**C.P.E.M Nº 46**

**Asignatura: Taller de Práctica de Oficina**

**Curso: 5º A**

**Docente: Guillermo Ybarra**

**Apellido y Nombre**

**Fecha de Entrega: Una semana desde la publicación, cualquier inconveniente con la fecha, consultar el Profesor.**

**Actividad Práctica Nº 3**

**UNIDAD N° I: EL TRABAJO Y LAS/OS TRABAJADORAS/ES”** **Trabajo en relación de dependencia. Breve explicación de la ley 20.744, LCT. Cargas Sociales**

**Esperando se encuentren bien, nos volvemos a encontrar por este nuestro de comunicación. Quiero agradecerles a todas/os el compromiso con sus entregas, Muchas gracias a todas/os, los invito a seguir elaborando sus actividades con entusiasmo en la medida de sus posibilidades.**

**Consigna: En base al Material que se proporciona, realizar la actividad propuesta, previamente se deberá efectuar una lectura del mismo.**

Con motivo de las transformaciones de las estructuras económicas y sociales ocurridas durante finales del siglo XX y comienzos del XXI, “el trabajo en relación de dependencia” ha sufrido y está sufriendo un proceso que algunos autores llaman de “precarización globalizada” y otros de “necesaria empleabilidad”, frente a un contexto donde el “empleo tradicional” tal como lo conocimos, tiende a extinguirse o desaparecer. La vinculación de las personas físicas frente a las empresas y organizaciones, tiene dos categorías claramente definidas, una, la tradicional, cuando la persona cumple funciones permanentes y subordinadas dentro del establecimiento de la empresa u organización, recibiendo por su prestación el pago de una “remuneración” sujeta a todos los aportes y contribuciones a la seguridad social, y la otra, en el extremo de la primera, en la que la persona en forma autónoma, sin ningún tipo de subordinación, brinda su ciencia y fuerza de trabajo, circunstancialmente a cambio de una “retribución”. Entre esas dos categorías que no merecen discusión alguna, existe una amplia y variada gama de situaciones “dudosas o grises”, que exigen un riguroso análisis de cada caso particular para poder determinar si nos encontramos o no, frente a una verdadera “relación de dependencia”.

1. Relación de dependencia: Características El trabajo como actividad humana es tan antiguo como el hombre mismo. Pero el trabajo actividad, con las características que originaron la necesidad de una regulación jurídica especial al respecto, no se manifiesta hasta fines del siglo XVIII (como consecuencia de la irrupción de la Revolución Industrial). Estamos en presencia de un largo proceso de luchas, requerimientos y concesiones que aún no ha terminado, ya que, en el mundo de las relaciones del trabajo, siempre es posible que aparezcan nuevas circunstancias de reconocimiento de la dignidad del ser humano1. Tradicionalmente el Derecho del Trabajo ha regulado las actividades en relación de dependencia, cuyas notas características son: - Trabajo personal: es el cumplido por el propio interesado, sin que pueda haber sustitución alguna de su persona. No interesan al Derecho del Trabajo las prestaciones a cargo de personas jurídicas, ni las de carácter fungible, en las cuales las personas que las cumplen pueden ser intercambiables. - Trabajo voluntario: consiste en la aceptación de quien presta la tarea de realizarla en un acto de voluntad (excluido el trabajo realizado en privación de la libertad y desde ya, supuesta la abolición de la esclavitud o cualquier actividad realizada bajo presión, coerción física, moral, psicológica o ilícita). - Trabajo por cuenta ajena: significa atribuir a un tercero los beneficios del trabajo. Los bienes y servicios producidos por la persona que trabaja, no le reportan a éste ningún beneficio económico directo, sino que tal beneficio corresponde al empresario. - Trabajo dependiente: la dependencia o subordinación están ligadas a la facultad de dirección y poder disciplinario que tiene el empresario respecto del trabajador.

Hay contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de otra bajo la dependencia de ella por un período determinado o indeterminado, mediante el pago de una remuneración.

Es decir, se trata de una relación jurídica en virtud de la cual los frutos del trabajo pasan desde el momento mismo de su producción a integrar el patrimonio de una persona distinta al trabajador. La esencia de este contrato es la “subordinación”. El trabajador debe poner su capacidad de trabajo a disposición de otro, que tiene la facultad de dirigirlo en los términos de lo pactado, o de lo que corresponda por ley, convenio colectivo o costumbre y lo utiliza en su provecho. La subordinación o dependencia es la situación en que se encuentra el trabajador que tiene que obedecer o acatar las órdenes que le imparta su empleador o quien lo represente. De las distintas formas de subordinación la que nos interesa es la que la doctrina califica de “jurídica”, ligada la facultad empresarial de dirección y organización. El ejercicio de ella no siempre requiere que se indique cómo debe ejecutarse la tarea, pero sí le corresponde determinar cuál es ella. Por ejemplo, suele ser sumamente precisa cuando se trata de trabajadores de menor jerarquía, pero es casi inexistente en el caso del personal directivo (lineamientos generales dados por una asamblea de accionistas o un directorio)

1. Sujetos del contrato de trabajo A modo de síntesis y siguiendo a la doctrina más destacada podemos definir al trabajador en relación de dependencia, como la persona física que está obligada – normalmente por un contrato de trabajo, pero eventualmente por otro acto válidamente constitutivo de la relación de trabajo- a prestar personal y onerosamente servicios bajo la dependencia de otro (art. 25 LCT). En consecuencia, se excluye de la condición de trabajador: a) si no es persona física; b) que no esté obligada a prestar servicios; c) o que esté obligado a prestar servicios, pero éstos no sean remunerables; d) o no se traten de servicios que deban ser prestados bajo la dependencia de otro (subordinación)3. Por su parte en el art. 26 de la Ley de Contrato de Trabajo se define empleador a toda persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador. La ley también establece en el art. 28 que los trabajadores contratados por terceros con vista de proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación. Las empresas en las que presten, o hayan prestado, servicios responden solidariamente por todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que deriven de la seguridad social.
2. Las cargas sociales son el conjunto de **contribuciones a la seguridad social**que el empleador tiene la obligación de pagarle al estado, todos los meses, en concepto de impuesto al trabajo; y Así también, son los **aportes a la seguridad social** que todo empleado debe aportar al sistema mediante la retención que le hace su empleador por medio de su recibo de haberes.

Las Contribuciones a la seguridad social que el empleador abona todos los meses tiene como destino a las jubilaciones y pensiones, obra social del Pami, asignaciones familiares, fondo nacional de empleo y obra social, todo esto representa el 23% del Salario Bruto de su dependiente.

Así también, los aportes a la seguridad social que el empleador le retiene todos los meses a sus empleados, están reflejados en su recibo de haberes, y tienen como destino a las jubilaciones y pensiones, a la obra social del Pami y a la obra social, todo esto representa el 17% del salario bruto de cada dependiente

**C.P.E.M Nº 46**

**Asignatura: Taller de Práctica de Oficina**

**Curso: 5º A**

**Docente: Guillermo Ybarra**

**Apellido y Nombre**

 **Actividad Práctica Nº 3**

1 Describir cuáles son las características principales del trabajo en Relación de Dependencia.

2 ¿cuándo hay contrato de trabajo?

3 ¿Cuáles son los sujetos del Contrato de trabajo? Definirlos.

4 ¿ Qué son las Cargas Sociales

 Prof. Guillermo Ybarra

Cualquier problema con los contenidos y las consignas no duden en comunicarse. Desde ya muchas gracias!!!