

Contrato de Trabajo

Regulado por la
Ley 20744/76 y modificatorias



Caracterización del contrato de trabajo

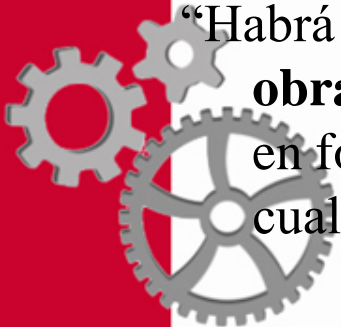
- **Contrato de trabajo**

“Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una **persona física** se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y **bajo la dependencia** de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de **orden público**, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres”.

(art.21)

- **Relación de trabajo.**

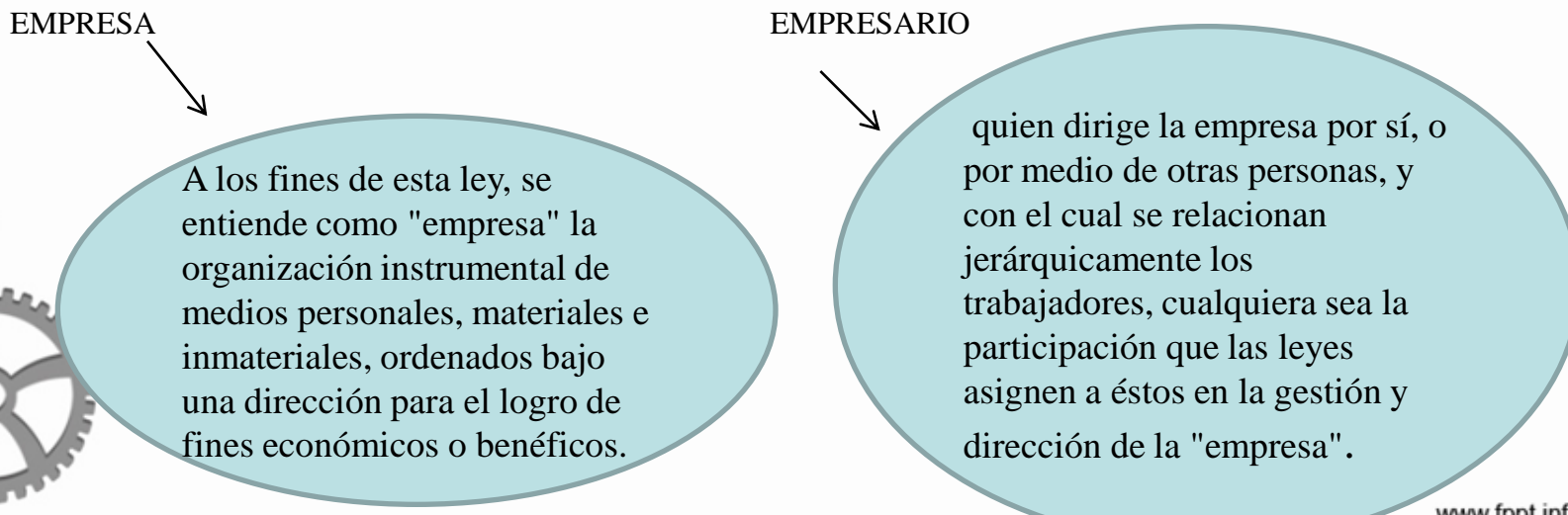
“Habrá **relación de trabajo** cuando una persona **realice actos, ejecute obras o preste servicio** en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen”. (art.22)



Presunción de la existencia del contrato de trabajo (art.23)

El hecho de que una persona preste servicio o ejecute una obra a favor de otra (relación de trabajo) **hace presumir la existencia de un contrato de trabajo**, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esta presunción tendrá efecto aún cuando las partes utilicen alguna otra figura contractual y siempre que quién preste el servicio no sea considerarlo empresario, o sea trabajador en beneficio propio.

EMPRESA



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.

EMPRESARIO

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".

Requisitos del Contrato de Trabajo

- Sujetos. Consentimiento
- Capacidad de las Partes (18 años, 16-18 años) Convenio N° 138 de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) ratificado por Argentina
 - El tema de la Discapacidad
- Objeto
- Forma
- Prueba



Sujetos de un contrato de trabajo

Trabajador: es la persona física que se obligue o preste servicios a favor de otra en beneficio de esta y bajo una relación de dependencia.
(art.25)

Empleador: Es la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.(art.26)

Socio-empleado: Las personas que, integrando una sociedad, prestan a ésta toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual, cumpliendo las ordenes o instrucciones que se le imparte, salvo que se trate de sociedades familiares entre padres e hijos.(art. 27)

- Los trabajadores contratados a través de una empresa de servicios que provee trabajadores a otras, o empresas de servicios eventuales aún cuando estén autorizados por la autoridad competentes, **serán considerados trabajadores** directos de quién se sirve de sus servicios o sea, para quienes trabajan.

• **Se requiere además como requisito esencial para la conformación válida de todo contrato, el consentimiento de las partes.**



Subcontratación y delegación

- Quienes **cedan** total o parcialmente sus establecimientos a otros, o **contrate o subcontrate** servicios a otros, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas: a) el Código Unico de Identificación Laboral (CUIL) de cada uno de sus trabajadores, b) copia de las remuneraciones de pago, c) copia de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, d) una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y e) una cobertura por riesgos del trabajo.
- Este control y la responsabilidad que implica para el principal (quién contrata o subcontrata a otros) respecto a las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas para con cada uno de los trabajadores, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa.
- El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable **solidariamente** al principal respecto a los trabajadores de los contratistas o subcontratistas.



Capacidad del trabajador

- **Capacidad.** La regla general el trabajador debe tener 18 años de edad. Los que tengan 16 a 18 podrán celebrar contratos de trabajo con autorización de sus padres, presumiéndose esto, cuando viven de manera independiente.
- También los menores de 16 años **podrán estar en juicio laboral** en vinculado a su contrato o relación de trabajo y hacerse representar por mandatarios o apoderados.
- Los menores desde los dieciocho (18) años de edad **tienen la libre administración y disposición** del producido del trabajo y de los bienes de cualquier tipo que adquirieran con ello.
- Los **menores emancipados** por matrimonio gozarán de plena capacidad laboral.



OBJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Es la prestación de una **actividad personal e infungible, indeterminada o determinada**. En este último caso, será conforme a la categoría profesional del trabajador si se la hubiese tenido en consideración al tiempo de celebrar el contrato o en el curso de la relación, de acuerdo a lo que prevean los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.
- **Servicios excluidos.**
 - Trabajo ilícito.
 - Trabajo prohibido.
 - Nulidad del contrato de objeto ilícito.
 - Nulidad del contrato de objeto prohibido. **Inoponibilidad al trabajador.** (en este caso no afectará el derecho de cobrar las indemnizaciones el trabajador si desconocía tal circunstancia.)



Forma y prueba de los contratos laborales

- **Forma:** las partes podrán elegir libremente la forma, salvo que se requiera una forma específica por ley o convenio colectivo en casos particulares. Si por alguna razón no se observe la forma determinada por la ley esto no podrá perjudicar al trabajador.
- **Prueba:** se prueba por los modos autorizados por las **leyes procesales** y lo previsto en el artículo 23 respecto a la presunción de la existencia del contrato, cuando se prueba la relación de prestación de servicios.
- Cuando por las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo se exigiera algún documento, licencia o carné para el ejercicio de una determinada actividad, su falta no excluirá la aplicación del estatuto o régimen especial, salvo que se tratara de profesión que exija título expedido por la autoridad competente.
- Ello sin perjuicio de las sanciones que puedan corresponder de acuerdo con los respectivos regímenes aplicables.



Prueba de la relación laboral por documentaciones que **obligatoriamente** debe llevar el empleador

- Los empleadores deberán llevar un **libro especial**, registrado y rubricado, por el Ministerio de Trabajo o delegaciones, en el que se consignará:
 - Individualización íntegra y actualizada del empleador.
 - Nombre del trabajador.
 - Estado civil.
 - Fecha de ingreso y egreso.
 - Remuneraciones asignadas y percibidas.
 - Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares.
 - Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo.
 - Los que establezca la reglamentación.

Esta prohibido hacer alteraciones, suprimir fojas o enmiendas, tachaduras, dejar espacios en blanco, hacer interlineaciones.



Consecuencias frente a la omisión de la documentación obligatoria por parte del empleador

- **La no exhibición requerida** será tenida como presunción a favor de las afirmaciones del trabajador o de sus causa-habientes, sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos (condiciones, remuneración, fecha de ingreso, etc).
- **Firma.** Es condición esencial para todos los actos extendidos bajo forma privada, con motivo del contrato de trabajo, por ende todas las documentaciones como por ejemplo el libro especial y los recibos deben estar firmados por el trabajador.
- **Firma en blanco.** La firma no puede ser otorgada en blanco por el trabajador, y éste podrá oponerse al contenido del acto, demostrando que las declaraciones insertas en el documento no son reales. Igualmente las condiciones o rubros que se rellenen en formularios provistos por el empleador podrán ser apreciados por el juez y siempre ante la duda será a favor del trabajador.



Derechos y obligaciones de las partes

- **Derechos y Obligaciones**



» Del trabajador

» Del empleador

(remuneración, salario mínimo, vital y móvil, licencias, vacaciones, ius variandi, etc.)



DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

CRITERIOS GENERALES PARA AMBAS 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**.

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.



Derecho y obligaciones del **EMPLEADOR**.

- Facultad de Organización y Dirección
- Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo (ius variandi)
- Facultades disciplinarias. Limitación. Suspensiones p/ razones económicas

Modalidades de su ejercicio: según la ley, CCT, en función de las necesidades de la empresa, respetando a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales y morales

- Controles personales
- Libertad de expresión
- Pago de la remuneración
- Deber de Seguridad
- Deber de protección - Alimentación y vivienda
- Deber de diligencia e iniciativa del empleador
- Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social
- Certificado de trabajo
- Deber de Ocupación
- Igualdad de trato
- Reintegros de gastos y daños
- Deber de formación Profesional



OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

- Deberes de diligencia y colaboración:
PUNTUALIDAD - CONFIDENCIALIDAD
- Cumplimiento de órdenes e instrucciones.
- Responsabilidad por daños
- Deber de no concurrencia.
- Auxilios o ayudas extraordinarias.
- De la formación profesional



Modalidades del contrato de trabajo

- **Por tiempo indeterminado**
- **A plazo Fijo** (no más de cinco años)
 - Despido SIN Causa: Indemniz. Art 245 + daños y perjuicios del derecho civil
 - Extinción p/ finalización del plazo y habiendo preaviso: Indemn.art 247 (cdo.exceda el año)
- **Por trabajo eventual** (exigencias extraordinarias y transitorias, no puede preverse finalización del plazo, el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador)
- **Por trabajo de temporada:** (Indem. = C. Plaz fijo cdo. el despido es SIN causa) – Notificar 30 días antes del inicio de la temporada y el Trabajador debe contestar en 5 días)
- **A tiempo parcial** (menos a dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad)



Facultades de organización del empleador y sus limitaciones

- No hay dudas que el empleador posee las facultades de dirección y organización de su empresa, ya que es quién pone en riesgo su capital, no obstante la ley le pone límites a esta facultad a los fines de no afectar los derechos del trabajador ni su dignidad.
- Ius variandi: es el derecho de organizar el trabajo de sus trabajadores sin afectar las condiciones esenciales del contrato de cada uno de sus trabajadores.
- Ver ejemplo: <https://www.errei.us.com/opinion/2/laboral-y-de-la-seguridad-social/Nota/251/ius-variandi-indemnizaran-a-empleado-al-que-le-cambiaron-el-horario-y-lugar-de-trabajo-sin-justificacion>

