

TRABAJO Y CIUDADANIA

CLASE 8- Ley 20.744 Ley de Contrato de Trabajo

Para esta ley se entiende por trabajo toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

Esta definición aclara que se trata de actividades que se desarrollan en el marco de las leyes vigentes, quedando excluidas aquellas que las infringen. También destaca el concepto de subordinación de quien desempeña la tarea (empleado) hacia quien la dirige (empleador) y aclara que a cambio de un trabajo se recibe una compensación en dinero.

Cuando el individuo efectúa una labor y recibe una remuneración a cambio, pero no depende de otro que lo dirija para su realización, es decir, no debe obedecer las pautas que propone un empleador, las normas jurídicas que rigen su actividad se vinculan al Derecho Civil, no al Laboral. En estos casos, el trabajador es autónomo y no se ve limitado por las órdenes, evaluaciones, seguimientos o sugerencias de otro. Son ejemplos de estas situaciones los médicos que trabajan en forma independiente, un electricista que realiza tareas por su cuenta, una maestra particular que da clases de apoyo escolar en su domicilio.

Sujetos del Derecho de Trabajo

Dos son los sujetos de la relación laboral según la Ley 20.744: el **trabajador** y el **empleador** o **patrono**.

El trabajador es siempre una persona cuyo principal capital es la fuerza de trabajo sea físico, intelectual o artístico en sus múltiples manifestaciones.

El empleador, en cambio, puede ser una persona física, varias personas físicas o una persona jurídica organizada en alguno de los tipos de sociedades que la ley permite. La persona física, también llamada natural, es para el Derecho un ser humano que ejerce sus derechos y cumple sus obligaciones a título personal, es decir, en su nombre. Si una persona física decide poner una empresa, asume las responsabilidades en forma individual, incluso respondiendo con sus bienes si la empresa quiebra, por ejemplo.

Una persona jurídica es una institución conformada por varias personas físicas. Los derechos y obligaciones de una persona jurídica corren por cuenta de dicha empresa y no son afectados los bienes (casas, autos, terrenos, etc.) de sus dueños si la entidad quiebra y le quedan deudas.



Si se trata de sociedades su principal objetivo será el logro de un fin (económico, benéfico, recreativo) utilizando el trabajo de otras personas. Una sociedad de beneficencia puede tener empleados regidos por las mismas normas que los empleados de una empresa que tiene fines lucrativos.

Empresa, según la ley, es la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos y empresario es quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores.

Por lo tanto, para formar una empresa se requieren determinados recursos que no sólo son físicos (local, mobiliario, maquinaria, material de librería, etc.) sino también abstractos (ideas, conocimientos, actitudes, etc.).

También el empleador puede ser un grupo de empresas con personería jurídica diferenciada que se han unido en forma permanente o temporaria y requieren el servicio de trabajadores. No debemos confundir la figura del empleador con aquella persona que presta servicios en cargos jerárquicos superiores, gerentes o directivos e imparten órdenes a los trabajadores. Este personal superior tiene un poder delegado, no autónomo, por lo tanto, no es el verdadero empleador.

El empleador posee un poder organizativo que le otorga la facultad de dirigir y disciplinar a su personal dentro de los límites que la Ley le concede.

Facultad de control y dirección del empleador



De la definición de empresa mencionada se desprenden las principales facultades del empleador como director y organizador del grupo de personas que emplea.

■ **Facultad de control:** que ejerce sobre el personal de la empresa estableciendo las pautas a seguir. Por ejemplo, el ingreso y egreso de trabajadores, la utilización de un sistema de fichaje para determinar la hora de salida y entrada de cada uno de ellos, la decisión respecto de la maquinaria que debe ser utilizada, etcétera.

■ **Reglamentar la actividad:** fijando las reglas para el mejor funcionamiento de la empresa. Por ejemplo, determinación de los lugares de tránsito dentro de ella, la rotación de las tareas, los francos compensatorios, la cobertura de las ausencias, los horarios de merienda, descanso, etc.

■ **Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo:** introduciendo los cambios necesarios para el desenvolvimiento más productivo de la empresa, siempre que no ataquen los derechos del trabajador.

El criterio orientador es que debe ser ejercido con razonabilidad, no alterar esencialmente el contrato de trabajo manteniendo la indemnidad del trabajador, es decir sin provocarle un daño material y moral.

■ **Facultad disciplinaria:** es una consecuencia de la facultad de dirección. Ella se materializa a través de la aplicación de una sanción al trabajador, que puede consistir en un llamado de atención, un apercibimiento o una suspensión. La sanción más grave que puede sufrir un empleado es el despido. Las medidas disciplinarias por faltas o incumplimientos del trabajador deben ser notificadas a éste por escrito, deben ser proporcionales a la falta cometida, tener justa causa y ser contemporáneas a la falta. El trabajador puede solicitar la impugnación de las sanciones.

Principios generales del Derecho del Trabajo

■ El principio protector. Este a su vez tiene tres reglas o subprincipios:

- a) *In dubio pro operario*
- b) Aplicación de la norma más favorable
- c) De la condición más beneficiosa.

- Principio de irrenunciabilidad de los derechos.
- Principio de la continuidad de la relación laboral
- Principio de la primacía de la realidad.

Principio de razonabilidad.

Principio de buena fe.

Principio protector

Es un criterio que protege al trabajador en forma individual, en tanto éste constituye la parte más débil de la relación laboral frente a quien tiene el poder económico e impone las reglas, es decir, el empleador. La inexistencia de este principio, o su desconocimiento, pueden ser una puerta abierta para condiciones indignas o de abuso en el trabajo. Son ejemplos de este principio tutelar el reconocimiento de la libertad sindical y contratación colectiva, la garantía de retribución justa y equitativa, la presunción del contrato por tiempo indeterminado o sin plazo, el traslado al empleador del riesgo laboral y las cargas sobre seguridad social relativas a las enfermedades inculpables, los accidentes, y muchos otros más diseminados en toda la normativa laboral.

Este principio fundamental se exterioriza a su vez en tres reglas: *in dubio pro operario*; **aplicación de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa.**

IN DUBIO PRO OPERARIO: esta regla se aplica cuando tenemos que interpretar una norma que tiene varios sentidos. Se hace imperativa entonces, la elección por el sentido más favorable al trabajador. El art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo dice: .Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la Ley los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

APLICACIÓN DE LA NORMA MÁS FAVORABLE: esta regla no se refiere a la interpretación de una norma sino a la elección de la norma más favorable entre varias que regulan una misma situación, sin importar el orden de prelación jerárquica que ocupe la regla jurídica. Por ejemplo, la ley establece una jornada diaria de ocho horas, pero si el convenio colectivo que rige esa actividad establece para esa tarea una jornada de siete horas diarias, prevalece el convenio colectivo, no obstante éste se encuentre en una escala inferior a la ley.

LA CONDICION MAS BENEFICIOSA: esta regla protege los derechos adquiridos por el trabajador.

Principio de la irrenunciabilidad

Este principio se encuentra incluido en los arts. 12 al 15 de la Ley de Contrato de Trabajo e implica que se vuelven nulas todas las pautas que intenten violar la actual legislación: Art. 12: Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración, o de su ejecución o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

Principio de continuidad

Este principio tutela la conservación del contrato de trabajo y se encuentra en varias disposiciones de las leyes laborales como son:

- a) considerar el contrato por regla general como de duración indeterminada.
- b) mantener la continuidad del contrato de trabajo no obstante los cambios dinámicos en la relación, como pueden ser cambio de horario, categoría, turno, remuneración, etcétera.
- c) el castigo frente al despido sin causa estableciendo una indemnización a favor del trabajador ya que la ley lo que protege es la continuidad del contrato.
- d) el mantenimiento del contrato no obstante el incumplimiento de una de las partes, por ejemplo, en caso de enfermedad, accidente, embarazo, nupcias, desempeño de cargos gremiales.

Principio de primacía de la realidad

Se manifiesta en la observación concluyente de la conducta de las partes en la ejecución del contrato sin importar lo que se pacta o se registra por escrito. Por ejemplo, sin en el recibo figura la categoría de peón y en realidad el obrero cumple tareas de oficial tornero se tendrá en cuenta la función que efectivamente cumple.

Principio de razonabilidad

Este principio orientado hacia el bien común y producto de la razón de las personas aparece en todo ordenamiento jurídico, en especial el derecho del trabajo, que tiene una función tutelar esencial. A través de él se pone límite a posibles arbitrariedades en que puedan recaer las partes. Ponemos algunos ejemplos: el derecho de dirección que posee el patrón .deberá ejercitarse con carácter funcional [...] sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador. (art.65 LCT); es decir, razonablemente. Por ejemplo, un empleador que cambia el lugar de trabajo de un obrero y lo destina a 280 kilómetros del

actual, con lo cual le provoca gastos que, por supuesto, no estaban previstos al inicio del contrato, como son los viáticos excesivos, el hospedaje, el abandono de otras actividades que realizaba. Otro supuesto sería el de los controles personales a la salida del trabajo empleando medios que menoscaben la dignidad del trabajador, como puede ser el palpado corporal por personal de vigilancia de un sexo a trabajadores del otro.

Principio de buena fe

Es un principio general y esencial en toda relación comercial que lleva implícita la confianza entre partes contratantes y la convicción de que no se engañarán, perjudicarán ni dañarán. En otras palabras, las partes entienden que cumplirán honestamente aquello que acordaron o convinieron.

El principio de buena fe debe ser observado tanto por el patrón como por el obrero. En relación con el empleado, este principio se entiende como derivado del que señala el deber de cooperación y fidelidad con la empleadora.

Actividad:

- 1- Imaginen que ustedes son los empleadores y realicen un listado de normas a cumplir detallando el rubro que se desempeñan. (Ejemplo un hotel, un banco, etc.)
- 2- A partir de la lectura de los Principios Generales del Derecho al Trabajo den un ejemplo de cada uno.
- 3- Dialoguen con la familia e indaguen sobre la situación laboral y pregunten si se cumple o no con alguna de estas normas.