UNIVERSIDAD NACIONAL DE BUENOS AIRES

 FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

 DERECHO DEL TRABAJO I

**CONTRATO DE TRABAJO. CONCEPTO Y GENERALIDADES.**

Por Bibiana I. Díaz

1.- Constituye trabajo a los fines de la Ley de Contrato de Trabajo –en adelante, L.C.T.-, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. Todo trabajo en sentido propio, es una actividad humana pero no toda actividad humana en el sentido indicado es trabajo.

 El artículo 4° de la Ley de Contrato de Trabajo lo define, a los fines de esa ley, como “… toda actividad lícita que se preste en 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…”

 Dicha norma, rectora en el tema, da primacía a la persona humana y a su realización, cuando otorga como principal objeto al contrato, la actividad productiva y creadora del hombre.

 El trabajo no es un acto gratuito, presumiéndose oneroso, esto es, que tanto las partes asumen sus respectivas obligaciones reciprocas: el trabajador poniendo su fuerza de trabajo a disposición del empleador y este, la de pagar una retribución por ello.

 En el contrato de trabajo media entre las partes en una relación de intercambio y un fin económico como lo establece la Ley de Contrato de Trabajo en el mentado artículo 4°.

 Como objeto – prestación-del derecho de las obligaciones, el trabajo viene a ser ya no meramente la actividad productiva sino, la actividad productiva que puede satisfacer las necesidades de cualquier otra persona, y además, a procurarle a quien la efectúa una determinada contraprestación.

 Por lo tanto, el trabajo, cae bajo la consideración del derecho de las obligaciones como objeto de intercambio. Por eso desde el punto de vista de ese derecho, el trabajo debe ser útil a una persona distinta de la que lo efectúa, para satisfacer necesidades, deseos o fines de otros y tener un valor económico (valor de cambio).

 -2-

 El trabajo se define por dos caracteres necesarios: a) uno subjetivo que se traduce en el esfuerzo que realiza el sujeto que trabaja, que constituye un aspecto rigurosamente personal y cualitativo y b) objetivo, esto es, que el objeto de aquel es tanto el hecho de crear utilidad que, a su vez, tiene un valor social.

 Aquél trabajo contemplado en la L.C.T., no es todo trabajo humano. En primer lugar, no entra en una relación de cambio. En segundo lugar, aunque todo trabajo que entra en una relación de cambio sea regulado por el derecho de las obligaciones en general, no lo es específicamente por el derecho individual del trabajo: este deja fuera de su ámbito las relaciones en que interviene un trabajo retribuido ero sin la nota de dependencia.

 El trabajador alcanzado por la L.C.T. y del derecho individual no es sólo el que presta su actividad personal en una relación de cambio, sino también en relación de dependencia a otro que requiere sus servicios y a una organización (empresa) ajena.

 El trabajador independiente es el que trabaja en su propia organización o solo, queda afuera de la regulación del derecho del trabajo.

II.- A los fines del artículo 5° de la Ley de Contrato de Trabajo,”… 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*".

 Para que exista la empresa como organización es necesario reunir los elementos que son sus partes y que haya quien los reuna, organice y dirija, esto es, el empresario. Su figura aparece incluso antes de iniciarse la gestión de aquella. En efecto, quien organiza, para después dirigirla, una empresa, desarolla una actividad económica, muchas veces compleja.

 El Derecho del Trabajo reconoció la existencia de esa autoridad, principalmente para limitarla y proteger el trabajador de su uso arbitrario. Precisamente, el artículo 68 determina los límites generales al ejercicio de los poderes jerárquicos de gestión: las condiciones fijadas por los consejos de empresa y si los hubiere, los reglamentos internos de estos dictaren.

 La empresa es en apariencia estática, pero si se la estudia como una actividad humana orientada hacia la consecución de un fin económico, aparece como una entidad dinámica en la que cobran relieve el carácter de organización funcional y la gestión.

 La doctrina distingue diversos sectores de gestión: sector económico, técnico, profesional y social-.

 -3-

 En los hechos, salvo cuando la empresa misma tiene personalidad jurídica, los poderes de gestión se le atribuyen al empresario-órgano de la empresa y la calidad de tal, al dueño del capital.

 Un primer grado de injerencia de los trabajadores está dado por la formación de un órgano representativo del sector laboral ante la dirección empresaria. Este órgano está reglamentado en la ley de asociaciones profesionales de trabajadores y su decreto reglamentario. Es un órgano sindical pero de representación del personal de la empresa y en la elección intervienen todos los trabajadores afiliados o no.

 Cuando una empresa no tiene personería jurídica propia y un sujeto que la tenga debe asumir el rol de empresario, un modo de dar participación a los trabajadores en la gestión empresaria es darles participación a los órganos de gestión y control de la sociedad permitiéndoles designar representantes suyos en ellos, con los mismos poderes que tengan los administradores.

 La gestión exclusiva es la que puede darse en una *cooperativa de trabajo* y no se toman trabajadores subordinados no socios en forma permanente .El aporte principal es el mismo trabajo y solo se puede ser socio y aportante de capital en razón del mismo aporte de trabajo personal. Los poderes de gestión derivan de la condición de trabajador y no de la de aportador de capital. Ello no quita que los trabajadores individualmente no puedan resultar vinculados a la empresa-sociedad por relaciones de trabajo. La gestión de la empresa es un régimen de relaciones colectivas, no individuales.

 El objeto de la L.C.T. es la regulación de las relaciones individuales de trabajo. La empresa, es un ente colectivo. Las relaciones individuales de trabajo, son el presupuesto de la consideración de la empresa por el derecho del trabajo. En cambio resulta ajeno al objeto de la L.C.T. el aspecto propio y exclusivo de la empresa.

III.- 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.

 La empresa puede tener una o varias explotaciones. Cada explotación constituye una actividad económica que se rige por reglas propias (convenio colectivo para dicha actividad que en general complementa a la L.C.T.- o en los casos en que, además, exista un estatuto profesional (ley especial, como por ejemplo, el Estatuto de la Construcción, Ley 22.250 y modif.). En este último supuesto, deberá realizarse un juicio de compatibilidad o cotejo con la ley general (L.C.T.) y la ley especial. A su vez, se aplicara el convenio colectivo que corresponda (cfr. Art. 1° L.C.T.).