

# LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA - INTRODUCCIÓN A LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

La Ley 20.744: Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT), es la norma que regula las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Además, a raíz de la especificidad de las distintas ramas de actividades y de diferentes tareas realizadas, los trabajadores organizados en gremios celebran con los empleadores del sector Convenios Colectivos de Trabajo (en adelante CCT).

Los CCT reglan su relación laboral. Generalmente, los CCT mejoran las condiciones generales expuestas en la LCT para todos los trabajadores.

Analicemos algunas cuestiones introductorias en la temática:

## ¿A qué llamamos trabajo?

Denominamos “**trabajo en relación de dependencia**” a toda actividad lícita que se presta en favor de quien tiene la facultad de dirigirla y que se realiza a cambio del pago de una remuneración.

La remuneración es lo que recibe el trabajador/a de su empleador/a por la tarea que ha realizado. Puede llamarse: salario, sueldo, haber, jornal, etc.

## ¿Qué se entiende por contrato de trabajo?

Hay “**contrato de trabajo**”, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona 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.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva. Existe entre las partes una relación de intercambio y un fin económico.

Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las normas, las convenciones colectivas y los usos y costumbres. El contrato de trabajo siempre está referido al trabajo en relación de dependencia.

## ¿Quiénes son los sujetos en una relación laboral?

En líneas generales, vamos a decir que las 2 partes que componen la relación de trabajo son:

- **Trabajador/a:** Persona humana que se obliga o presta servicios en las condiciones citadas anteriormente, cualquiera que sean las modalidades de la prestación.
- **Empleador/a:** Persona humana o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

## ¿Cuál es el marco legal aplicable en las relaciones laborales?

La **Ley 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo** es aplicable en todo el territorio argentino. Es la norma que regula las relaciones entre trabajadores y empleadores. Esta ley rige para 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 el territorio de la República Argentina.

Además, a raíz de la especificidad de las distintas ramas de actividades y de las diferentes tareas realizadas, los trabajadores organizados en gremios celebran con los empleadores del sector **Convenios Colectivos de Trabajo**. Los CCT reglan su relación laboral y generalmente mejoran las condiciones generales expuestas en la LCT para todos los trabajadores y las trabajadoras.

## ¿La Ley de Contrato de Trabajo se aplica a todos los trabajadores? ¿Cuáles son los trabajadores excluidos? ¿Por qué?

La LCT no se aplica a todos los trabajadores. Las disposiciones de la LCT no serán aplicables a:

- a) los trabajadores 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.
- c) los trabajadores agrarios.

Para los trabajadores detallados, su actividad se rige por otra normativa diferente, específicamente creada para ellos y más adecuada a las características de las tareas que desarrollan.

## ¿Qué son y qué características tienen los Convenios Colectivos de Trabajo?

Los SINDICATOS (representantes de los trabajadores) reunidos con las CÁMARAS EMPRESARIALES (representantes de los empleadores -de cada sector de actividad-) celebran acuerdos que rigen las relaciones laborales y que generalmente mejoran las condiciones previstas en la LCT. Estos acuerdos luego son promulgados por el MINISTERIO DE TRABAJO y se denominan CCT.

Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales y CCT.

En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales se aplicará el principio que indica que prevalece la norma más favorable para el trabajador.

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.

### ¿Cuáles son los principios rectores de la LCT?

Los principios de la justicia social, los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe y la no discriminación. Esta ley prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

### ¿Quiénes pueden celebrar contratos de trabajo?

Pueden celebrar contrato de trabajo las personas desde:

- ❖ los **18 años**,
- ❖ los **16 años y menores de 18 años**, con autorización de su padre/madre, responsables o tutores. Se presume tal autorización cuando el adolescente viva independientemente de ellos.

Los/las menores desde los 18 años de edad tienen la libre administración y disposición del producido del trabajo que ejecuten y de los bienes de cualquier tipo que adquirieran con ello, estando a tal fin habilitados para el otorgamiento de todos los actos que se requieran para la adquisición, modificación o transmisión de derechos sobre los mismos.

Los/las menores emancipados/as por matrimonio gozarán de plena capacidad laboral.

### ¿Qué formas puede presentar el contrato de trabajo?

Cuando nos referimos al contrato de trabajo, tendemos a pensar en un contrato escrito. Sin embargo, habitualmente el contrato de trabajo se explicita verbalmente. Por ello, es importante destacar la validez del contrato “oral” entre el empleador/a y el trabajador/a; en el que se da consentimiento mutuo y se establecen ciertos acuerdos en relación con:

- Lugar, horario y duración de la jornada de trabajo,
- Tareas a realizar,
- Remuneración,
- Etc.

# PROPUESTA DIDÁCTICA

## Objetivos

- ❖ Definir trabajo y reconocer las partes existentes en una relación laboral.
- ❖ Introducir los contenidos fundamentales de la LCT dejando que afloren los conocimientos previos que los alumnos y las alumnas tienen del tema.

## Referencia normativa

Ley 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo

## Actividades

1. Leer la ficha anterior.
2. En grupo, guiados por el profesor, confeccionar una encuesta (de no más de 10 preguntas) que permita indagar acerca del trabajo, de distintos aspectos que les interesen de la relación laboral, condiciones de trabajo, etc.
3. Administrar la encuesta entre familiares, conocidos y amigos que trabajen.
4. Hacer un resumen de los datos más relevantes que han obtenido.
5. Puesta en común (por grupos)
6. ¿A qué conclusiones arribaron?
7. ¿Han detectado la presencia de empleo no registrado (*empleo en negro*)? En el caso de que haya surgido de las respuestas de las encuestas enumera las diferencias existentes entre el TRABAJO REGISTRADO y el TRABAJO NO REGISTRADO.

TRABAJO REGISTRADO	TRABAJO NO REGISTRADO

8. De las puestas en común de las encuestas... ¿Qué Convenios Colectivos de Trabajo se han ido mencionando (o sea, ¿bajo qué CCT se encuadran los diferentes trabajadores encuestados?). Listar algunos.