

SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Dr. Marcelo Di Stefano

Como actores del derecho del trabajo, tendremos a los que actúan a título individual, y aquellos que lo hacen en representación colectiva. A continuación, enmarcaremos genéricamente a los sujetos del derecho del trabajo, para luego concentrarnos en los sujetos del contrato de trabajo, vale decir, a los que actúan en el marco de las relaciones individuales. Presentaremos apenas una definición de los sujetos colectivos sobre los cuáles vamos a profundizar en la unidad correspondiente.

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.

En materia de derechos colectivos tendremos la acción de las organizaciones sindicales -sindicatos, federaciones y confederaciones- que ejercerán la defensa de los intereses de los trabajadores interactuando con las organizaciones de empleadores -cámaras empresariales y confederaciones industriales-.

El Estado constituye también un sujeto del derecho del trabajo, que en tanto órgano de aplicación, control y regulación de las normas laborales resulta clave en la administración de las relaciones individuales y colectivas; y al mismo tiempo, en su rol de *estado empleador*, se constituirá en contraparte de los sindicatos estatales cuando se trate de relaciones de empleo público.

Finalmente, por efecto de la importancia que adquirieron las normas laborales internacionales, especialmente desde la reforma constitucional de 1994, se reconoce a los organismos internacionales como sujetos del derecho del trabajo, y entre ellos, a la Organización Internacional del Trabajo OIT en forma predominante atento a su relevancia normativa y especificidad técnica.

1. EL TRABAJADOR

Decíamos que 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.

Como adelantamos en capítulos anteriores, el sujeto que es regulado en el derecho del trabajo es el *trabajador dependiente*, la persona física que realiza su prestación libremente por cuenta ajena, bajo relación de dependencia, a cambio de una remuneración que surge de un contrato de trabajo.

1.1. EL TRABAJADOR SEGÚN LA 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”*. Una redacción comprensiva de los tres artículos nos permitiría establecer que el trabajador es el sujeto (persona física) que se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de otra persona (física o jurídica) y bajo la dependencia de esta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.

Veamos algunos elementos que surgen de la definición:

- Solo puede tratarse de una persona física.

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

1.2. AUXILIARES DEL TRABAJADOR

Se trata de aquellas personas que ayudan al dependiente en la realización de sus tareas, su figura estaba descripta en el artículo 28° de la LCT, pero ha sido derogado por la reciente Ley 27.802.

No obstante el cambio legislativo, existen, y actúan bajo la dirección operativa del trabajador principal, por delegación del empleador, a los efectos de desarrollar la tarea, pero siempre la relación laboral queda establecida entre el auxiliar y el empleador quien es responsable de garantizar todos sus derechos.

1.3. SOCIO EMPLEADO

Es aquel sujeto que, siendo parte de una sociedad con carácter de accionista o socio, a su vez presta sus *servicios personales* en forma de actividad principal a dicha sociedad, y lo hace bajo las directivas de un superior al cual se subordina, percibiendo una remuneración a cambio. Tendrá entonces una doble relación de socio, por un lado, y trabajador en relación de dependencia por otro.

Esta figura laboral contemplada en el artículo 27° de la LCT tiene por objeto, tal como señala Grisolia *“prevenir el fraude laboral que se produce cuando mediante una figura contractual no laboral -la sociedad- y utilizando una simulación ilícita, se intenta evadir la aplicación de las normas laborales haciendo aparecer al empleado como integrante de la sociedad”*¹.

1.4. LOS SINDICATOS

En materia de derechos colectivos del trabajo, como veremos posteriormente, el sujeto trabajador se ve representado por la organización sindical a la cual corresponde la actividad en la cual desempeña su prestación laboral. Solo adelantamos en este punto que se trata de organizaciones permanentes que tienen por objeto la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores agrupados según su profesión o actividad.

2. EL EMPLEADOR

El artículo 26° de la LCT define al empleador como *“la persona física o conjunto de ellas, o jurídica tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador”*.

De la definición surge que pueden ser empleadores:

- 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.

2.1. DISTINTAS FORMAS EN LAS QUE SE DENOMINA AL EMPLEADOR

¹ GRISOLIA, Julio Armando, *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, 12ª Edición, Lexis Nexis, Buenos Aires, 2007, pág.158.

El principio de la realidad, que desestima las formas exteriores, entre ellas las denominaciones, y persigue el análisis de la relación laboral en lo concreto, le resta importancia a las distintas terminologías con las cuales se denomina a los sujetos de la relación laboral. No obstante, reseñamos entre las más usuales formas de referirse al empleador como empresario, patrón, dador de trabajo, o principal.

2.2. ACTOS DE LOS REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR

Cuando el empleador es una persona jurídica, el ejercicio de las facultades propias del empleador - dirección, control, poder disciplinario-, en relación directa con el trabajador, son ejercidas por un representante legal, muchas veces adoptando el rol de gerente o la denominación equivalente propia de cada actividad. El artículo 36° de la LCT extiende sobre estas personas las facultades que ejercerán *“en nombre y representación del empleador”* por delegación expresa o tácita.

2.3. LA EMPRESA

La empresa implica una compleja articulación de acciones. Un orden de factores que tiene por objeto el resultado productivo -finalidad de la empresa-. En ese proceso interactúan las personas, las cosas, y la propia actividad de la empresa a través de quienes la dirigen. Se trata de una organización creada y estructurada con el objeto de producir bienes y servicios, y transarlos en el mercado para obtener un beneficio.

La búsqueda del lucro está en la esencia del objeto de la creación de la empresa, que asume el riesgo de la inversión del capital, los insumos, y la contratación de los trabajadores, con la expectativa de generar un negocio rentable que le reporte beneficios. Según Las Heras *“la esencia de la empresa capitalista es la multiplicación de bienes y servicios para colmar las expectativas de la mayor cantidad de personas que carecen de y desean esos bienes”*².

Podemos hablar también de la existencia de empresas sin fines de lucro, cuya finalidad es la obtención de beneficios no económicos, como el logro de objetivos comunitarios, deportivos, sociales, científicos, educativos, por citar solo algunos ejemplos, y se estructuran para alcanzar los resultados propios de su misión institucional.

Dijimos que el derecho del trabajo encuentra su esencia en la protección del trabajador, pero esta afirmación no puede quitarle relevancia al rol social de las empresas, de los empleadores en su trascendente función emprendedora, y negar protección a la actividad. En definitiva, no hay trabajo sin empresas, y esta premisa debe orientar a las políticas públicas de promoción e impulso de la actividad empresarial, debe servir como un freno a cualquier acción abusiva por parte de los trabajadores, e impulsar un modelo de desarrollo equilibrado basado en un equitativo reparto de las riquezas.

La empresa va a ser la titular de las facultades de organización, control, y el poder disciplinario sobre los trabajadores que le están subordinados bajo la triple dependencia técnica, jurídica, y económica. Asimismo, va a ser responsable del pago de su remuneración, y de las correspondientes contribuciones patronales y depósitos de aportes. Garantizará que el trabajo se realice bajo las condiciones de seguridad adecuadas para la actividad, y el goce íntegro del conjunto de los derechos establecidos en las normas laborales de orden público, los convenios colectivos de trabajo, y el contrato individual si lo hubiere.

2.4. LA EMPRESA SEGÚN LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

² LAS HERAS, Horacio, *Sujetos*, en ACKERMAN, Mario (Director), *Tratado de derecho del trabajo*, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2005, T°1, pág. 226.

La LCT en su artículo 5° define a la empresa como *“la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos”*. Como señala Grisolia explicando la definición, *“los medios materiales son los instrumentos de producción; los inmateriales los conocimientos y la tecnología en general; en ellos no debe incluirse al trabajador, ya que el hombre no es una mercancía”*³.

2.5. EL EMPRESARIO

También el artículo 5° de la LCT se refiere al empresario como *“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 estos en la gestión y dirección de la empresa”*.

Se trata entonces de la persona física o jurídica que tiene y ejerce el poder de organizar, dirigir, y tomar las decisiones que permitan llevar adelante la empresa.

Uno de los problemas actuales que enfrenta el derecho del trabajo clásico es la determinación de la titularidad de la relación laboral debido a las mutaciones permanentes de la forma de organización de las empresas y sus modalidades de descentralización operacional. La tercerización, deslocalización, fragmentación internacional de la producción -cadenas globales de producción-, especialización máxima en la prestación de servicios, grupos de empresas desconcentradas, relacionadas, controladas y controlantes, entre otros factores, ponen en crisis a muchos de los supuestos jurídicos tradicionales dando lugar a la necesidad de implementar nuevas estrategias de abordaje doctrinario para garantizar la protección laboral.

2.6. EL ESTABLECIMIENTO

El artículo 6° de la LCT define al establecimiento como *“la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones”*.

Se trata del espacio productivo típico en el cual se desarrolla la tarea empresaria y la prestación laboral. Es parte de la empresa, allí ejerce su jurisdicción, aunque una misma empresa puede desarrollar distintas actividades en diversos establecimientos.

La definición expuesta remite a un establecimiento físico, una fábrica, oficinas, talleres, sin embargo, no son pocas en la actualidad las actividades en las cuales no existe un establecimiento físico concreto en el que desarrollan sus actividades. Por ello debe comprenderse al establecimiento como una unidad técnica, que puede englobar también a los espacios virtuales, no obstante, a los efectos impositivos y de contratación laboral, siempre la empresa tiene que constituir un domicilio real.

2.7. ASOCIACIONES DE EMPLEADORES

Así como señalamos que los sindicatos expresan la voz plural del sujeto trabajador en las relaciones propias del derecho colectivo del trabajo, son las asociaciones gremiales de empleadores quienes representan a las empresas en ese ámbito. Como veremos posteriormente, las empresas se nuclean en cámaras empresarias, uniones industriales, y confederaciones.

3. EL ESTADO

Cuando analizamos al Estado en el marco de las relaciones laborales surgen sus dos facetas de actuación:

³ GRISOLIA, Julio Armando, Op. Cit. Pág. 160.

a) *El Estado empleador*: Cuando asume sus responsabilidades en el rol de empleador en las relaciones de Empleo Público. Allí tendremos un universo de relaciones laborales en las cuales actuarán las distintas agencias o poderes del Estado en su carácter de empleadoras, según los diversos niveles jurisdiccionales, y su capacidad autonómica o autárquica con relación a la titularidad de las relaciones laborales.

b) *El Estado como autoridad pública*: Se trata del Estado en su función principal, como autoridad de aplicación y control de las normas laborales, así como de reglamentación aplicativa y formulación de políticas públicas, en definitiva, como garante del bien común y el interés general. Esta función, se expresa fundamentalmente a través de la acción del Ministerio de Trabajo de la Nación y de las carteras laborales provinciales.

Para desarrollar esta tarea, el Estado posee el *poder de policía* que le permite ejercer las funciones de inspección laboral, verificación, control y eventualmente aplicación de sanciones por incumplimiento de las normas laborales; así como la tramitación de las relaciones colectivas del trabajo, entre ellos el otorgamiento del reconocimiento jurídico a las asociaciones sindicales, el desarrollo de la negociación colectiva, y la intervención para la solución en los conflictos.

4. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

4.1. ORÍGENES DE LA OIT

La OIT se fundó en 1919, a raíz de la Conferencia de Paz convocada al término de la primera guerra mundial. La Constitución de la OIT, incorporada a la Parte XII del Tratado de Versalles, establecía por primera vez un nexo entre la paz y la justicia social al declarar que *“la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social”*. La Constitución de la OIT ha sufrido cambios a lo largo del tiempo. Quizás el principal de ellos sea la incorporación del texto de la llamada Declaración de Filadelfia de 1944 en el cual se le imprimen los principios de la corriente de pensamiento *“ius filosófico”* denominado *Constitucionalismo Social* con el mensaje de *“el trabajo no es una mercancía”* el cual se ha convertido en un verdadero lema de la Organización.

La Organización Internacional del Trabajo se asocia desde 1946 a la Organización de las Naciones Unidas como organismo especializado, con personalidad jurídica propia, que tiene la finalidad de *“fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos”*.

Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

4.2. EL TRIPARTISMO Y LA ESTRUCTURA DE LA OIT

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.

Esta estructura participativa, abierta al diálogo social de los actores del mundo del trabajo, hace de la OIT un foro único, en el cual los gobiernos y los interlocutores sociales pueden, libre y abiertamente, confrontar posiciones políticas y buscar acuerdos.

No se trata solo de un organismo interestatal como lo son, por ejemplo, el resto de los organismos vinculados a Naciones Unidas. Tampoco se trata de un mero sistema de *consultas a la sociedad civil*. En la Organización Internacional del Trabajo los actores sociales, representantes sindicales y de empleadores son llamados *mandantes* y participan activamente del proceso de discusión, sanción y seguimiento de la aplicación de las normas, en pie de igualdad con los gobiernos.

La Organización Internacional del Trabajo tiene su sede principal en Ginebra, Suiza, y desarrolla su actividad a través de distintos órganos. Los principales son la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración, y la Oficina Internacional del Trabajo, todos ellos poseen estructuras que respetan el carácter tripartito.

4.3. PRINCIPALES ÓRGANOS DE LA OIT

La **Conferencia Internacional del Trabajo -CIT-** es la asamblea máxima, el órgano deliberativo y decisorio por excelencia. Sesiona anualmente durante el mes de junio, en Ginebra, y reúne a delegados de gobiernos, trabajadores y empleadores de los Estados miembros de la OIT. Atento a su importancia es denominada también como el *parlamento del trabajo* ya que en ella se debaten y adoptan las Normas Internacionales del Trabajo -Convenios y Recomendaciones- y es un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales.

El **Consejo de Administración** es el órgano ejecutivo de la OIT y toma decisiones sobre su política, determina el orden del día de la Conferencia, adopta el Programa y Presupuesto antes de su presentación a la Conferencia, y elige al Director General.

El Consejo está compuesto por 56 miembros titulares (28 Gobiernos, 14 Empleadores y 14 Trabajadores) y por 66 miembros adjuntos (28 Gobiernos, 19 Empleadores y 19 Trabajadores). Diez de los puestos gubernamentales quedan reservados a los Miembros de mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Federación de Rusia).

La **Oficina Internacional del Trabajo** es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo y tiene su sede en Ginebra, Suiza. Es responsable por el conjunto de actividades de la OIT, que lleva a cabo bajo la supervisión del Consejo de Administración y la conducción del Director General. Funciona asimismo como centro operativo, de investigación y de publicaciones. La administración y la gestión están descentralizadas en oficinas regionales, subregionales y nacionales.

El Director General de la Oficina es designado por el Consejo de Administración y es el responsable de las funciones de esta. 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.

4.4. PRINCIPALES FUNCIONES DE LA OIT

Doctrinariamente se señalan como funciones de la OIT las siguientes:

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. Los Estados y los mandantes recurren a la organización para consultarla o solicitarle apoyo en sus políticas internas en materia laboral de tal manera que le permitan mantener una concordancia con lo que sucede en el resto de los países y dar cumplimiento con los Convenios Internacionales del Trabajo.

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. Von Potobsky y Batolomei De La Cruz señalan al respecto que, *“la actividad normativa de la Organización ha sido el motivo de su creación y constituye no sólo su característica principal, sino su razón de ser permanente. Tiene por*

*objeto señalar los lineamientos de la evolución social para los países y constituye el marco de referencia ineludible de la cooperación técnica que ofrece a éstos*⁴.

Adicionalmente debemos decir que la OIT en ocasiones interviene por vía de los comités o misiones especiales con el fin de mediar en la resolución de conflictos internos entre sus mandantes.

4.5. LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

La función normativa de la OIT está dada por su capacidad para sancionar los Convenios Internacionales del Trabajo, que son normas, instrumentos jurídicos, 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.

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

Para Etala, la diferencia básica entre los Convenios y las Recomendaciones *“radica en que el convenio está abierto a la ratificación de un Estado miembro, acto que crea para éste obligaciones jurídicas internacionales relativas a su aplicación y cumplimiento. Una recomendación, en cambio, no puede ser ratificada y constituye solo una guía en la materia cubierta por ese instrumento dirigida a orientar la acción de los gobiernos”*⁵.

Los Estados están comprometidos a someter los convenios, protocolos y recomendaciones adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo a sus parlamentos, esto se denomina la obligación de *sumisión*. No existe una obligación de ratificación, pero sí de sumisión.

4.6. 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:

a) La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: Se trata de una comisión integrada por 20 juristas de reconocido prestigio en materia de derecho del trabajo nombrados por el Consejo de Administración a propuesta del Director General, cuyo mandato es de 3 años pudiendo ser renovados automáticamente. Es un organismo técnico que realiza el control inicial de la aplicación de las normas en los distintos Estados, y eleva luego un informe sobre los resultados obtenidos.

⁴ VON POTOBSKI, Geraldo y BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Héctor, *La Organización Internacional del Trabajo*, Astrea, Buenos Aires, 2002, pág. 34.

⁵ ETALA, Carlos, *Derecho colectivo del trabajo*, Astrea, Buenos Aires, 2002, pág. 17.

b) La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo: Esta Comisión se integra por más de 150 miembros donde están representados los tres grupos de delegados. Uno de los objetivos de la Comisión es estudiar las medidas adoptadas por los Estados Miembros a fin de cumplir con las disposiciones de los Convenios que han ratificado, sobre ello realiza un debate general y examina los casos concretos.

Procedimientos especiales: Se trata de un procedimiento que no opera de oficio, ni es de rutina habitual. A diferencia del mecanismo de control periódico, donde el examen era externo, Ermida Uriarte explica que *“el control especial incluye a todos los mecanismos que solo entran en funcionamiento a instancia de parte interesada, es decir, cuando se presenta una queja, reclamación o denuncia de incumplimiento. Este tipo de control, es también denominado “cuasi jurisprudencial”, dado que funciona como generalmente lo hacen los jueces, que intervienen a partir de una demanda promovida por un interesado”*⁶.

c) Los tipos de procedimiento son los siguientes:

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 y está compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores. Rodríguez Calderón define al Comité de Libertad Sindical como *“un órgano de control normativo ad hoc a la Libertad Sindical, que ha evolucionado en el procedimiento de conocimiento y tratamiento de las quejas por violaciones a ese derecho fundamental, en el establecimiento de criterios, decisiones y principios que orientan a los mandantes de la OIT en la promoción, ampliación y cumplimiento de la Libertad Sindical”*⁷.

d) Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden presentar quejas contra los Estados Miembros. Si el Comité acepta el caso, se pone en contacto con el gobierno concernido para establecer los hechos. Y si decide que se ha producido una violación de las normas o de los principios de libertad sindical, emite un informe a través del Consejo de Administración y formula recomendaciones sobre cómo podría ponerse remedio a la situación. Posteriormente, se solicita a los gobiernos que informen sobre la aplicación de sus recomendaciones.

Asimismo, existe **la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical** que es un organismo dedicado a la investigación de casos especiales. Está integrado por 9 personalidades de reconocida capacidad y especialización, designados por el Consejo de Administración. Esta Comisión no puede intervenir en casos de países que no haya suscripto los convenios sobre libertad sindical, salvo que el gobierno de quien se trate exprese su conformidad.

⁶ ERMIDA URIARTE, Oscar, *Derechos humanos laborales en el derecho positivo uruguayo*, CINTERFOR, Montevideo, 2008, pág. 11.

⁷ RODRIGUEZ CALDERON, Eduardo, *Perfil del Comité de Libertad Sindical*, ACTRAV/OIT, Lima, 2001, pág. 5.

GUIA DE PREGUNTAS

1. ¿Qué diferencia existe entre los *sujetos del derecho del trabajo* y los *sujetos del contrato de trabajo*?
2. Defina el concepto de trabajador según la LCT y explique cuales son los elementos que lo integran.
3. ¿El auxiliar del trabajador es un empleado del trabajador? Justifique la respuesta.
4. ¿El socio trabajador percibe un salario o incrementa su beneficio de ganancias?
5. Defina el concepto de empleador según la LCT y explique qué tipo de “personas” pueden ser empleadores.
6. Explique el concepto de empresa, y los nombres que suelen usarse para definir al empleador.
7. Los gerentes: ¿actúan en nombre propio? Justifique la respuesta.
8. ¿A que nos referimos por establecimiento? ¿Existen establecimientos virtuales?
9. ¿Por qué decimos que el Estado tiene distintos roles como sujeto del contrato de trabajo?
10. ¿Cuáles fueron los motivos que motivaron la creación de la OIT y cuáles son sus objetivos principales? ¿Qué es el tripartismo en la OIT?
11. Explique cuáles son los principales órganos de la OIT y sus 3 funciones principales.
12. Explique que es un Convenio Internacionales del Trabajo y una Recomendación. ¿Para qué sirven?
13. ¿Por qué la OIT tiene mecanismos de control?