

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PROFESOR ADJUNTO DR. MARCELO DI STEFANO

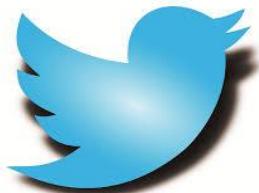


Facultad de Ciencias Económicas - UBA

CONTRATO DE TRABAJO



WORDPRESS



Marcelodistefano.com

@marcelodis

Marcelodis

Marcelo Di Stefano

Marcelo Di Stefano

Fallos y Curiosidades del
Derecho

CONTRATO DE TRABAJO

ART 21 LCT

"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".



ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Existe un acuerdo de voluntades para que cada parte cumpla sus obligaciones:

Se trata de un servicio personal,

No tiene relevancia la denominación asignada por las partes ni las formas

No tiene importancia el plazo

El trabajador se obliga a poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo

El empleador asume el compromiso del pago de una retribución - remuneración- por el trabajo recibido;

El trabajo se pone a disposición de la empresa de otro, y el empresario lo organiza, lo aprovecha y asume los riesgos del negocio.



CARACTERES DEL CONTRATO DE TRABAJO

- 1) Consensual*
- 2) Personal*
- 3) Dependiente del trabajo*
- 4) De trato sucesivo*
- 5) No formal*
- 6) Oneroso*
- 7) Bilateral*
- 8) Comutativo*
- 9) Típico*



RELACION DE TRABAJO

ART 22 LCT

"**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".



RELACION DE DEPENDENCIA PRESTACION EFECTIVA DE LA TAREA EJECUCION DE OBRAS, ACTOS O SERVICIOS

ART 24 LCT

Efectos del contrato sin relación de trabajo.

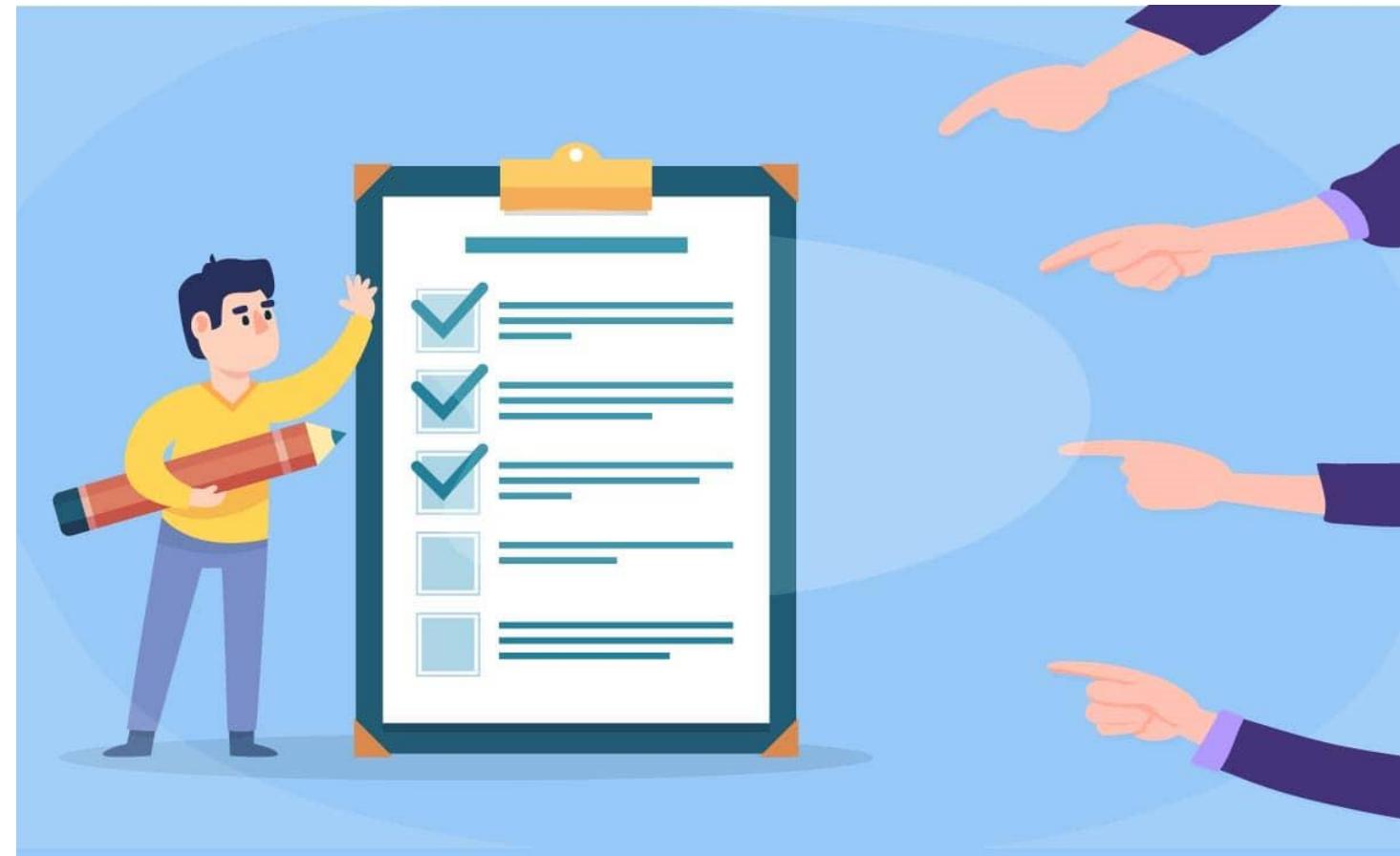
Los efectos del incumplimiento de un contrato de trabajo, antes de iniciarse la efectiva prestación de los servicios, se juzgarán por las disposiciones del derecho común, salvo lo que expresamente se dispusiera en esta ley. Dicho incumplimiento dará lugar a una indemnización que no podrá ser inferior al importe de un (1) mes de la remuneración que se hubiere convenido, o la que resulte de la aplicación de la convención colectiva de trabajo correspondiente.

PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El hecho de la prestación de servicios 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.

Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

ART 23 LCT



REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

CAPACIDAD:

La *capacidad de derecho* es la aptitud de las personas para ser titular de derechos y contraer obligaciones. La *capacidad de hecho* es la aptitud que tienen las personas para ejercer por si mismas sus derechos.

DEL EMPLEADOR:

Si el empleador es una persona física, tendrá capacidad para realizar un contrato de trabajo si cumple con las siguientes condiciones:

1. Mayor de 18 años; 2. Mayor de 16 años que ejerce algún empleo, profesión o industria, por lo cual la ley lo considera autorizado por sus progenitores; 3. Menor emancipado por matrimonio (art. 35 LCT).



DEL TRABAJADOR:

ART 32 LCT

El nuevo texto del artículo 32º de la LCT establece que las personas desde los 18 años pueden celebrar contratos de trabajo. Por su parte, los mayores de 16 años pueden celebrar contrato de trabajo con autorización expresa de sus padres, responsables o tutores; dicha autorización se presume dada cuando los adolescentes vivan independientemente de ellos.

el artículo 35º de la LCT establece que “*los menores emancipados por matrimonio gozarán de plena capacidad laboral*”.

ART 35 LCT

No tienen capacidad para celebrar contratos de trabajo las personas menores de edad, las personas que padecen una adicción o una alteración mental permanente o prolongada de suficiente gravedad que tuvieran restricciones a su capacidad por decisión judicial, las personas inhabilitadas judicialmente por embriaguez habitual, uso de estupefacientes, disminución mental o prodigalidad.

REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

OFERTA DE TRABAJO → PROCESO DE SELECCIÓN

ELECCION

LIBERTAD DE
CONTRATACION

El artículo 45º de la LCT estipula que el consentimiento “...debe manifestarse por propuestas hechas por una de las partes dirigidas a la otra y aceptadas por esta, se trate de ausentes o presentes”.

ART 45 LCT

EXPRESO
O TACITO

CONSENTIMIENTO:

Es la exteriorización de la voluntad de las partes contratantes de realizar un contrato con determinado objeto.



Podríamos decir que hasta el momento de la contratación existen fases preliminares no reguladas por el contrato de trabajo, y que la litigiosidad que en esas instancias se produzca deberá ser resuelta en el campo del derecho civil en función de los daños y perjuicios que se determinen.



DISCERNIMIENTO, INTENCION Y LIBERTAD

OBJETO

Está constituido por la prestación de una **actividad personal e infungible** -un quehacer humano insustituible-, **según la categoría profesional del trabajador** que estipulan las partes. *Esto resulta esencial para determinar las tareas que debe desarrollar el trabajador y su remuneración.*

ART 37 LCT



PERSONAL - INFUNGIBLE - POSIBLE

OBJETO DETERMINADO O INDETERMINADO

El contrato de trabajo tendrá por objeto 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.



**DETERMINADO O INDETERMINADO
SIEMPRE TIENE QUE TENER ALGUN NIVEL DE DETERMINACION**

OBJETO ILICITO

La licitud está referida a la exigencia de que el objeto del contrato (la prestación) **no contrarie ninguna prohibición legal**, pero tampoco a la moral y las buenas costumbres.

Servicios excluidos.

No podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos.

ART 38 LCT

“se considerará ilícito el objeto cuando el mismo fuese contrario a la moral y a las buenas costumbres pero no se considerará tal si, por las leyes, las ordenanzas municipales o los reglamentos de policía se consintiera, tolerara o regulara a través de los mismos”.

ART 39 LCT

PRODUCE LA NULIDAD ABSOLUTA.

No admite reclamación entre las partes.

Art. 41. —Nulidad del contrato de objeto ilícito.

El contrato de objeto ilícito no produce consecuencias entre las partes que se deriven de esta ley.



ART 41 LCT

OBJETO PROHIBIDO

la diferencia entre el objeto ilícito y el prohibido. En el primer caso, se contrata a personas con capacidad legal, y lo que resulta contrario a la ley es la tarea para la cual se los contrata. En el caso del objeto prohibido la tarea encomendada puede ser lícita, lo que contradice la ley es la contratación de una persona que no está habilitada por las normas para trabajar.

Se considerará prohibido el objeto cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones.

La prohibición del objeto del contrato está siempre dirigida al empleador.

ART 41 LCT



LA PROHIBICION ESTA DIRIGIDA AL EMPLEADOR.

Art. 42. —Nulidad del contrato de objeto prohibido. Inoponibilidad al trabajador.

El contrato de objeto prohibido no afectará el derecho del trabajador a percibir las remuneraciones o indemnizaciones que se deriven de su extinción por tal causa, conforme a las normas de esta ley y a las previstas en los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo.

Art. 43. —Prohibición parcial. Si el objeto del contrato fuese sólo parcialmente prohibido, su supresión no perjudicará lo que del mismo resulte válido, siempre que ello sea compatible con la prosecución de la vinculación. En ningún caso tal supresión parcial podrá afectar los derechos adquiridos por el trabajador en el curso de la relación. **Art. 44. —Nulidad por ilicitud o prohibición. Su declaración.** La nulidad del contrato por ilicitud o prohibición de su objeto tendrá las consecuencias asignadas en los artículos 41 y 42 de esta ley y deberá ser declarada por los jueces, aun sin mediar petición de parte. La autoridad administrativa, en los límites de su competencia, mandará cesar los actos que lleven aparejados tales vicios.



FORMA DEL CONTRATO

EL
CONTRATO
DE TRABAJO
ES
INFORMAL

Para la celebración del contrato rige el principio de libertad de las formas. No se requiere una forma determinada como requisito de validez.

Art. 48. — Forma.

Las partes podrán escoger libremente sobre las formas a observar para la celebración del contrato de trabajo, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares.

CAUSA DEL CONTRATO

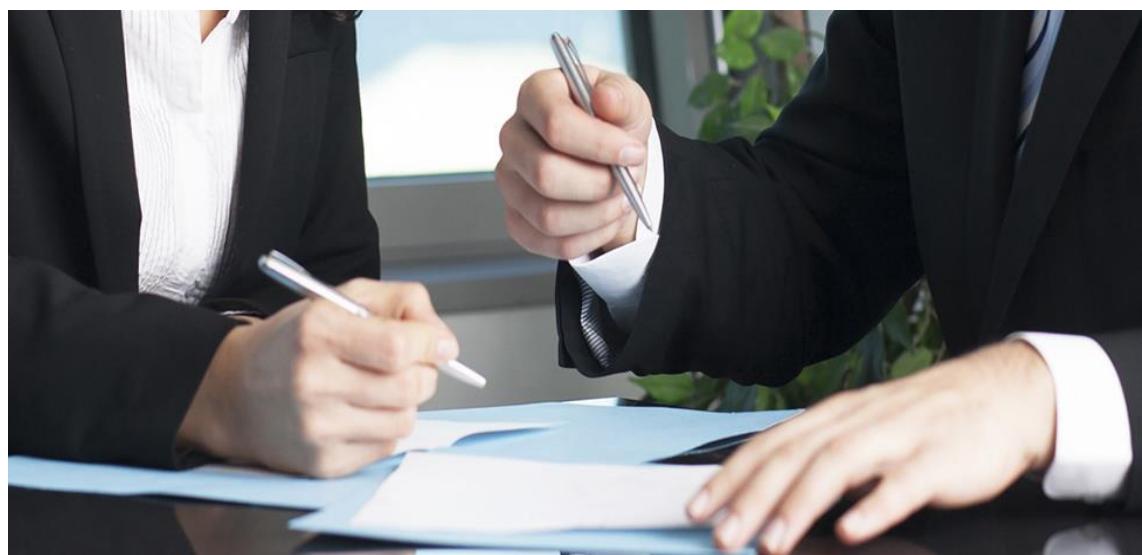
Es el hecho y la motivación que dan inicio al contrato.

CAUSA FUENTE:

El motivo que llevó a las partes a contratar, la convocatoria, el contacto.

CAUSA FIN:

La finalidad de las partes, de cada una, al contratar.



Con la excepción del contrato a plazo fijo, eventual y de aprendizaje que deben cumplir las formalidades establecidas.

PRUEBA DEL CONTRATO

Derivado del principio protectorio, la prueba del contrato de trabajo admite todos los modos y formas posibles para evitar la simulación y el fraude. El artículo 50º de la LCT establece que “*el contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales y lo previsto en el artículo 23 de esta ley*”, y recordemos que la referencia del artículo 23º es a la presunción legal de la existencia del contrato cuando se acredita la prestación de servicios por cuenta ajena.

ART 50 LCT

confesional, pericial, documental,
informativa, testimonial

Existen casos en los cuales los Estatutos o convenios colectivos de trabajo exigen al trabajador la portación de ciertas documentaciones especiales, licencias o habilidades para desarrollar sus tareas. La falta de esos documentos -carnés, credenciales, registros, etc.- no resulta un impedimento para los trabajador



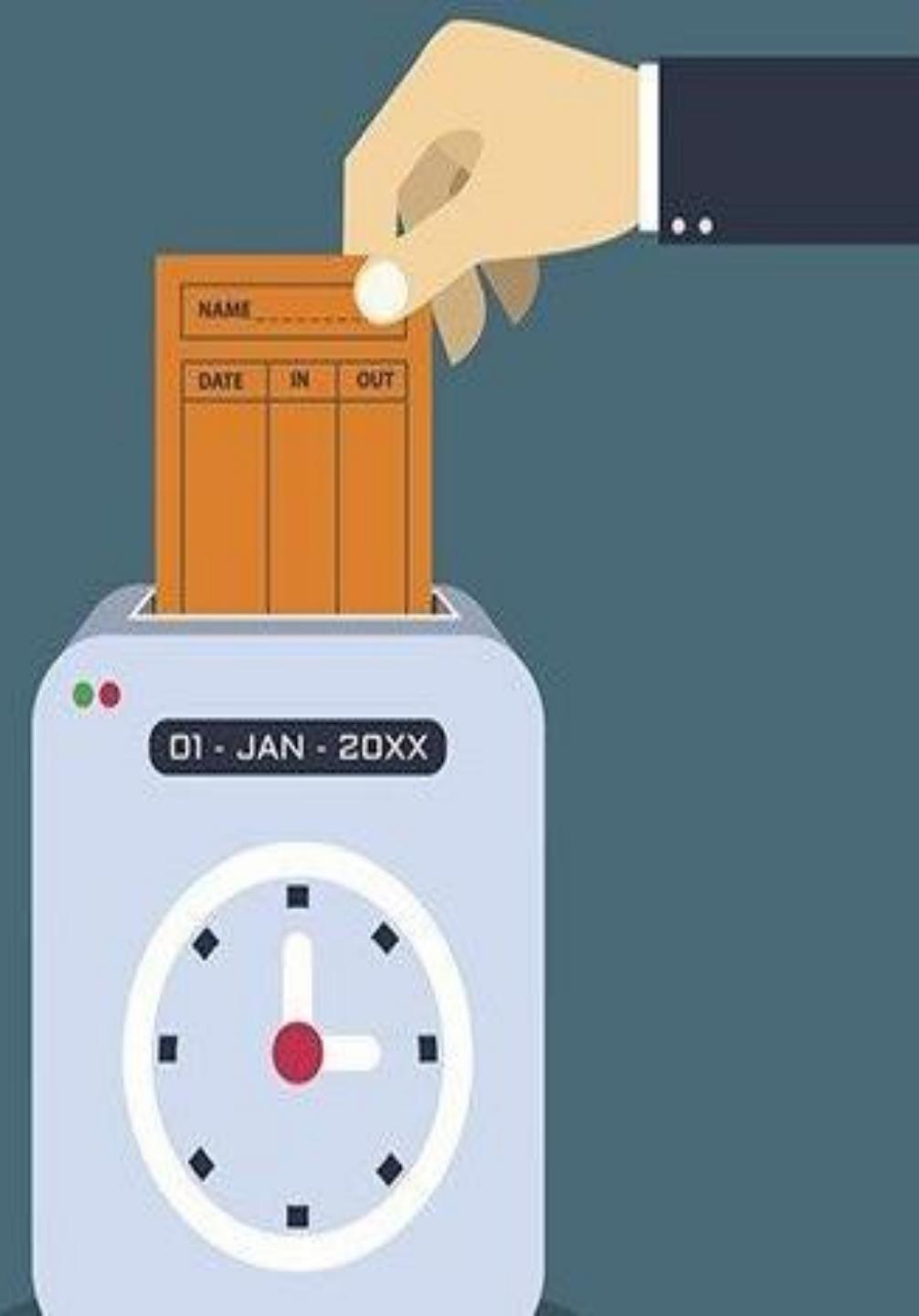
REGISTRACION LABORAL

La registración laboral es trascendente para las partes del contrato de trabajo, pero también para el conjunto de la sociedad. El flagelo de la no registración y la alteración fraudulenta de los registros laborales se ha mantenido, con variaciones poco significativa, en torno al cincuenta por ciento (50%) en nuestro país a lo largo de las últimas tres décadas. Esto significa que prácticamente uno de cada dos argentinos que trabaja lo hace en forma no registrada o mal registrada.



REGISTRACION LABORAL

- La LCT en su artículo 52° obliga a los empleadores a "...llover un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el que se consignará: A. Individualización íntegra y actualizada del empleado. B. Nombre del trabajador. C. Estado civil. D. Fecha de ingreso y egreso. E. Remuneraciones asignadas y percibidas. F. Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares. G. Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo. H. Los que establezca la reglamentación. Se prohíbe:
1. Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada. 2. Dejar blancos o espacios. 3. Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa. 4. Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro. Tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, por una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación".



REGISTRACION LABORAL

El libro del artículo 52°, debe estar en el lugar del trabajo dispuesto para una posible inspección, de las autoridades administrativas (AFIP, ANSES, Ministerio de Trabajo, Obras Sociales, etc.) o judiciales. Puede ser reemplazado por un conjunto de hojas visadas por la autoridad de aplicación, y actualmente existen formatos digitales.



La falta de exhibición del libro, así como de registros, planillas u otros elementos de contralor; además de configurar una condición para la sanción administrativa, será tenida como presunción a favor de las afirmaciones del trabajador sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos

Además de la inscripción en el libro del artículo 52°, el empleador tiene la obligación de registrar al trabajador ante la AFIP que posee un registro de empleadores con Clave Única de Identificación Tributaria CUIT, y de trabajadores a través de la Clave Única de Identificación Laboral CUIL, mediante el Sistema Único de Registración Laboral SURL creado para centralizar la información laboral, previsional, obras sociales y prestaciones de desempleo.

SERVICIO NO PERSONALES, INSUBORDINADOS

Locación de servicios: Se diferencia con el contrato de trabajo por la inexistencia de la subordinación. Estamos ante un trabajo que se ejecuta con independencia, su prestación no es permanente, y se agota con la satisfacción del objeto de la contratación.

Locación de obra: Las partes contratan la ejecución de una obra determinada a cambio de un precio. No hay ajenidad en el riesgo, el locador es responsable por el resultado de su obra.

Sociedad: Las partes de una sociedad persiguen un fin común y asumen los riesgos de su empresa. Existe colaboración pero no subordinación.



Mandato: Surge cuando una parte otorga a otra un poder para que la represente. Si el representante - mandatario - no actúa en forma subordinada al mandante, vale decir actúa en su propio beneficio, no existe relación laboral del trabajador con el mandante.

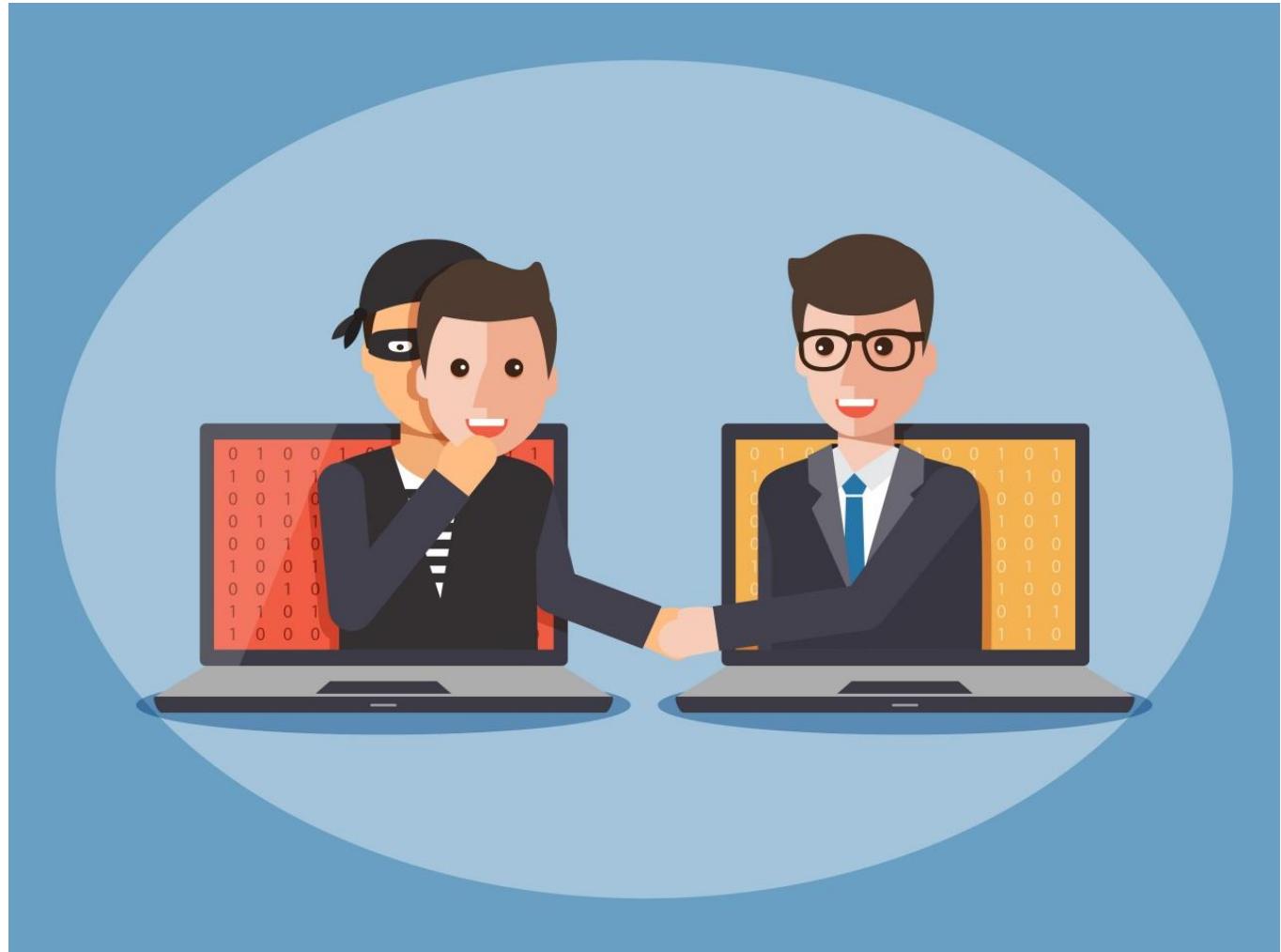
INCUMPLIMIENTO, FRAUDE, SIMULACION

- El *incumplimiento* es la evasión, sin utilizar argucias, de las obligaciones. Por su parte, el *fraude* es el incumplimiento total o parcial de las obligaciones a través de caminos indirectos, desviando el sentido de las normas para buscar un beneficio no contemplado en las mismas - interposición de personas, alteración de documentación-. La simulación se produce cuando se pretende encubrir un acto en la apariencia de otro, ocultando algún aspecto del contrato de trabajo.



EFFECTO DE NULIDAD, LABORALIZACION Y SOLIDARIDAD

- *la legislación laboral reacciona frente a las maniobras evasivas y las conductas simuladas o fraudulentas de tres formas:*
 - *declara la nulidad de todo contrato cuando las partes actuaron con simulación y fraude y aplicando la disposición laboral (art. 14, LCT);*
 - *establece la relación de dependencia directa con quien se beneficia o aprovecha el trabajo (art. 29, LCT);*
 - *fija la solidaridad entre los sujetos que intervienen en el negocio (arts. 30 y 31 LCT)*



ART 14 LCT

Simulación y fraude: El artículo 14° de la LCT es claro decretando que “será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley”. Rige el principio de supremacía de la realidad. Los jueces operan la nulidad del acto falso, y se aplica la norma correspondiente.



Interposición e intermediación de personas: El artículo 29° se refiere a la *interposición e intermediación*, el mismo se refiere a “los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.

ART 29 LCT

Agencias de Serv Eventuales y Resp c la Seg Social: Por su parte, el artículo 29° bis se refiere a la solidaridad entre el empleador y la agencia con relación a las obligaciones frente a la seguridad social.

ART 29 bis LCT

ART 30 LCT CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN. SOLIDARIDAD.

Esta norma prevé una serie de supuestos en los cuáles existen múltiples relaciones laborales posibles superpuestas o complementarias, y persigue establecer la solidaridad entre los posibles empleadores para evitar que se materialice el incumplimiento de las obligaciones con respecto a los trabajadores ante la dificultad de determinar quien es el empleador responsable. Para ello, la ley establece el criterio de la atribución de la responsabilidad solidaria sustentado en la idea de que la contratación, subcontratación, externalización, y/o tercerización de servicios no puede convertirse en una exoneración de responsabilidades laborales de quien en definitiva es el beneficiado por el trabajo realizado.



ART 31 LCT EMPRESAS RELACIONADAS Y SUBORDINADAS. SOLIDARIDAD.

Se trata de dos o más empresas con personalidad jurídica propia, pero que se encuentran vinculadas siendo parte de un grupo empresario, o a través de distintos grados de relación como parte de un conjunto económico. Sus paquetes societarios configuran alternativas de control mutuo, o de una sobre la otra, y existe un aprovechamiento compartido de los recursos productivos, actuando el grupo económico como verdadero empleador.

Responsabilidad de socios, gerentes, directores y administradores de sociedad comercial