

Relaciones del trabajo y orientación profesional

Bloque I: Derecho del trabajo y relaciones laborales





Unidad 1: Derecho del trabajo

Representación y negociación colectiva

¿Qué es la negociación colectiva?

Se trata de un proceso de acuerdo entre empleadores y organizaciones sindicales para fijar las condiciones de trabajo y empleo.

Es un instrumento importante para defender los intereses de quienes trabajan y así mejorar su calidad de vida.

Por eso, es de suma importancia para trabajadoras y trabajadores contar con una **organización sindical** que vele por sus derechos y los proteja, que negocie sus intereses y los defienda



Representación y negociación colectiva

Formas de negociación

Las formas de negociación son variadas y van desde el intercambio de información, hasta el establecimiento de comisiones bipartitas o tripartitas (de dos o tres partes) en las que se discute y decide un mayor compromiso de las partes.

En Argentina predomina la negociación por rama o sector. El Estado participa en los acuerdos y los homologa a través del Ministerio de Trabajo, que habilita a quienes negocian.

Encontramos tres niveles de negociación: en el ámbito **nacional**,
regional o sectorial y **empresa**.

Representación y negociación colectiva

La negociación en el ámbito **nacional**

Se trata de la celebración de Acuerdos Marco que fijan grandes lineamientos en torno a un tema.

Es un instrumento válido para definir políticas laborales. A la vez sirve de base para la negociación por rama.

Los principales actores participantes de la negociación en este ámbito, son el Estado, las confederaciones y/o centrales sindicales y las agremiaciones de empresarios.

Representación y negociación colectiva

La negociación en el ámbito **nacional**

¿Cuáles son los temas de interés en una negociación dentro del ámbito nacional?

- ✓ La formación profesional
- ✓ La productividad
- ✓ El empleo
- ✓ El trabajo infantil

En éste ámbito, se conciertan las estrategias, políticas y reformas, y se crean los órganos de competencia general.

Representación y negociación colectiva

La negociación en el ámbito **sectorial o regional**

En este ámbito se realizan convenios colectivos sobre diferentes temas:

- ✓ Calificaciones
- ✓ Formación
- ✓ Remuneraciones
- ✓ Derechos sindicales
- ✓ Organización del trabajo
- ✓ Políticas sectoriales
- ✓ Planes de recalificación

Un convenio, una vez acordado, tiene fuerza de norma durante un período pautado de aplicación. Finalizado el período, se vuelve a negociar un nuevo convenio.

Representación y negociación colectiva

La negociación en el ámbito de la **empresa**

Este nivel de negociación se inicia usualmente junto al sindicato en distintas situaciones. Parten de la iniciativa de los representantes de los trabajadores por discutir temas usualmente relativos a las condiciones laborales.

Puede darse cuando:

- ✓ El sindicato realiza reclamos o reivindicaciones referidos a planes de mejora, condiciones salariales, participación, salud, seguridad, etc.
- ✓ Existen temas puntuales respecto de la situación de una persona o grupo de personas dentro de la empresa.

En estas negociaciones se utiliza como referencia los convenios colectivos celebrados a nivel nacional, regional o sectorial.

Representación y negociación colectiva

Formas de negociación

Desde la visión sindical, se privilegia la negociación por rama o sector antes que por empresa porque de ese modo:

- ✓ No se fragmenta la negociación.
- ✓ Los resultados son los mismos para todo el sector, regulando las condiciones de trabajo.
- ✓ Se fortalece al sindicato.
- ✓ Se despersonaliza o aleja el conflicto reduciendo la conflictividad laboral.

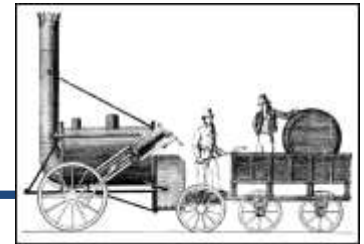
Cuando se negocia en más de un nivel **nacional**, **regional o sectorial**, o por **empresa**, la OIT llama a este sistema **“Negociación Colectiva Articulada”**.

Sindicatos: características organizativas

Representación y organización sindical

¿Qué es un sindicato?

Es una organización continua y permanente, creada por los trabajadores para garantizar la defensa de sus intereses comunes, mejorar sus salarios y condiciones de trabajo, promover el progreso de las condiciones de vida en general y disponer de un espacio desde el cual puedan hacerse oír.



Este tipo de organización tiene su origen en tiempos de la **Revolución Industrial**, donde los trabajadores sintieron la necesidad de unirse y crearon asociaciones para enfrentar con fuerza y organización las políticas explotadoras de los patrones

Sindicatos: características organizativas

Representación y organización sindical

¿Qué es un sindicato?

Las principales luchas de los sindicatos, son aquellas dirigidas a conseguir una mejora en la calidad de vida de los trabajadores.

Entre ellas están:

- ✓ Los salarios
- ✓ Las horas de trabajo
- ✓ Seguro de enfermedad
- ✓ Subsidio de desempleo
- ✓ Asignaciones familiares

Los **Convenios Colectivos de Trabajo (CCT)**, acordados entre el sindicato y las empresas, establecen el marco jurídico de las relaciones laborales.

Sindicatos: características organizativas

Representación y organización sindical

¿Cuál es la función del sindicato?

La función del sindicato es cada vez más amplia, y abarca toda la vida del trabajador, no solo lo que le ocurre en el ámbito laboral.

Así es como el sindicato se preocupa por la vida íntegra del trabajador, tanto en su empleo, como en su hogar y en sus relaciones sociales.

Por eso es que la acción del sindicato debe beneficiar no solo al trabajador sino también a su familia con programas **educativos, recreativos, culturales y deportivos**.

Un ejemplo de esto, es la creación de cursos de capacitación para instruir al trabajador en temas que le son propios.

Sindicatos: características organizativas

Representación y organización sindical

Características de los sindicatos

Los sindicatos deben ser:

Libres: no aceptar imposiciones o injerencias de la patronal, las autoridades, partidos políticos u otras fuerzas, movimientos o instituciones externas o extrañas al movimiento obrero.

Democráticos: deben gobernarse atendiendo a las normas impuestas por sus estatutos y reglamentos, respetando la voluntad mayoritaria, efectuando regularmente las elecciones de autoridades y escuchando siempre la voz de los trabajadores.

Fuertes: con una estructura organizativa compacta y dispuestos a desarrollarse permanentemente en la búsqueda de mejores condiciones laborales para sus afiliados.

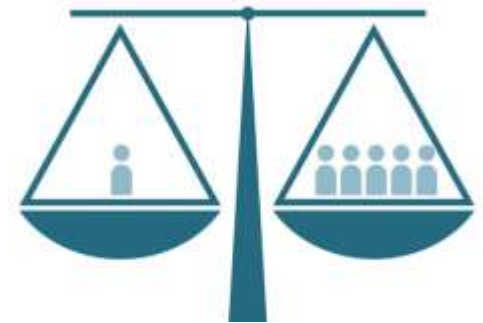
Responsables: conscientes en la acción diaria y honrados en todo lo que administren y controlen.

Sindicatos: características organizativas

Representación y organización sindical

Objetivos de los sindicatos

- ✓ Defender los intereses de quienes representa.
- ✓ Facilitar la asistencia mutua y prestar servicios.
- ✓ Lograr mejoras y progresos en la vida del trabajador.
- ✓ Promover y luchar por conquistas sociales.
- ✓ Participar intensamente como integrante de la sociedad
- ✓ Participar en los lineamientos de las políticas de gobierno a través de organismos.



Sindicatos: características organizativas

Representación y organización sindical

Gobierno sindical

La Soberanía en una Organización Sindical reside en los afiliados.

Para que se desarrolle en la práctica la dirección o administración sindical respetando el sentir y las ideas de sus afiliados en un sindicato de base, deben funcionar diferentes cuerpos orgánicos:

- Asamblea
- Cuerpo directivo
- El delegado

Sindicatos: características organizativas

Representación y organización sindical

Gobierno sindical

La asamblea

Es la autoridad máxima de una organización sindical de base. Toma resoluciones, da directivas generales y analiza hechos. Puede ser convocada por el Consejo Directivo del sindicato o un porcentaje determinado de los afiliados.

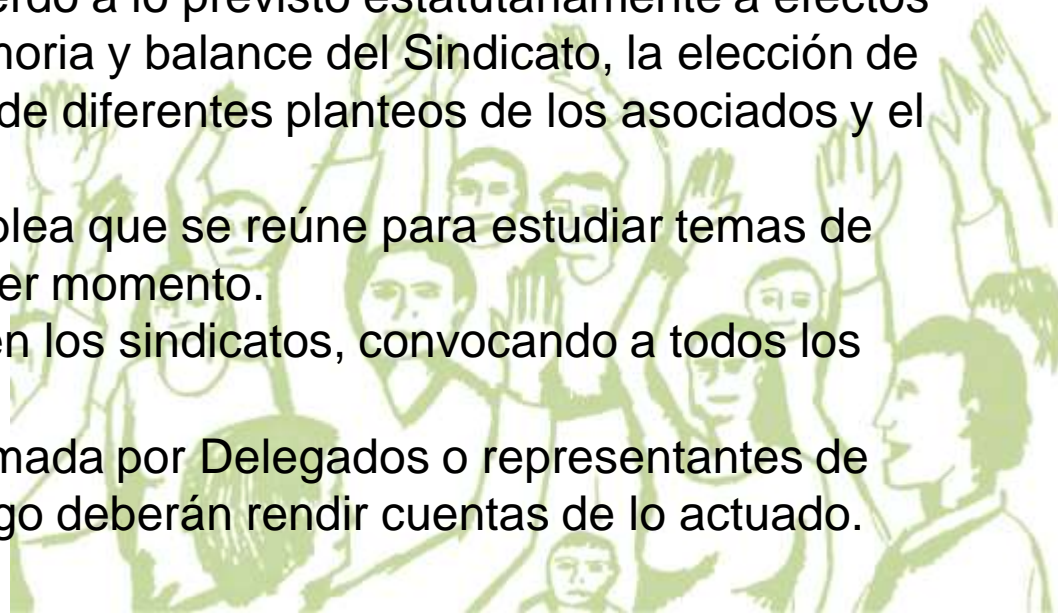
La Asamblea puede ser:

Ordinaria: Se reúne de acuerdo a lo previsto estatutariamente a efectos de tratar temas como la memoria y balance del Sindicato, la elección de autoridades y el tratamiento de diferentes planteos de los asociados y el consejo directivo.

Extraordinaria: Es la Asamblea que se reúne para estudiar temas de especial urgencia en cualquier momento.

General: Son las comunes en los sindicatos, convocando a todos los trabajadores afiliados.

De delegados: Es la conformada por Delegados o representantes de los trabajadores, los que luego deberán rendir cuentas de lo actuado.



Sindicatos: características organizativas

Representación y organización sindical

Gobierno sindical

Cuerpo Directivo

Es la conducción habitual y regular del Sindicato. Está presidido por el Secretario General o Presidente. Ante la necesidad de dividir el trabajo en áreas específicas para un mejor desenvolvimiento del Sindicato, se crean diferentes Secretarías.



Sindicatos: características organizativas

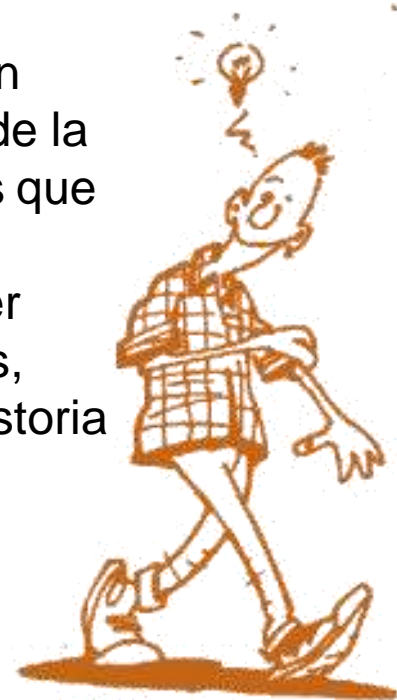
Representación y organización sindical

Gobierno sindical

El Delegado

Es el representante del sindicato ante los empresarios y los trabajadores y es vocero, a su vez, de estos ante la organización sindical. Su representación debe proceder, fundamentalmente, de la voluntad libre y organizadamente expresada de los trabajadores que ha de representar, de lo que se manifiesta en elecciones.

El Delegado, entre otras funciones de importancia, debe conocer muy bien a sus compañeros e identificarse con sus aspiraciones, defender sus intereses, actuar democráticamente, conocer la historia y lucha del sindicato, de la legislación laboral y ser un líder y organizador.



Sindicatos: características organizativas

Representación y organización sindical

Recursos económicos

¿De dónde obtiene recursos el sindicato?

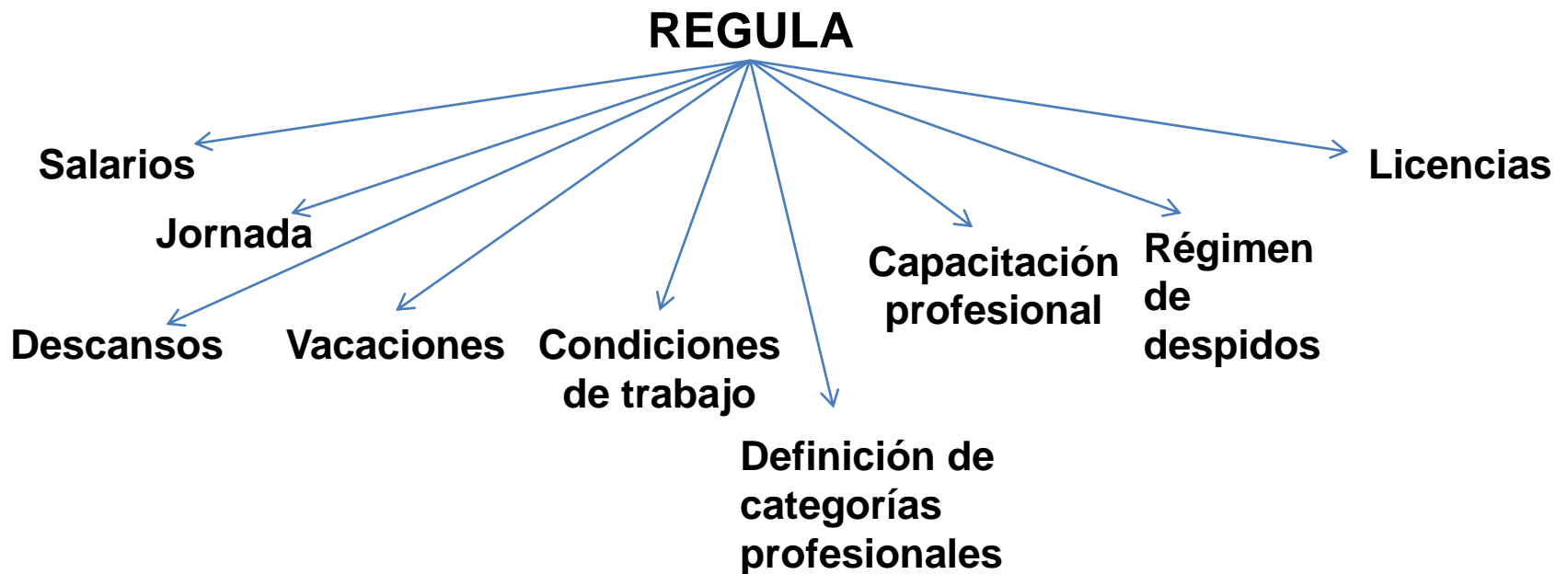
La estructura sindical argentina otorga a las organizaciones de primer grado un lugar central, en la medida que son las entidades con capacidad de recaudación automática de recursos financieros.

Los sindicatos están facultados para percibir recursos provenientes de las cuotas de afiliación; estas cuotas son descontadas automáticamente de las planillas de sueldos y salarios por el empleador, que funciona como agente de retención y las envía al sindicato.

Convenio Colectivo de Trabajo como ámbito de las relaciones laborales

¿Qué es un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT)?

Un **CCT** es un acuerdo, resultado de una negociación colectiva, escrito ante la autoridad administrativa del trabajo -Ministerio de Trabajo- entre una asociación sindical de trabajadores con personería gremial y un empleador.



Convenio Colectivo de Trabajo como ámbito de las relaciones laborales

¿Qué es un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT)?

Según la Ley 14.250 sobre convenciones colectivas de trabajo, un convenio colectivo solo podrá mejorar la posición y/o derechos conferidos al trabajador. Nunca podrá modificar "en perjuicio" de cuanto se disponga por estas leyes.

Paritarias

Concepto de paritaria

Las paritarias son el modo de instrumentar un Convenio Colectivo de Trabajo.

Son **comisiones especiales**, integradas en números iguales por representantes de trabajadores y de empresarios, que tienen la facultad de analizar puntos específicos de las relaciones laborales (salarios, condiciones de trabajo, horarios, etcétera), intervenir en conflictos y modificar los convenios colectivos de trabajo.

Paritarias

Concepto de paritaria

¿Qué temas se discuten en una paritaria?

- ❖ Salario y su composición
- ❖ Las formas de ingreso y egreso del trabajo.
- ❖ Los derechos y las obligaciones.
- ❖ Los horarios de trabajo.
- ❖ La especificación de funciones.
- ❖ Las formas de promoción, movilidad y ascenso.
- ❖ El régimen de licencias.
- ❖ Condiciones de salud e higiene laboral.
- ❖ La prevención de los riesgos de trabajo.

Paritarias

Concepto de paritaria

¿Quiénes participan de la paritaria?

Los trabajadores, a través de sus **representantes**, ejercen su derecho de discutir con sus **empleadores** las condiciones generales en que se desenvuelven en su trabajo.

La representación de los trabajadores será ejercida por la asociación sindical, unión o federación con *personería gremial*, o sea, **que esté inscripta conforme a lo dispuesto por la Ley de Asociaciones Sindicales y afiliar a más del 20% de los trabajadores que intente representar.**

La **Ley 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo**, hace expresa mención de las comisiones paritarias en su Capítulo II

Marco legal

Industria de la construcción

NORMA	CONTENIDO
Ley N° 22.250	Estatuto de la Industria de la Construcción
Decreto N° 1342/81	Reglamento del Estatuto de la Industria de la Construcción.
Decreto 1309/96	Designación de la autoridad de aplicación del Estatuto de la Industria de la Construcción: Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC).
Convenio Colectivo de Trabajo N° 76/75	Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre los empleadores y los obreros que prestan servicios en la industria de la construcción
Convenios Colectivos de Trabajo por ramas de actividad.	
Normas dictadas por el IERIC	

Marco legal

Industria de la construcción

Convenio colectivo de trabajo

JORNADA DE TRABAJO

La jornada diaria normal del trabajador de la industria de la construcción no puede exceder las nueve (9) horas. En los casos en que la jornada se cumpla en forma continuada durante ese período horario, al promediar la misma se acordará una pausa paga de veinte (20) minutos. Esta pausa se considerará integrante de la jornada y no afectará las remuneraciones. En cuanto a la extensión normal de la semana laboral, esta no excederá de cuarenta y cuatro (44) horas.

Para el control de cumplimiento de las jornadas de trabajo, los obreros harán uso de **tarjetas** quincenales o mensuales para el control de horas ordinarias y extraordinarias.

Marco legal

Industria de la construcción

Convenio colectivo de trabajo

VACACIONES

De acuerdo a la Ley de Contrato de Trabajo –aplicable en este aspecto a la actividad de la construcción– el trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado de acuerdo a lo detallado en el siguiente cuadro:

Antigüedad mínima en el empleo computada al 31 de diciembre del año al que corresponda la licencia	Días de licencia corridos
5 años	14
10 años	21
20 años	28
más de 20 años	35

Marco legal

Industria de la construcción

Convenio colectivo de trabajo

VACACIONES

Los días de licencia son corridos, no admitiéndose tampoco que las vacaciones puedan fraccionarse en diversos períodos. La única posibilidad permitida por la ley es que, en un período, se deje de tomar la tercera parte de las vacaciones y acumularla a las que corresponden al año siguiente.

El Convenio Colectivo de Trabajo N° 76/75 establece que los trabajadores que en el año calendario o en el año aniversario respectivo, no hubieran alcanzado a prestar servicios la mitad de los días hábiles, tendrán derecho a gozar de vacaciones en la extensión que resulta del siguiente cuadro:

Marco legal

Industria de la construcción

Convenio colectivo de trabajo

VACACIONES

Antigüedad en el empleo	Días de licencia por cantidad mínima de días trabajados
Menos de 5 años	1 día por cada 20 días trabajados
Más de 5 años	1 día por cada 15 días trabajados
Más de 10 años	1 día por cada 10 días trabajados

En otros términos, para tener derecho a la licencia total que le corresponda, el dependiente debe haber trabajado, como mínimo, la mitad de los días hábiles del año.

Ej. Si un trabajador ingresa en el mes de marzo, y presta servicios a lo largo de ese mismo año, a pesar de no haber trabajado todo el año, tiene derecho a la licencia total de acuerdo a su antigüedad.

Marco legal

Industria de la construcción

Convenio Colectivo de Trabajo, Ley de Contrato de Trabajo y otras normas específicas

OTRAS LICENCIAS

El siguiente cuadro especifica las distintas licencias especiales nombradas en las normas que regulan la actividad.

EVENTOS	DÍAS DE LICENCIA Y CARACTERÍSTICAS
Por nacimiento de hijo.	Tres (3) días corridos para el padre.
Por matrimonio.	Doce (12) días laborables.
Por examen.	Dos (2) días corridos, con un máximo de diez (10) días por año calendario, tanto sea en la enseñanza secundaria, universitaria o técnica para la capacitación profesional de la industria de la construcción.

<p>Por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos y suegros.</p>	<p>Tres (3) días corridos por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, y dos (2) días corridos por fallecimiento de suegros.</p> <p>Cuando el fallecido residiera en un lugar distinto de aquél en el que el trabajador se encontrare prestando servicios, y el lugar donde se inhumaren los restos del fallecido distare más de 50 kilómetros del mismo, se le concederá una licencia ampliatoria, no remunerada por el tiempo necesario para su traslado al lugar donde se inhumen los restos y para el regreso al lugar donde preste servicios. Los días que correspondan imputar a esa licencia serán considerados como integrantes de la licencia por causas particulares referida en el art. 18 del CCT N° 76/75.</p>
<p>Por trámites administrativos</p>	<p>Dos (2) días corridos, hasta un máximo de cuatro (4) días en el año calendario.</p>
<p>Por mudanza</p>	<p>Dos (2) días corridos, hasta un máximo de cuatro (4) días en el año calendario.</p>
<p>Día femenino</p>	<p>Un (1) día por mes por razones particulares, sin exigencia de comprobantes.</p>

Por donación de sangre	Deberá abonársele al trabajador el jornal correspondiente al día en que lleve a cabo la donación de sangre, previa presentación del certificado de la institución donde la haya realizado, y siempre que hubiera preavisado a su empleador su ausencia con motivo de la misma.
Por actividad deportiva (Ley 22990)	Sesenta (60) días por año para el deportista aficionado para intervenir en campeonatos. Treinta (30) días por año si fuere dirigente, juez, árbitro, jurado, director técnico, entrenador, etc.
Por actividad de bombero voluntario (Ley 20732)	Deberá abonársele al trabajador el salario cuando, por exigencias del servicio como bombero voluntario, deba interrumpir sus tareas.
Por citación de autoridad competente.	Por el tiempo necesario para acudir a citación de autoridad judicial o administrativa.

Marco legal

Industria de la construcción

Convenio Colectivo de Trabajo, Ley de Contrato de Trabajo y otras normas específicas

OTRAS LICENCIAS

- **Día de los Obreros de la Construcción**

El Convenio determina que habiendo la Unión Obrera de la Construcción declarado el día 22 de abril de cada año como “Día de los Obreros de la Construcción”, el mismo será considerado como día pago no laborable.

- Todo trabajador tiene derecho a hacer uso de **una licencia no remunerada** de hasta veinte (20) días en el año calendario. El uso de esta licencia será considerada como días de trabajo efectivo para todo beneficio convencional o legal con la excepción del adicional por asistencia perfecta.

Marco legal

Industria de la construcción

Convenio Colectivo de Trabajo, Ley de Contrato de Trabajo y otras normas específicas

OTRAS LICENCIAS: Protección de la maternidad

Esta situación específica no se menciona en la Ley 22.250 ni en el CCT N° 76/75 , y sí se hace en **Ley de Contrato de Trabajo**.

Se detalla en el siguiente cuadro:

Situación	Desarrollo
Prohibición de trabajar	Se prohíbe el trabajo de mujeres durante cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días posteriores al mismo. Sin embargo la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días. El resto del período total de licencia se acumula al período de licencia posterior al parto.
Nacimiento pretérmino	En caso de nacimiento pretérmino se acumula al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.
Nacimiento postérmino	Cuando el parto sobreviene después de la fecha presunta, la licencia anterior debe ser prolongada hasta la fecha de parto, aún cuando se excedan así los noventa (90) días.
Aborto	En caso de interrupción del embarazo por causas naturales o terapéuticas, o de nacimiento sin vida, no corresponde la acumulación del período de licencia no gozado al descanso posterior al momento de la interrupción o parto.

Descanso diarios de lactancia	Toda trabajadora madre de lactante puede disponer de dos (2) descansos de media hora para amantar a su hijo en el transcurso de la jornada laboral, y por un período no superior a un año posterior a la fecha del nacimiento.
Período de excedencia	<p>Esta situación se configura cuando la mujer trabajadora, por propia voluntad, posterga su reingreso a las tareas por un plazo no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses a contar desde el cese de la licencia por maternidad.</p> <p>Durante este período se suspende la exigibilidad de los deberes de prestación tanto para el empleador como para la trabajadora, lo que se traduce en la no prestación de servicios y el no pago de remuneración. Dicho lapso no se computa como tiempo de servicio, y no corresponde por lo tanto abonar sobre el mismo el sueldo anual complementario.</p>
Protección del Desempleo	<p>Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y ½) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso, la del nacimiento.</p> <p>En tales condiciones dará lugar al pago de una indemnización especial equivalente a un (1) año de remuneraciones.</p>

Marco legal

Industria de la construcción

Convenio Colectivo de Trabajo, Ley de Contrato de Trabajo y otras normas específicas

ADICIONALES

El CCT establece una serie de adicionales, a los que denomina “beneficios marginales y/o sociales”.

Adicionales por asistencia perfecta: se abonan a los trabajadores que registraren asistencia perfecta en la quincena; esto es, que no incurran en inasistencias, cumplan íntegramente el horario de trabajo y no opten por gozar la licencia no remunerada prevista por el artículo 18 del CCT N° 76/75. No se pierde por vacaciones, feriados, días no laborables, licencias especiales, suspensión de tareas por causas climáticas o por otras no imputables al trabajador.

Marco legal

Industria de la construcción

Convenio Colectivo de Trabajo, Ley de Contrato de Trabajo y otras normas específicas

ADICIONALES

Adicionales por tipo de actividad:

de acuerdo a lo previsto por el Convenio Colectivo de Trabajo N° 76/75, a los trabajadores que desempeñen las actividades que se detallan en el siguiente cuadro se les reconocen los adicionales que se le consignan.

De acuerdo a la actividad	Porcentaje sobre el salario básico que corresponde.	Condiciones para su percepción.
Colocación de azulejos, mosaicos, mayólicas, frentes de piedra, decoración, armado de encofrados para escaleras compensadas.	20%	Cuando el empleador encomienda a un trabajador de su dependencia que reviste en la categoría de oficial, la colocación de azulejos, mosaicos, mayólicas, frentes de piedra, decoración, armado de encofrados para escaleras compensadas.
Excavaciones para submuraciones.	10%	Los trabajadores que ocuparen trabajos de excavaciones para submuraciones o que ejecutaren mampostería en los mismos para submurar. Este adicional se liquidará por el tiempo efectivamente trabajado en dichas tarea.
Excavaciones de zanjas para redes cloacales, de gas y de agua corriente, así como también para el tendido de cables.	10%	A los obreros ocupados en excavar zanjas para redes cloacales, de gas y de agua corriente, y para el tendido de cables, cuando tales tareas se realicen en la vía pública. Este adicional se calculará atendiendo a las horas que efectivamente hubieran trabajado en esas tareas sin medios mecánicos.

<p>Colada de hormigón en estructuras, ya sean estas estructuras armadas o sin armar, contrapisos, conductos, ríos o vías subterráneas o túneles.</p>	<p>15%</p>	<p>Al personal ocupado directamente en las señaladas tareas, siempre que no se utilicen medios mecánicos y/o automáticos para la elaboración, transporte, traslado, distribución y vibrado de hormigón. Dicho adicional se abonará únicamente a los obreros que durante la colada que durante la colada se ocupen del paleo de áridos, carga y manejo manual de la hormigonera, transporte en obra, guincheros ocupados en subir el hormigón, distribuirlo en los encofrados, trabajar con la regla alisando, golpear las columnas, manejar manualmente el vibrador.</p>
--	-------------------	--

Marco legal

Industria de la construcción

Convenio Colectivo de Trabajo, Ley de Contrato de Trabajo y otras normas específicas

ADICIONALES

Adicionales por trabajo en altura: Para trabajos que se realicen en un balancín, o en una silleta, o en un andamio colgante; o que se ocupe de armar o desarmar torres para hormigón armado de montacargas, andamios exteriores o interiores, apoyados o colgantes, o de levantar torres, chimeneas o tanques exteriores. Estos trabajadores recibirán un suplemento conforme la siguiente tabla

Cantidad de metros de altura	Porcentaje adicional sobre básicos
de 4 a 26 metros	15%
de 26 a 40 metros	20%
más de 40 metros	25%



Unidad 2: Relaciones laborales

Condiciones de trabajo

El contrato de trabajo

¿Qué es un contrato de trabajo?

Se trata de un **acuerdo** entre empleador y trabajador por el que éste se obliga a **prestar determinados servicios** por cuenta del empleador y bajo su dirección, a cambio de una remuneración.

Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empleador. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos de su empresario.

Condiciones de trabajo

El contrato de trabajo

¿Cómo se define una relación laboral?

Hay relación laboral cuando una persona en forma voluntaria y personal desarrolla tareas para otra persona física o empresa, bajo su dependencia, recibiendo una remuneración a cambio.

La Ley de Contrato de Trabajo presume que si se cumplen las condiciones anteriores, aun cuando las partes -trabajador y empleador- no celebren un contrato de trabajo por escrito, existirá una **relación laboral**, generándose para ambas partes todos los derechos y obligaciones propios de ella.

Condiciones de trabajo

El salario

El **salario** es la suma de dinero que recibe un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado.

El pago puede ser mensual, semanal o diario en cuyo caso recibe el nombre de jornal. Se define como remuneración a la contraprestación que se brinda en dinero o en especie al trabajador por poner a disposición del empleador su capacidad de trabajo.

El **salario** o remuneración es uno de los elementos importantes en el mantenimiento de una relación de trabajo armónica.

Ley de Contrato de Trabajo
TITULO IV
De la Remuneración del Trabajador

CAPITULO I

Del sueldo o salario en general

Artículo 103. —Concepto.

A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

Art. 103 BIS. — Beneficios sociales.

Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

Son beneficios sociales las siguientes prestaciones:

- a) Los servicios de comedor de la empresa,
- b) *(Inciso derogado por art. 1º de la [Ley Nº 26.341](#) B.O. 24/12/2007)*
- c) *(Inciso derogado por art. 1º de la [Ley Nº 26.341](#) B.O. 24/12/2007)*

- d) Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo, debidamente documentados;
- e) La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas;
- f) Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones;
- g) La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar;
- h) El otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización;
- i) El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes.

(Artículo incorporado por art. 1º de la [Ley N° 24.700](#) B.O. 14/10/1996)

Condiciones de trabajo

Trabajo registrado y no registrado

El **trabajo registrado** existe cuando en la relación laboral que se establece entre trabajador y empleador se cumplen todos los requisitos impuestos por la normativa laboral vigente.

Un empleado cuyo trabajo **no se encuentra registrado**, no tiene garantizado el reconocimiento de sus derechos laborales. Es decir:

- No podrá acceder a una obra social
- No podrá recibir cobertura ante un accidente laboral
- No se le reconocerá el derecho de cobrar sueldo anual complementario (aguinaldo) ni asignaciones familiares
- No se le acreditarán aportes para acceder a una jubilación futura

El trabajo NO REGISTRADO está castigado por la Ley de Contrato de Trabajo.

Condiciones de trabajo

Beneficios del trabajo registrado

El trabajo registrado bajo relación de dependencia le permite al empleado acceder a los beneficios que el Estado establece y garantiza a través de sus leyes.

- Aquellos que comprenden ayudas económicas al trabajador (por ej.: asignación familiar, por adopción o ayuda escolar) son abonadas por el estado a través de la ANSES.
- El empleado registrado, cuenta además con un recibo de sueldo que le permite acceder a todo tipo de créditos y beneficios financieros
- Tiene jornada de trabajo limitada.
- Garantiza la estabilidad laboral relativa del trabajador, es decir actúa como barrera (indemnización) ante un posible despido arbitrario.
- Tiene garantizado la cobertura de una A.R.T. (Aseguradora de Riesgos del Trabajo) ante accidentes laborales, asesoramiento en seguridad e higiene, etc.
- Tiene una obra social para el titular y su familia.
- Tiene los beneficios gremiales como por ejemplo: turismo, actividades recreativas, etc.

Condiciones de trabajo

Beneficios del trabajo registrado

El trabajo registrado bajo relación de dependencia le permite al empleado acceder a los beneficios que el Estado establece y garantiza a través de sus leyes

- Tiene sueldo anual complementario (aguinaldo)
- Tiene los beneficios del Convenio Colectivo de trabajo (viáticos, refrigerios, escalafón, antigüedad, ropa de trabajo entre otros).
- Tiene aportes jubilatorios.
- Tiene salario de acuerdo al Convenio Colectivo de trabajo (con las actualizaciones correspondientes)
- Tiene acceso a una pensión para la familia en caso de fallecimiento del trabajador
- Tiene licencias (vacaciones pagas, maternidad, enfermedad)
- Tiene seguro de desempleo y de vida obligatorio.
- Si tiene la cuenta bancarizada tiene descuentos y beneficios en sus compras por tarjeta de debito aumentando su poder adquisitivo.

Condiciones de trabajo

Modos de contratación

Las diferentes modalidades de contrato de trabajo

- 1 - Contrato de trabajo a plazo fijo
- 2- Contrato de trabajo de temporada
- 3- Contrato de trabajo eventual
- 4- Contrato de trabajo de grupo o por equipo
- 5- Contrato de trabajo por tiempo indeterminado

Condiciones de trabajo

Modos de contratación

MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO	
1- Contrato de trabajo a plazo fijo	<p>Se fija en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración. El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de 5 años.</p> <p>Ejemplo: Promotores para campaña publicitaria destinada a difundir un nuevo producto durante seis meses.</p>
2- Contrato de trabajo de temporada	<p>Se da cuando la relación entre las partes se cumpla en determinadas épocas del año solamente.</p> <p>Ejemplo: Negocios ubicados en zonas turísticas que necesitan de mayor cantidad de empleados durante los meses de temporada alta.</p>

Condiciones de trabajo

Modos de contratación

3- Contrato de trabajo eventual	<p>Se da cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador.</p> <p>Ejemplo: Realización, por única vez, de una certificación de calidad sobre todo el circuito productivo, para lo que se necesita un Ingeniero Industrial.</p>
4- Contrato de trabajo de grupo o por equipo	<p>El empleador contrata a un grupo de trabajadores por medio de un delegado o representante. El empleador tendrá los mismos derechos y obligaciones respecto de cada uno de los integrantes del grupo, al igual que en las otras modalidades de contratación individuales.</p> <p>Ejemplo: Investigación realizada por un grupo de personas coordinado por un representante, para los requerimientos de una empresa.</p>

Condiciones de trabajo

Modos de contratación

5- Contrato por tiempo indeterminado	<p>Según la Ley de Contrato de Trabajo el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración (Hasta cinco años).b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, así lo justifiquen. <p>El contrato por tiempo indeterminado dura hasta que:</p> <ul style="list-style-type: none">• el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios jubilatorios o• se configure alguna de las causales de extinción de la relación laboral (despido, renuncia, fallecimiento, etc).
---	---

Condiciones de trabajo

Período de prueba

¿Es legal el período de prueba?

Sí, es legal y su duración es de tres meses. Cualquiera de las partes podrá extinguir su relación en ese plazo sin derecho a indemnización.

El **período de prueba** se regirá por las siguientes **reglas**:

1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba.
2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será sancionado. Se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.

Condiciones de trabajo

Período de prueba

3. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba.
4. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.
5. El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso.
6. El período de prueba se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.

Condiciones de trabajo

Precarización y flexibilidad laboral

¿Qué es la precarización?

Refiere a la inseguridad, incertidumbre y la falta garantía de las condiciones socio-económicas en el plano laboral.

Se expresa en la pérdida de poder negociador de los sindicatos, la caída generalizada de salarios y desprotección social, y la flexibilidad de los contratos de trabajo en las empresas y evasión de compromisos financieros, con el fin de buscar optimización en las ganancias.

Condiciones de trabajo

Precarización y flexibilidad laboral

¿Qué es la flexibilidad laboral?

Se trata de un modelo de pensamiento que propone un sistema en donde se reducen las obligaciones de la empresa, y por lo tanto, se disminuyen los derechos laborales a favor de esta, bajo el argumento de aumentar la actividad en el mercado laboral.

Se expresa en:

- La posibilidad de despidos con bajos costos
- Realización de contratos de trabajo con condiciones fijadas en un supuesto acuerdo, a lo que el trabajador suele consentir dado que necesita el trabajo.

Condiciones de trabajo

La seguridad social

¿De qué hablamos cuando decimos seguridad social?

El Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social, la define como el sistema de protección que una sociedad construye a fin de brindar amparo frente a los riesgos que atraviesan todos los seres humanos a lo largo de la vida.

Es un derecho humano fundamental que garantiza el bienestar inherente a la dignidad de las personas. Es responsabilidad primaria del Estado garantizar su ejercicio efectivo.

Se ocupa de cubrir “contingencias” del trabajador y de su familia, tales como la maternidad, la vejez, la muerte, desocupación, cargas de familia, invalidez y accidentes de trabajo.

Condiciones de trabajo

La seguridad social

Principios de la seguridad social

- Universalidad:** tiene como sujeto a todos los individuos sin distinción y sin tener en cuenta si están en actividad o no y si trabaja en relación de dependencia o por cuenta propia.
- Solidaridad:** el hombre trabaja para sí y su familia, ante cualquier contingencia las obligaciones se reparten entre toda la sociedad.
- Integralidad:** parte del derecho en que la economía pretende cubrirlo todo.
- Subsidiariedad:** se relaciona con la solidaridad, el hombre se mantiene a sí mismo, cuando está incapacitado lo mantiene la sociedad.

Los beneficios de la Seguridad Social se encuentran contemplados en el artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional.

Condiciones de trabajo

La seguridad social

Las prestaciones

PRESTACIONES O COBERTURA	UNIVERSO ALCANZADO
Régimen previsional.	Trabajadores en relación de dependencia, monotributistas, autónomos, servicio doméstico.
Asignaciones y subsidios familiares	Trabajadores en relación de dependencia, desempleados, jubilados y pensionados
Obras sociales y PAMI.	Trabajadores en relación de dependencia, servicio doméstico, monotributistas, jubilados y pensionados
Régimen de riesgo de trabajo.	Trabajadores en relación de dependencia
Seguro de desempleo.	Desempleados (ex trabajadores en relación de dependencia).

Condiciones de trabajo

La seguridad social

Las prestaciones

RÉGIMEN PROVISIONAL

El SIPA (Sistema Integrado Previsional Argentino), comprende las siguientes prestaciones de la Seguridad Social:

- **Jubilación ordinaria**
- **Pensión por fallecimiento de un beneficiario**
- **Pensión por fallecimiento de un trabajador en actividad**
- **Jubilación por invalidez**

Condiciones de trabajo

La seguridad social

Las prestaciones

RÉGIMEN PROVISIONAL

Las condiciones para poder acceder a la jubilación son:

REQUISITOS	HOMBRES	MUJERES
Edad mínima	65	60
Años de aportes	30	30

El caso de la construcción es especial. A partir de una ley sancionada en el 2009, los trabajadores de este sector pueden acceder a la jubilación cuando alcancen la edad de los 55 años, sin distinción del sexo.

Condiciones de trabajo

La seguridad social

Las prestaciones

ASIGNACIONES Y SUBSIDIOS FAMILIARES

Las asignaciones familiares son pagos que se les otorgan junto con la remuneración del mes, a aquellos empleados que tengan cargas de familia.

Las asignaciones varían según la zona de residencia y nivel de remuneración del trabajador.

En el siguiente cuadro se especifican las distintas asignaciones familiares en su especificidad:

ASIGNACIONES FAMILIARES

Asignación por hijo	Pago de una suma mensual por cada hijo menor de 18 años de edad que se encuentre a cargo del trabajador
Asignación por hijo con discapacidad	Pago de una suma mensual que se abonará al trabajador por cada hijo discapacitado que se encuentre a su cargo, sin límite de edad, a partir del mes en que se acredite tal condición ante el empleador.
Asignación prenatal	<p>Pago, a la mujer trabajadora embarazada independientemente de su estado civil, de una suma equivalente a la asignación por hijo, que se abonará desde el momento de la concepción hasta el nacimiento del hijo. Este estado debe ser acreditado entre el tercer y cuarto mes de embarazo, mediante certificado médico.</p> <p>Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses.</p>
Asignación por ayuda escolar anual	Pago de una suma de dinero que se hará efectiva en el mes de marzo de cada año. Esta asignación se abonará por cada hijo que concurra regularmente a establecimientos de Enseñanza Básica y Polimodal o bien, cualquiera sea su edad, si concurre a establecimientos oficiales o privados donde se imparta educación diferencial. Requiere la presentación de certificado emitido por la institución educativa correspondiente.

Asignación por maternidad	Pago de una suma igual a la remuneración que la trabajadora hubiera debido percibir en su empleo, que se abonará durante el período de licencia legal correspondiente. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses.
Asignación por nacimiento	Pago de una suma de dinero que se abonará en el mes que se acredite tal hecho ante el empleador. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de seis meses a la fecha del nacimiento.
Asignación por adopción	Pago de una suma de dinero, que se abonará al trabajador en el mes en que acredite dicho acto ante el empleador. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de seis meses.
Asignación por matrimonio	Pago de una suma de dinero, que se abonará en el mes en que se acredite dicho acto ante el empleador. Para el goce de este beneficio se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de seis meses. Esta asignación se abonará a los dos cónyuges cuando ambos se encuentren en las disposiciones de la presente ley.

Condiciones de trabajo

La seguridad social

Las prestaciones

OBRAS SOCIALES Y PAMI

Las Obras Sociales otorgan cobertura de salud que alcanza al: trabajador y su grupo familiar primario.

Además el trabajador puede tener adherentes (estos últimos mediante el pago de sumas adicionales).

El PAMI atiende a los jubilados, sus esposos/as, hijos.

Condiciones de trabajo

La seguridad social

Las prestaciones

OBRAS SOCIALES Y PAMI

Construir Salud, parte de la Red Social UOCRA, es la Obra Social del Personal de la Construcción.

Son beneficiarios de la Obra Social, según la Ley 23.660-art 9, el titular afiliado y su grupo familiar primario, así como también, los trabajadores monotributistas, sus adherentes y el personal doméstico afiliado con su respectivo grupo familiar.

Condiciones de trabajo

La seguridad social

Las prestaciones

RÉGIMEN DE RIESGO DE TRABAJO (ART)

Se centra en brindar cobertura ante situaciones de riesgo que puedan presentarse en el ámbito laboral.

Presenta dos aspectos: preventivo (examen preocupacional, médico periódico, control de normas de higiene y seguridad, etc.) y reparador (ante las contingencias que el trabajador ha vivido).

Se contemplan distintos tipos de eventos, que pueden darse son en el mismo lugar de trabajo, en el viaje hacia o desde el trabajo, y ante aquellas enfermedades propias del desempeño de la tarea profesional.

Condiciones de trabajo

La seguridad social

Las prestaciones

RÉGIMEN DE RIESGO DE TRABAJO (ART)

Para la **construcción específicamente**, existe el decreto 911/96, del Reglamento de Seguridad e Higiene para la Industria de la Construcción. Esta toma en cuenta las condiciones especiales de trabajo dentro del sector, como es la elevada movilidad y rotación de trabajadores, y los riesgos específicos de las diferentes tareas.

Condiciones de trabajo

La seguridad social

Las prestaciones

SEGURO DE DESEMPLEO

El Seguro de Desempleo beneficia a los trabajadores que se encuentren desempleados a fin de que puedan cubrir sus necesidades primarias.

Tiene algunos requisitos:

- Que el cese de la relación laboral no se origine por voluntad del trabajador (Esto implica, que es requisito que el trabajador haya sido despedido).
- Que el desempleado esté disponible para trabajar y esté buscando un trabajo.

Condiciones de trabajo

La seguridad social

Las prestaciones

SEGURO DE DESEMPLEO



Asignación Universal por Hijo

Es un beneficio que le corresponde a los hijos (menores de 18 años y discapacitados sin límite de edad) de las personas desocupadas, que trabajan en el mercado informal o que ganan menos del salario mínimo, vital y móvil.

Para el sector de la construcción existe la **tarjeta “Soy Constructor”**, reemplaza a la **Libreta de Aportes al Fondo de Desempleo**, permitiendo al trabajador conocer toda su historia laboral y los cursos de capacitación realizados.

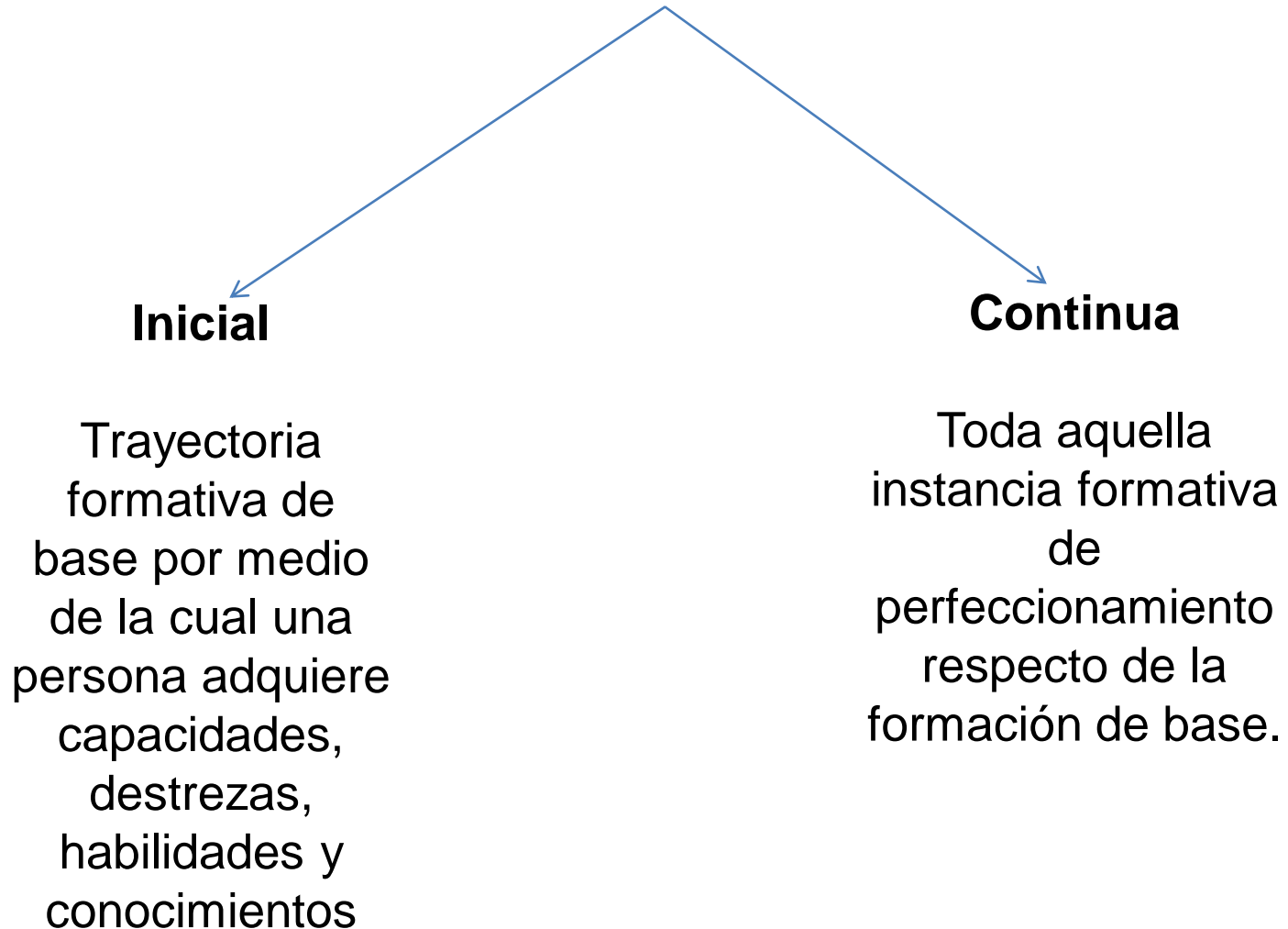


Unidad 3: La Formación Profesional.

Relación Educación/Trabajo



La Formación Profesional.



Relación educación/trabajo

La formación profesional inicial y continua en las Relaciones Laborales

Presencia de la formación profesional en los CCT

Cada vez existen más convenios colectivos de trabajo con cláusulas que aseguran una adecuada formación profesional, reconociendo así que es un eje central de la negociación.

Tiene un rol sustantivo porque:

- Posibilita el desarrollo y crecimiento de las personas.
- Es una herramienta de negociación cuando se relaciona con las oportunidades de acceder a un salario acorde y a mejores condiciones de trabajo, además de vincularse con las necesidades de los procesos productivos.

Relación educación/trabajo

La formación profesional inicial y continua en las Relaciones Laborales

Presencia de la formación profesional en los CCT

Algunos ejemplos de la integración de la formación profesional en los convenios colectivos:

- **Tiempo libre para la formación.**

Pueden otorgarse ciertas horas de la jornada laboral para la formación y capacitación. Cuando la formación se realiza fuera de la jornada de trabajo, puede ofrecerse una remuneración específica. El criterio debería considerar el tiempo de formación como tiempo de trabajo.

- **Programas especiales que se desarrollan ante una necesidad puntual.**

Cuando ingresa nueva tecnología o se desarrollan procesos de reingeniería, la empresa se hace cargo de la formación de manera de actualizar las competencias de quienes no posean esa calificación.

Relación educación/trabajo

La formación profesional inicial y continua en las Relaciones Laborales

Presencia de la formación profesional en los CCT

- **Cláusulas sobre el financiamiento de la Formación Profesional.**
- **Cláusulas que reflejan el compromiso por parte de los empleadores para brindar Formación Profesional.**
Se asegura, así, la estabilidad y permanencia en el empleo.
- **Relación entre la Formación Profesional y las posibilidades de desarrollo.**
Los procesos de movilidad interna deben ser equitativos y transparentes, priorizando ésta por sobre la selección externa. Si las personas están formadas profesionalmente, podrán acceder a las vacantes existentes mediante un proceso de selección también transparente.