**Relaciones del trabajo y orientación profesional**

## Bloque I: Derecho del trabajo y relaciones laborales

**Unidad 1: Derecho del trabajo**

**¿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

### 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.**

### 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.

### 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.

### 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.

**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.

### 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,**

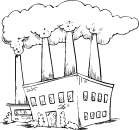
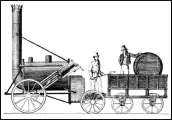
**regional o sectorial,** o por **empresa,** la OIT llama a este sistema

**“Negociación Colectiva Articulada”.**

### ¿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



### ¿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.

### ¿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.

### 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.

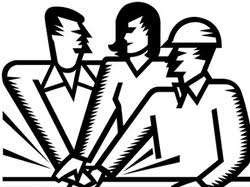
**Fuertes**: con una estructura organizativa compacta y dispuestos a desarrollarse permanentemente en la búsqueda de mejores condiciones laborales para sus afiliados.

**Responsables**: conscientes en la acción diaria y honrados en todo lo que

administren y controlen.

### 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.

### 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

#### La asamblea

**Gobierno sindical**

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.

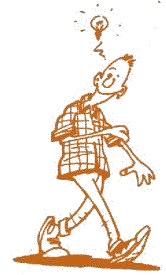
### Gobierno sindical

#### 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.

### 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.

### 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.

### ¿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.

### REGULA

**Salarios**

**Jornada**

**Descansos Vacaciones**

**Condiciones**

**de trabajo**

**Capacitación**

**profesional**

**Régimen de despidos**

**Licencias**

**Definición de categorías profesionales**

### ¿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.

### 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.

### 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.

### 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

### 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 | |

**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.

### 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 |

### 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 Nº 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:

### 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.

### 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. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos y suegros.** | Tres (3) días corridos por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, y dos (2) días corridos por fallecimiento de suegros.  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 Nº 76/75. |
| **Por trámites**  **administrativos** | Dos (2) días corridos, hasta un máximo de cuatro (4) días en  el año calendario. |
| **Por mudanza** | Dos (2) días corridos, hasta un máximo de cuatro (4) días en  el año calendario. |
| **Día femenino** | Un (1) día por mes por razones particulares, sin exigencia de  comprobantes. |

|  |  |
| --- | --- |
| **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. |

### 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.

### 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**  **postérnimo** | Cuando el parto 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** | 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.  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. |
| **Protección del Desempleo** | 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.  En tales condiciones dará lugar al pago de una indemnización especial  equivalente a un (1) año de remuneraciones. |

**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 Nº 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.

### 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 Nº 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. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Colada de hormigón en estructuras, ya sean estas estructuras armadas o sin armar, contrapisos, conductos, ríos o vías subterráneas o túneles. | **15%** | 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. |

**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

### 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.

### 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.

### 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:

1. Los servicios de comedor de la empresa,
2. *(Inciso derogado por art. 1º de la* [*Ley Nº 26.341*](http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do%3Bjsessionid%3D2BEE9994905A9D2641BEF3C86C166B7D?id=136063) *B.O. 24/12/2007)*
3. *(Inciso derogado por art. 1º de la* [*Ley Nº 26.341*](http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do%3Bjsessionid%3D2BEE9994905A9D2641BEF3C86C166B7D?id=136063) *B.O. 24/12/2007)*
4. 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;
5. 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:
6. 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;
7. La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar;
8. 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*](http://infoleg.mecon.gov.ar/scripts1/busquedas/cnsnorma.asp?tipo=Ley&amp;nro=24700) *B.O. 14/10/1996)*

### 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.**

### 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 demás 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.

### 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 casa 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.

### 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

1. Contrato de trabajo de grupo o por equipo
2. Contrato de trabajo por tiempo indeterminado

### Modos de contratación

|  |  |
| --- | --- |
| **MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO** | |
| **1- Contrato de trabajo a**  **plazo fijo** | **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.**  Ejemplo: Promotores para campaña publicitaria destinada a difundir un nuevo producto durante seis meses. |
| **2- Contrato de trabajo de temporada** | **Se da cuando la relación entre las partes se cumpla en determinadas**  **épocas del año solamente.**  Ejemplo: Negocios ubicados en zonas turísticas que necesitan de mayor cantidad de empleados durante los meses de temporada alta. |

**Modos de contratación**

|  |  |
| --- | --- |
| **3- Contrato de trabajo eventual** | **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.**  Ejemplo: Realización, por única vez, de una certificación de calidad sobre todo  el circuito productivo, para lo que se necesita un Ingeniero Industrial. |
| **4- Contrato de trabajo de grupo o por**  **equipo** | **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.**  Ejemplo: Investigación realizada por un grupo de personas coordinado por un  representante, para los requerimientos de una empresa. |

**Modos de contratación**

|  |  |
| --- | --- |
| **5- Contrato**  **por tiempo indeterminado** | 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:   1. Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración (Hasta cinco años). 2. Que las modalidades de las tareas o de la actividad, así lo justifiquen.   El contrato por tiempo indeterminado dura hasta que:   * 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). |

**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.

### Período de prueba

1. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el

período de prueba.

1. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.
2. 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.
3. El período de prueba se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.

### 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.

### 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.

### 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.

### 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.**

### 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). |

**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**

**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.**

### 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** | 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.  Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses. |
| **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 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. |

### 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.

### 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.

### 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.

### 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.

### 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.

### 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.

### Inicial

Trayectoria formativa de base por medio de la cual una persona adquiere capacidades, destrezas, habilidades y conocimientos

**Continua**

Toda aquella instancia formativa de perfeccionamiento respecto de la formación de base.

**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.

### 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.

### 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.