TRABAJO PRÁCTICO Nº 5

Contrato de trabajo

De acuerdo a la ley 20.744, 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.

Se trata, tal como afirmamos precedentemente, de un contrato bilateral (existen obligaciones a cargo de cada una de las partes), consensual (con sólo el acuerdo de las partes se perfecciona), personal (ningún trabajador puede sustituir la prestación de su actividad personal por la de otro) y oneroso (no existe contrato de trabajo sin contraprestación a cambio).

Por otra parte, la norma explícitamente determina que para que exista una relación contractual es necesario que se acredite no sólo la prestación de servicios, sino también que aquéllos se efectuaron en relación de dependencia, porque sólo los servicios dependientes están contemplados en la significación legal del contrato y en la relación laboral. Consecuentemente, la jurisprudencia ha considerado que existe “dependencia laboral” simplemente cuando se comprueba que una persona necesita utilizar su capacidad de trabajo para participar en el sistema de producción y realiza esa participación en forma habitual en o a través de una organización empresaria que sea total o parcialmente ajena a él.

El objeto principal del contrato de trabajo. Determina:

 “Artículo 4. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.

De acuerdo a la ley 20.744, pueden distinguirse los siguientes tipos de contrato: contrato por tiempo indeterminado, contrato de trabajo por tiempo determinado, contrato de trabajo de temporada, contrato de trabajo eventual y contrato de trabajo de grupo o por equipo.

Contrato de tiempo indeterminado: es la forma de contrato de trabajo que no tiene un término de finalización. Generalmente concluye con la jubilación del trabajador, su renuncia, muerte o despido.

Este es el contrato de trabajo general, pues para que se entienda que no es un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, debe ser pactado por escrito por las partes. Siempre se entiende que el contrato es por tiempo indeterminado, salvo prueba en contrario.

Este contrato no necesita celebrarse por escrito, pudiendo para estar amparado por las leyes laborales probar la relación laboral, o sea, la prestación efectiva del trabajo, lo que significa que el trabajador se halla bajo la dependencia, y recibiendo las instrucciones de su empleador.

Para evitar que un empleador pueda satisfacer su necesidad de empleo, sin iniciar nunca una relación laboral duradera, o sea sin comprometerse, pues en el período de prueba puede prescindirse del empleado sin indemnización, se prohíbe que se contrate con período de prueba dos veces al mismo empleado. Esto implicaría contratarlo, despedirlo dentro de los tres meses, y volver a recontratarlo, para despedirlo en ese mismo lapso de tiempo. En este caso se considera que el empleador ha hecho renuncia del período de prueba y el trabajador ya es efectivo. Tampoco se puede contratar sucesivamente a trabajadores diferentes para un puesto único y permanente. En este caso el empleador será pasible de multa.

Si el despido es injustificado el empleador deberá hacerse cargo de las indemnizaciones correspondientes.

 **Contrato de trabajo de duración determinada** es aquel tipo de contrato de trabajo cuya característica principal es que permanece en una duración limitada en el tiempo.

Para pactar un contrato de este tipo, las partes tienen que hacerlo en forma expresa y por escrito. La prueba está a cargo del empleador, y la posibilidad de su concertación no responde sólo a la voluntad de las partes, sino también a las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas y no puede exceder del plazo de 5 años

De existir un contrato de este tipo, la doctrina admite dos formas:

• Plazo fijo: la duración de la relación se determina en función de un período de tiempo determinado –días, meses, años–.

• Por obra: para la realización de una determinada tarea, hasta el momento de finalización de la obra.

Si luego de ejecutada la obra o servicio, el trabajador continúa laborando sin denuncia expresa alguna del empresario, el contrato tácitamente se considerará por tiempo indefinido

Contrato de trabajo de temporada: lo que determina la relación laboral de temporada es una necesidad cíclica, susceptible de repetirse al término de cada período estacional en razón de la propia naturaleza de la actividad y de las necesidades permanentes de la empresa. No basta para la configuración de un contrato de trabajo de temporada el hecho de que el trabajador preste sus servicios en una época determinada del año, sino que es necesario, además, que la naturaleza de la industria haga que en determinadas épocas deba incrementarse la producción en porcentajes tales que no sea posible hacerlo con el plantel habitual de personal y deba recurrirse al contrato de temporada.

El empleador no puede imponer esta forma de contratación si no se dan los elementos objetivos que indica la norma que hacen que la prestación se cumpla en determinadas épocas del año y que esté sujeta a repetirse en razón de la naturaleza de la actividad. Esta modalidad de contratación corresponde a las tareas de cosecha o siembra en el trabajo rural, a los servicios de turismo, etc.

En el trabajo por temporada, la relación jurídica durante el tiempo de receso de la actividad no exige a las partes el cumplimiento de las obligaciones de prestación (no hay trabajo ni salario). Por su parte, el empleado debe actuar con fidelidad, guardar secreto profesional, no realizar negocios o actos por cuenta propia o ajena que pudieren afectar los intereses del empleador, etc. De este modo, no subsiste la prestación, pero sí el vínculo a todos los demás efectos y el deber de reanudarse las obligaciones de prestación al comenzar el nuevo ciclo.

La norma actualmente pone a cargo del empleador la obligación de notificar a los trabajadores su voluntad de continuar la relación. Si no efectúa la notificación en el plazo establecido, se considera que ha optado por la rescisión del contrato.

Ante la no concurrencia del trabajador, el empleador tiene que intimarlo a reiniciar su tarea bajo apercibimiento de considerar que ha hecho abandono de ella

Contrato de trabajo eventual El contrato de trabajo eventual requiere el cumplimiento de dos requisitos: (i) que el trabajador sea incorporado para prestar servicios extraordinarios determinados de antemano y/o la contratación se origine en exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento; (ii) que el contrato sea celebrado por escrito y se establezca en el contrato en forma clara y concreta el servicio extraordinario y/o la exigencia extraordinaria que motiva este tipo de contratación. El contrato no debe contener un plazo (pues si éste fuese determinado sería preferible utilizar el contrato de trabajo de plazo fijo), pero si debe especificar claramente los motivos extraordinarios que justifican tal modalidad de contratación (y las razones deben poder probarse fácilmente si el trabajador posteriormente discutiera la eventualidad del vínculo). Esta modalidad de contratación puede ser utilizada para cubrir licencias por goce de vacaciones y/o licencias por enfermedad y/o necesidades extraordinarias para reforzar un sector (siempre que no se contrate a trabajadores eventuales para cubrir puestos de trabajo estables).

 Una vez finalizada la obra o tarea asignada o la causa que dio origen al contrato, el trabajador eventual podría ser desvinculado de la empresa sin responsabilidades indemnizatorias. El empleador tampoco tiene el deber de preavisar la finalización del contrato. Sin embargo, el trabajador tendrá derecho al cobro de las indemnizaciones por despido si se considera injuriado por algún incumplimiento empresario que afectase sus derechos laborales y/o si se lo despidiese antes que cesase el servicio extraordinario o la exigencia extraordinaria para el que fue contratado

Por último, cabe señalar que los trabajadores eventuales pueden ser contratados en forma directa por la empresa, o se los puede contratar por intermedio de empresas de servicios eventuales habilitadas por el Ministerio de Trabajo.

Contrato de trabajo de grupo o por equipo es aquel que se celebra entre un empresario y un grupo de trabajadores cuya tarea se realiza en grupo. Si bien la contratación es en equipo, el carácter personal de la prestación no se opone a aquélla.

Régimen de Pasantías

Este sistema fue definido como la extensión orgánica del sistema educativo a instituciones (públicas o privadas) para la realización, por parte de alumnos y docentes, de prácticas relacionadas con su educación y formación dentro de la especialización que reciben.

Los objetivos del sistema de pasantías educativas son: brindar experiencia práctica complementaria de la formación teórica, contactar empresas u organismos públicos afines a los estudios que realizan los alumnos, capacitar en el conocimiento de las características de la relación laboral, formar al estudiante en aspectos que le serán de utilidad en su posterior búsqueda laboral, ofrecer la posibilidad de conocer y manejar tecnologías actualizadas y contribuir a la tarea de orientación vocacional para lograr una correcta elección profesional futura.

La situación de pasante no crea ningún vínculo contractual ni relación jurídica entre la empresa y el pasante, ya que éste conserva exclusivamente todos sus vínculos con el Ministerio de Cultura y Educación

No obstante, la práctica en las empresas será recompensada con una asignación estímulo que se le entregará al pasante.

“Artículo 15. Los pasantes recibirán durante el transcurso de su prestación una retribución en calidad de estímulo para viajes, gastos escolares y erogaciones derivadas del ejercicio de la misma. Su monto será fijado por las empresas u organismos solicitantes en acuerdo con las instituciones educativas, según la responsabilidad, grado de especialización, dificultad y tiempo de dedicación que implique la actividad para la cual se los designe.

La retribución mencionada es la única erogación que desembolsa la empresa ya que, por no existir ni relación laboral ni relación jurídica, el empleador está excluido de abonar las demás cargas relacionadas con el trabajo

Por el sistema de pasantías, la tercera parte involucrada –instituciones educativas–también se beneficia, al ofrecer al mercado laboral personas cuya capacitación resulta más completa y armónica. De esta manera, la calificación de estas instituciones dentro de la sociedad se ve elevada. Cada institución educativa que incluya en sus planes de estudio las actividades de pasantías, elaborará los programas específicos correspondientes en los que constarán objetivos, acciones por desarrollar, condiciones de ingreso y permanencia en la experiencia, sistema de evaluación, modo de relación interinstitucional con las empresas u organismos involucrados.

Si bien cada una de las partes –empresarios, estudiantes e instituciones–obtienen ventajas y beneficios, también tienen derechos y obligaciones.

Y en este aspecto, es la institución educativa la que asume la mayor responsabilidad (o, por lo menos, así debería hacerlo), tanto en la organización como en el desarrollo y coordinación del sistema. De entre las responsabilidades más importantes de aquéllas, podemos enumerar la supervisión del proceso de enseñanza-aprendizaje instrumentado por medio de tutores académicos (profesores) a quienes se les asigna una cierta cantidad de pasantes bajo su responsabilidad. Cada tutor debe presentar periódicamente evaluaciones de desempeño de los participantes del sistema, tanto de los pasantes como de las empresas intervinientes.

Las empresas u organismos que ingresen en el sistema deberán prestar colaboración y asesoramiento en la elaboración de programas de pasantías con las instituciones educativas con las que celebrarán convenios, facilitar la labor del personal docente de las mismas afectado a la tutoría; designar tutores e instructores internos, construir su propio programa de pasantías, efectuar el trámite de registro ante el organismo educativo, etc.

CUESTIONARIO A RESOLVER

1. Según lo expuesto De acuerdo a la ley 20.744, 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

Explicar con sus propias palabras …………………………………………………….

1. ¿Podria existir contrato de trabajo si no se cumple el objetivo principal?
2. ¿Qué significa que un contrato sea personal, consensual, y bilateral?
3. Diferenciar contrato determinado de indeterminado
4. Diferenciar contrato eventual de contrato temporal

Espero que sigan bien, mi correo electrónico daniprietto@hotmail.com

Fecha de entrega: 23/10/20