



PROYECTO ABP

Módulo Programador

AUTORES

Jorge Alonso Reyes.
Julián Benjamín Antonello Coronel Azzetti.
Elian Alexander Pucheta.
Luciano Daniel Decandido.
María José Elguero.

Ciclo 2025.

Análisis del vínculo laboral.

Dentro del contrato laboral que entablaremos con la cooperativa, podremos disponer de varios artículos de la Ley N.º 20.744 que establezcan el régimen de contrato de trabajo, defendiendo nuestros derechos y obligaciones como personal profesional contratado.

Entre ellas podemos establecer dentro del contrato la Ley N.º 20.744 los siguientes artículos:

Art. 29- Socio-empleado. Hace referencia a la relación socio-empleado y la prestación de actividad, considerándose trabajador dependiente de la sociedad, exceptuando las relaciones de familia.

Art. 68- Principio de buena fe. Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador.

Art. 76- Controles personales. Los controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán salvaguardar la dignidad del trabajador. El personal femenino deberá ser revisado por alguien de su mismo sexo.

Art. 82- Pago de remuneración. El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley.

Art. 83- Deber de seguridad. el empleador debe analizar las condiciones de trabajo en las que esta el trabajador, este debe tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores. El trabajador podrá rehusar la prestación del trabajo sin que ello le ocasione pérdida de remuneración, siempre que exista peligro inminente de daño.

Art. 84- Reintegro de gastos. El empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo.

Art 85- Deber de protección - Alimentación y vivienda. El empleador debe prestar protección a la vida y bienes del trabajador cuando éste habite en el establecimiento.

Art. 86- Deber de ocupación- El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber, garantizándole el goce de la remuneración respectiva. Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquellas para las que fue contratado, tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio.

Art. 88- Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social - Certificado de trabajo. El empleador deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese, durante el tiempo de la relación o a la época de su extinción, constancia documentada de ello. El empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

Art. 89- Igualdad de trato. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará arbitrario el trato desigual en tales situaciones si, actuando el empleador con las facultades que le están conferidas por esta ley, hiciese discriminaciones que no respondan a causas objetivas.

Art. 91- Invenciones del trabajo. Las invenciones o descubrimientos personales del trabajador son propiedad de éste, aun cuando se haya valido de instrumentos que no le pertenecen. Las invenciones o descubrimientos que se deriven de los procedimientos industriales, métodos o instalaciones del establecimiento o de experimentaciones, investigaciones, mejoras o perfeccionamiento de los ya empleados, son propiedad del empleador. Son igualmente de su propiedad las invenciones o descubrimientos, fórmulas, diseños, materiales y combinaciones que se obtengan habiendo sido el trabajador contratado con tal objeto.

Art. 93- Deberes de diligencia y colaboración. El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean.

Art. 99- Principios generales. Indeterminación del plazo. El contrato se celebra por tiempo indeterminado salvo que su término resulte de la duración pactada del tiempo de duración o que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

Art. 102- Del contrato de trabajo a plazo fijo. Duración. El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de cinco (5) años.

Art. 104- Despido antes del vencimiento de plazo. Indemnización. El despido injustificado dispuesto antes del vencimiento, dar derecho al trabajador, a la indemnización correspondiente ya sea cualquiera la causa.
Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 271 de esta ley.

Art. 110- Del contrato de trabajo de grupo o por equipo. Caracterización - Relación directa con el empleador - Sustitución de integrantes - Salario colectivo - Distribución - Colaboradores. Habrá contrato de trabajo de grupo o por equipo cuando el mismo se celebre por un empleador con un grupo de trabajadores que se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquél.
Si el salario fuese pactado en forma colectiva, los componentes del grupo tendrán derecho a la participación que les corresponda según su contribución al resultado del trabajo.

Dentro de los artículos mencionados, se detallan gran cantidad de derechos y obligaciones que tenemos como personal profesional contratado por la cooperativa. De esta manera, quedan acentadas todas las bases y condiciones que tendremos a la hora de ser contratados. Además, también se hace mención a los artículos en donde se aclaran las modalidades de trabajo y las condiciones en caso de despido.

Importancia de los sindicatos en el sector tecnológico.

Gracias a las ley N.º 23.551 y la ley N.º 14.250 las asociaciones sindicales y los convenios colectivos de trabajo han defendido gran cantidad de derechos que tenemos los trabajadores, frente a empresas que contratan trabajadores y además ante el Estado.

La existencia de estas organizaciones han posibilitado a los trabajadores a tener un rol más valorado frente a las empresas contratadoras, a posibilitar a los trabajadores a defender su postura, intereses y su profesionalidad.

De esta manera los trabajadores lograron tener una participación más activa dentro de las empresas, pudiendo aportar sus conocimientos y opiniones frente a las autoridades, además de poder realizar aportes las mejoras en las condiciones de vida y de trabajo, como las mejoras en los salarios, y asegurar el cumplimiento de sus derechos laborales y sociales.

Dentro de los artículos que establecen podemos encontrar los artículos 4 y 5 en donde mencionan los derechos de los trabajadores dentro de los sindicatos:

Artículo 4º — Los trabajadores tienen los siguientes derechos sindicales:

- a) Constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales;
- b) Afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse;
- c) Reunirse y desarrollar actividades sindicales;
- d) Peticionar ante las autoridades y los empleadores;
- e) Participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.

Artículo 5º — Las asociaciones sindicales tienen los siguientes derechos:

- a) Determinar su nombre, no pudiendo utilizar los ya adoptados ni aquellos que pudieran inducir a error o confusión;
- b) Determinar su objeto, ámbito de representación personal y de actuación territorial;
- c) Adoptar el tipo de organización que estimen apropiado, aprobar sus estatutos y constituir asociaciones de grado superior, afiliarse a las ya constituidas o desafiliarse;
- d) Formular su programa de acción, y realizar todas las actividades lícitas en defensa del interés de los trabajadores. En especial, ejercer el derecho a negociar

colectivamente, el de participar, el de huelga y el de adoptar demás medidas legítimas de acción sindical.

Reflexión grupal y profesional.

Como programadores responsables de la creación de un software que influirá directamente en un contexto rural, tendremos que ser meticulosos y detallistas a la hora de programar, ya que de nosotros dependerá las decisiones que se tomen en relación a las respuestas que obtengan de nuestro sistema, por ejemplo, si es necesario aumentar el uso de fertilizantes.

Dependerá de nosotros y de nuestra capacidad de programar, que el software funcione correctamente, que no tenga errores y que se adapte correctamente al contexto en el cual será utilizado. Ser precisos en la estructura de nuestro software será la clave para que aquel que lo utilice, vuelque los datos y obtenga la información que necesita.