

Facultad de Ingeniería**Universidad Nacional de Misiones****Licenciatura en Higiene y Seguridad en el Trabajo****Cátedra: Derecho del Trabajo**

UNIDAD II: Relación Laboral: Contrato de Trabajo: Concepto. Características. Derechos y obligaciones de las partes. Modalidades de contratación laboral. Facultades y límites en el derecho de organización y disciplinaria.

Concepto y Características de la relación laboral

Para la ley existirá una relación laboral cuando una persona física, en forma voluntaria y personal desarrolla tareas o presta servicios o ejecuta una obra, para otra persona física o jurídica (empresa), bajo su dependencia, recibiendo una remuneración a cambio.

Para la ley existen tres tipos de personas:

- **PERSONA FÍSICA:** es el ser humano sin importar sus características físicas o capacidades.
- **PERSONA JURÍDICA:** Son personas jurídicas todos los entes a los cuales el ordenamiento jurídico les confiere aptitud para adquirir derechos y contraer obligaciones para el cumplimiento de su objeto y los fines de su creación. Pueden ser pública o privadas y la doctrina mayoritaria para hacer diferenciar a las públicas requiere o sugiere que las personas públicas son si: a) el origen es estatal; b) la finalidad es pública o el interés es público; c) el control lo tiene el Estado; d) si se afectan rentas públicas para el logro de su actividad; e) si la atribución de potestad es de imperio. Las personas jurídicas privadas son las que poseen interés privado.
 - o Clasificación:
 - o **Personas Jurídicas Públicas:**
 - a) el Estado nacional, las Provincias, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, los municipios, las entidades autárquicas y las demás organizaciones constituidas en la República a las que el ordenamiento jurídico atribuya ese carácter;
 - b) los Estados extranjeros, las organizaciones a las que el derecho internacional público reconozca personalidad jurídica y toda otra persona jurídica constituida en el extranjero cuyo carácter público resulte de su derecho aplicable;
 - c) la Iglesia Católica.
 - o **Personas Jurídicas Privadas:**
 - Son personas jurídicas privadas: a) las sociedades; b) las asociaciones civiles; c) las simples asociaciones; d) las fundaciones; e) las iglesias, confesiones, comunidades o entidades religiosas; f) las mutuales; g) las cooperativas; h) el consorcio de propiedad horizontal; i) toda otra contemplada en disposiciones de este Código o en otras leyes y cuyo carácter de tal se establece o resulta de su finalidad y normas de funcionamiento.
- **PERSONAS POR NACER:** Nuestra ley considera que persona física es todo ser humano sin hacer diferencia en características físicas o capacidades diferentes. El Código Civil y Comercial (CCyC) en su art. 19 establece que *“La existencia de la persona humana comienza con la concepción y el art. 20 dispone cual es el plazo de la concepción diciendo que es “ el lapso entre el máximo y el mínimo fijados para la duración del embarazo. Se presume,*

excepto prueba en contrario, que el máximo de tiempo del embarazo es de trescientos días y el mínimo de ciento ochenta, excluyendo el día del nacimiento”.

Dentro de la clasificación de personas jurídicas privadas se encuentran las empresas privadas, mayormente conformadas en sociedades o empresas unipersonales las que se dedican a la actividad productiva o de servicios.

La Ley de Contrato de Trabajo presume que si se cumplen las condiciones anteriores, o sea la prestación o tareas de una persona física a favor de otra persona física o jurídica, 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. En ésta instancia para el caso de que exista conflicto respecto al tipo de relación, tendrá suma importancia la aplicación del principio de la realidad, o sea, que tipo de tareas y en qué condiciones (por ejemplo si cumplía órdenes o no) realizaba la persona, para determinar si estamos frente a una relación laboral.

La relación laboral está caracterizada por la existencia de una relación de dependencia del trabajador respecto al empleador. Esta dependencia consiste en:

- **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.

Plazo del contrato de trabajo. Principio general.

En función de los principios que rigen el derecho laboral la ley considera que los plazos del contrato de trabajo es por tiempo “**indeterminado**”, salvo que se encuentre dentro del plazo de prueba (tres meses) o se establezca un contrato por tiempo determinado dentro de las figuras establecidas por la ley (contrato a plazo fijo, contrato eventual, o las que especialmente sean autorizados).

Esto implica que la ley presume y tiene como finalidad que el trabajador pueda ingresar a trabajar, desarrollarse, hacer carrera y jubilarse en su lugar de trabajo, tratando de promover la estabilidad laboral de los trabajadores. Esto no significa que el empleador no pueda despedir al trabajador en algún momento, ya que posee ese derecho en función de sus facultades de organización de la empresa, pero deberá abonar las indemnizaciones correspondientes si no hay causa o motivo que justifique el despido, situación que no se da en el caso de la existencia de otro tipo de contrato que no sea laboral, por ejemplo el contrato de servicios, en el que la persona podrá haber prestado sus servicios por años, pero no ha existido una relación laboral con las características de la existencia de una relación de dependencia en sus tres dimensiones, podrá rescindírsele su contrato sin el pago de indemnización alguna.

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.

Más allá de ese plazo, 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.ⁱ

Jornada laboral

La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.

La limitación establecida por la ley es máxima y no impide una duración menor del trabajo para las explotaciones señaladas.

La jornada laboral está regulada por la ley 11.544 y sus modificaciones. No están comprendidas en estos plazos, los trabajos agrícolas, ganaderos, ni los establecimientos en que trabajen solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal.

Respecto al trabajo nocturno la jornada no puede exceder siete (7) horas, entendiéndose por tal la comprendida entre las 21 hs y las 6 hs. igualmente cuando el trabajo debe realizarse en lugares insalubres o con el aire viciado o emanaciones tóxicas, o polvos tóxicos que podrían poner en peligro la salud de los trabajadores la jornada laboral es de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas semanales.

Existen excepciones respecto a los horarios, por ejemplo cuando se trata del trabajo en equipo o accidentes se podrá justificar más allá de las 8 horas diarias o cuando exista una situación extraordinaria, autorizada específicamente por la autoridad de aplicación. En estas situaciones el jornal deberá sufrir un aumento del 50%.

También para el régimen especial de los menores de 16 a 18 la jornada deberá ser de 6 horas diarias o 36 semanales.

Rige además la ley 26.390/10, sobre la Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente. Esta ley modificó a la ley 29744, en el año 2010 ya que anteriormente las relaciones laborales eran válidas desde los 14 años.

La nueva norma amplió la protección respecto del trabajo adolescente basándose en los postulados de la Protección Integral de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes que sostiene la Convención sobre los Derechos del Niño, determinando ésta convención que son niños o niñas los que tengan hasta 18 años de edad.

Sujetos del contrato de Trabajo: arts. 25 a 31 de la Ley de Contrato Laboral 29744 (CTL). Ver en Infoleg.gov.ar

Modalidades del contrato de trabajo

Partiendo siempre de que la regla general y promovida por la ley es que el contrato de trabajo tenga un plazo indeterminado, muchas veces por las situaciones especiales o extraordinarias es necesario contratar por plazos menores para los cual la ley también ha previsto otros diferentes a los de plazo indeterminado. En su conjunto las diferentes 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 fabrica metalúrgica, pasado los tres meses de prueba el empleador no puede dejar sin efecto el contrato, sino mediará 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.

Facultades de Organización y sus Limitaciones

VER arts. 64 al 73 de la LCT y diapositivas y como ejemplo sentencia:
<https://www.erreius.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>

ⁱ <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/buscastrabajo/marcolegal#1>