias;

Ley de Empleo N° 24.013;

Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557.

Por otra parte, existen los Convenios Colectivos de Trabajo, en los que se establecen acuerdos salariales y condiciones laborales para un sector productivo específico.

ACTIVIDADES

- 1) Lee y copia la presente guía junto con las actividades resueltas
- 2) ¿Qué es el derecho laboral?
- 3) ¿Qué leyes regulan el trabajo en la Argentina?
- 4) ¿Qué genera las tareas desarrolladas por el trabajador en el marco de una relación laboral?

CUE: 7000312-00

CENS 188

CURSO: 1 2°

AREA CURRICULAR: RELACIONES DE TRABAJO 1