

Introducción

Relación de dependencia

Se entiende la relación de dependencia, bajo tres formas:

DEPENDENCIA JURÍDICA	DEPENDENCIA TÉCNICA	DEPENDENCIA ECONÓMICA
La jurisprudencia la define como la posibilidad que tiene el empleador para dar órdenes y sustituir en todo momento la voluntad del trabajador por la suya propia.	Se observa cuando las prestaciones del contrato son muy específicas y requieren particulares conocimientos y responsabilidades profesionales.	Esta forma de dependencia está implícita en todo contrato de trabajo.

Constitución nacional

El artículo 14 de la constitución nacional, expresa:

“...todos los habitantes de la nación gozan de los siguientes derechos, conforme a las leyes que reglamentan su ejercicio, a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita...”.

El artículo 14 bis de la constitución nacional, por su parte expresa:

“...el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada, descanso y vacaciones pagadas; retribución justa, salario mínimo, vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario...”.

Ley 20.744 – Ley de contrato de trabajo

La Ley de contrato de trabajo, luego L.C.T., enuncia todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes que tienen intervención en la relación laboral, establece el concepto de remuneración, a la reglamentación de las remuneraciones del trabajador, beneficios, formas de determinación, pagos, formas de pago, períodos, retenciones.

También define:

Trabajo, en su Art. 4º:

“Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante una remuneración.”

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.”

Empresa-empresario, en su Art.5º:

“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 estos en la gestión y dirección de la empresa."

Establecimiento, en su Art.6º:

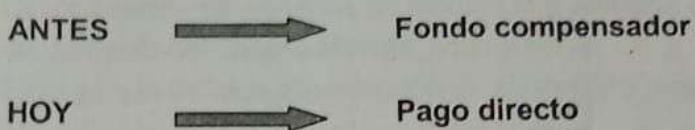
"Se entiende por establecimiento la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa a través de una o más explotaciones."

Además del marco legal conformado por la Constitución Nacional y en el caso nuestro, del trabajo en relación de dependencia, existen otras leyes que le dan el marco jurídico necesario para regular la actividad laboral, como ser:

Ley 11.544 – Ley de jornada laboral

Ley 24.714 – Ley de asignaciones familiares

Resolución N° 641/03 (ANSES) publicado en el Boletín Oficial del 09/06/2003, se implementa el Sistema Único de Asignaciones Familiares (SUAF).



El SUAF es un sistema de control, validación, liquidación y pago directo de las asignaciones familiares a los trabajadores en relación de dependencia.

Ahora el empleador deposita el total de las contribuciones a la Seguridad Social, dejando de lado la solicitud de reintegros de Asignaciones Familiares, además todo reclamo se efectuará ante el ANSES.

Más detalles cuando tratemos el tema en la Unidad 10 sobre Asignaciones familiares.

Ley 24.013 – Ley nacional de empleo

Ley 24.557 – Ley de riesgos del trabajo

Ley 24.241 – Ley del sistema integrado de jubilaciones y pensiones

Ley 23.660 – Ley de obras sociales

Ley 23.551 – Ley de asociaciones sindicales

Ley 14.250 – Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo (C.C.T.)

Ley 23.546 – Procedimiento para la negociación colectiva

Ley 14.786 – Ley de conciliación obligatoria

Ley 16.936 – Ley de arbitraje obligatorio

Ley 24.635 – Ley de conciliación obligatoria

Ley 24.465 – Ley de flexibilidad laboral

Ley 24.467 – Ley de Reforma Laboral para las P. y M. Es.

Ley 24.700 – Ley de beneficios sociales y prestaciones no remunerativas

Ley 25.013 – Ley de Reforma Laboral

Ley 25.165 – Ley de pasantías (Decreto 447/2000)

Ley 20.628 – Ley de impuesto a las ganancias 4º categoría.

Ley 25.212 – Pacto Federal.

Ley 25.239 – Ley de reforma tributaria.

Ley 25.250 – Ley de reforma laboral 2000.

Ley 25.323 - Incremento de indemnizaciones por trabajadores no registrados.

Ley 25.345 – Ley de Prevención de la Evasión Fiscal.

Ley 25.565 – Contribución al Sistema Nacional de Obras Sociales.

Ley 25.877 – Ley de Ordenamiento del régimen laboral

Deroga las leyes:

Ley 25.250, Ley de Reforma Laboral

Ley 17.183 – Ley de Cese de Medidas de fuerza

Ley 14.250, artículos 17, 19 y 11, 18 y 20.

Ley 24.467, artículo 92, (P. y M. Es., Extinción de contrato)

Ley 25.013, artículos 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16.

Decreto 105/2000

Decreto N° 446/00 – Desregulación de servicios de salud. Libre elección de obra social

Decreto 1349/2003 – Incremento del Salario Mínimo, Vital y Móvil.

Ley 25.561 – Ley de Emergencia Pública. Suspensión en materia de despidos.