

SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.



**DR. MARCELO
DI STEFANO**

www.marcelodistefano.com



Organización
Internacional
del Trabajo



CÁMARA EMPRESARIAL



SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

- El carácter protectorio de este derecho especial le otorga un protagonismo principal al trabajador dependiente entre los sujetos de las relaciones individuales del trabajo, por supuesto en interacción con el otro sujeto que constituye su contraparte, el empleador.



SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

El trabajador se ubica en la centralidad de la protección legal, y por tanto, es el sujeto determinante de esta rama del derecho.

La hiposuficiencia reconocida por el Estado, requiere del ejercicio de las herramientas del orden público laboral para atenuar los efectos del desequilibrio objetivo que favorece a los empleadores, y proyectar relaciones del trabajo basadas en la justicia social.

EL TRABAJADOR SEGÚN LA LCT

Solo puede tratarse de una persona física.



Se trata de una prestación personal e infungible que no puede delegarse.

ART 25° LCT

La Ley de Contrato de Trabajo, a los efectos de las relaciones laborales en ella comprendidas, define en su artículo 25° como trabajador *“a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21° y 22° de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de prestación”*.

El servicio se presta en forma subordinada, bajo relación de dependencia, por cuenta ajena de quién tiene la facultad de dirigirla.

Se debe el pago de una remuneración.

AUXILIARES DEL TRABAJADOR

Si el trabajador estuviese autorizado a servirse de auxiliares, éstos serán considerados como en relación directa con el empleador de aquél, salvo excepción expresa prevista por esta ley o los regímenes legales o convencionales aplicables.

ART
28° LCT

DEROGADO LEY 27.802



SOCIO EMPLEADO

Las personas que, integrando una sociedad, prestan a ésta toda su actividad en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que concretamente se le impartan, serán consideradas como trabajadores dependientes de la sociedad a los efectos de la aplicación de esta ley y de los regímenes legales o convencionales que regulan y protegen la prestación de trabajo en relación de dependencia.

Exceptúanse las sociedades de familia entre integrantes **del grupo familiar primario.**

ART
27° LCT
SEGÚN LEY 27.802



EL EMPLEADOR SEGÚN LA LCT

Personas físicas
o de existencia
visible, con
exclusión de los
incapaces de
hecho o de
derecho.



Personas
jurídicas
públicas o
privadas.

Asociaciones
sin fines de
lucro.

Asociaciones
de hecho o
irregulares.

Conjunto o
grupo de
personas
físicas

ART
26° LCT
ley 27.802

Se considera empleador a la persona humana o jurídica, o conjunto de ellas aún sin personalidad jurídica propia, **que, a los fines de desempeñarse bajo su dependencia**, requiera los servicios de un trabajador.

**EMPLEADOR, EMPRESARIO, PATRÓN,
DADOR DE TRABAJO, PRINCIPAL**

LA EMPRESA Y EL EMPRESARIO

ART 5° LCT

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.

A los mismos fines, se llama **"empresario"** a 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".



EL REPRESENTANTE DEL
EMPLEADOR

ART 36° LCT

ART 6° LCT

Se entiende por **"establecimiento"** a la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones.

EL ESTADO COMO SUJETO

El Estado puede ser sujeto del derecho del trabajo como empleador cuando asume tal carácter en relaciones regidas por las normas laborales. Sin embargo, su función esencial es la de autoridad pública, al intervenir como órgano de control y de aplicación tanto en las relaciones individuales como colectivas por medio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social
Argentina



La OIT es una **AGENCIA ESPECIALIZADA** de la ONU, cuyos principales objetivos son mejorar las condiciones de trabajo, promover empleos productivos, acelerar el desarrollo social y mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo.

Se fundó en 1919, a raíz de la Conferencia de Paz convocada al término de la primera guerra mundial. En 1946 se incorpora al Sistema de Naciones Unidas.

“la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social”

CONSTITUCION OIT 1919

“el trabajo no es una mercancía”

DECLARACION DE FILADELFIA 1944



LA ESTRUCTURA TRIPARTITA ES EL RASGO CARACTERÍSTICO, LA NOTA DISTINTIVA DE ESTA SINGULAR ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL.

- La OIT se sustenta, en todos sus niveles de decisión, debate y acción, en una estructura tripartita con la representación de gobiernos, empleadores y trabajadores.



La Organización Internacional del Trabajo tiene su sede principal en Ginebra, Suiza,

Sin tripartismo
no hay justicia ni desarrollo



PRINCIPALES ORGANOS DE LA OIT



CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Oficina cuenta con unos 2.700 funcionarios de más de 150 nacionalidades quienes se desempeñan en la sede en Ginebra y en 40 oficinas en diversos lugares del mundo.



CONSEJO DE ADMINISTRACION

Compuesto por 56 miembros titulares (28 Gobiernos, 14 Empleadores y 14 Trabajadores) y por 66 miembros adjuntos (28 G/19 E/19 T)

PRINCIPALES FUNCIONES DE LA OIT

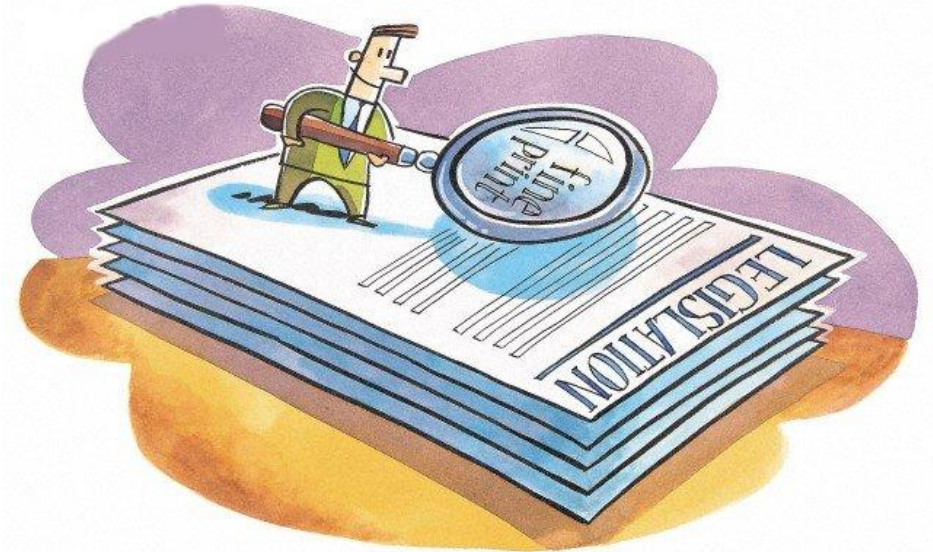
La **función consultiva** es tipo orientadora, y se materializa a través de todos sus instrumentos. Se trata de investigaciones, informes especiales, las recomendaciones y los informes que se realizan a pedido de los países miembros.



La **función de apoyo y cooperación técnica**, se realiza a partir de los recursos humanos y técnico de altísimo nivel de calificaciones y conocimientos sobre los distintos aspectos del mundo del trabajo que posee la OIT.



La **función normativa** es seguramente la función más importante y característica de la OIT. Se trata de la capacidad que tiene la Organización de aprobar Convenios y Recomendaciones, los primeros de carácter obligatorio para los signatarios, las segundas de carácter orientativo o consultivo.



CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

• vinculados a la temática específica del derecho del trabajo, e incluyen materias propias de la seguridad social. Se trata de normas de derecho público internacional, son tratados internacionales, los cuales una vez ratificados por los países miembros según sus reglas internas de adopción, adquieren exigibilidad de cumplimiento, y surge la inmediata obligación de aplicar las Normas Internacionales del Trabajo en su derecho interno, informar sobre la aplicación, y aceptar los controles que disponga el organismo internacional.

RECOMENDACIONES INTERNAC. DEL TRABAJO

las Recomendaciones son propuestas o consejos sobre temas centrales que se interpretan como opinión indicativa, no existe el deber de incorporar su contenido al derecho interno.



MECANISMOS DE CONTROL DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS

Las Normas Internacionales del Trabajo están respaldadas por un mecanismo de control que se diferencia del resto de los sistemas que se aplican en el ámbito internacional, y junto al tripartismo, constituye una de las particularidades distintivas de la OIT en el ámbito de las organizaciones internacionales y del Derecho Internacional. Su objetivo es garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican.

Mecanismo de control periódico:

Se basa en el examen de los informes sobre la aplicación de los tratados en el ámbito interno de los países que deben remitir los Estados Miembros, sobre los cuales pueden prestar observaciones las organizaciones de trabajadores y de empleadores donde consten sus discrepancias y críticas.

Dos órganos de la OIT proceden a realizar el examen:

- **COMITÉ DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE NORMAS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT**
- **COMISIÓN DE APLICACIÓN DE NORMAS**



PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

Reclamaciones: Este procedimiento sólo puede ser iniciado a instancia de una organización de empleadores o de trabajadores que alegue que un país no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un Convenio ratificado. Se tramita ante el Consejo de Administración.

Quejas: Una queja puede ser sometida por un país contra otro si considera que este último no ha tomado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un Convenio. Para poder formular las quejas, ambos países deben haber ratificado el Convenio.

Quejas sobre la violación de la libertad sindical: El **Comité de Libertad Sindical** es un organismo especializado de la OIT que examina sobre una base regular las quejas que se recibe sobre la violación de la libertad sindical, sin que se requiera para ello del consentimiento del gobierno respectivo. Es un Comité del Consejo de Administración.

La libertad sindical



Recopilación de decisiones
del Comité de Libertad Sindical

Sexta edición, 2018

DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

- La libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva
 - La abolición del trabajo forzoso
 - La erradicación del trabajo infantil
 - La eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación
- Un entorno seguro y saludable (2022)



CONVENIOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

En relación con la promoción de los **derechos de asociación y sindicalización** Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y protección al derecho de sindicación. Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

En relación con la **eliminación del trabajo forzoso** Convenio (núm. 29) sobre el trabajo forzoso u obligatorio. Convenio (núm. 105) sobre la abolición del trabajo forzoso.

En relación con la **eliminación del trabajo infantil** Convenio (núm.138) sobre la edad mínima de admisión al empleo. Convenio (núm. 182) sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil.

En relación con la **eliminación de la discriminación** Convenio (núm. 100) sobre la igualdad de remuneración. Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

