

Unidad 1: Derecho del trabajo y relaciones laborales

TEMARIO

1. Representación y negociación colectiva.
 - a. Sindicatos: características organizativas.
 - b. Representación y organización sindical
 - c. El convenio colectivo como ámbito de las relaciones laborales
 - d. Concepto de paritarias.
 - e. El papel de la formación profesional inicial y continua en las relaciones laborales.
2. El Trabajo
 - a. Contrato de trabajo.
 - b. Relación salarial, Trabajo registrado y no registrado
 - c. Modos de contratación.
 - d. Flexibilización laboral y precarización
3. Salud Ocupacional
 - . Seguridad social
 - a. Riesgos del trabajo y las ocupaciones
 - b. La Ergonomía
4. La formación profesional
 - . La formación profesional inicial y continua como derecho de los trabajadores
 - a. La formación profesional como dimensión de la negociación colectiva y las relaciones laborales.

Representación y negociación colectiva

Sindicatos:

Es una organización representante de los trabajadores de una misma actividad, sector o profesión, que surge en la historia de la humanidad a partir de la unión de los mismos trabajadores en asociaciones para garantizar la defensa de sus intereses comunes, de sus salarios y las condiciones laborales.

Intereses Primarios:

- Salario
- Jornada laboral
- Salud y seguridad en el trabajo
- Seguridad social

Fines u objetivos:

1. Defender los intereses de sus representados.
2. Brindar asistencia en la atención y prevención de la salud
3. Prestar todo tipo de servicios sociales que estén a su alcance.
4. Buscar mejoras y progresos permanentes para la realización personal y profesional de los trabajadores y su familia.
5. Tomar la iniciativa por la recuperación de los derechos adquiridos y acciones por nuevas conquistas sociales.
6. Promover la sindicalización como la participación de los trabajadores dentro de la organización:
 - a. Del propio sindicato dentro de la vida de la sociedad

- b. Con voz y voto a la hora de opinar sobre las cuestiones sociales.
- c. Tomar decisiones en el terreno político
- d. Definición de políticas productivas para:
 - i. mantener el nivel de empleo existente
 - ii. generar nuevas fuentes y puestos de trabajo

Paritarias:

*Figura adicional al **Convenio Colectivo de Trabajo** que en el marco legal del contexto laboral se discute exclusivamente las mejoras o recomposiciones salariales, como otras cuestiones específicas para el desarrollo de la jornada laboral.*

Convenio Colectivo de Trabajo (CCT)

Es la normativa que *regula la relación laboral entre las partes empleadora y la trabajadora* en la figura del sindicato que corresponda.

En el marco de lo que se conoce como **negociaciones colectivas**, se da origen a la creación, modificación o actualización del **Convenio Colectivo de Trabajo**.

Temas tratados en el CCT:

- El reentrenamiento laboral en las nuevas tecnologías
- La capacitación de los trabajadores en los distintos órdenes
- La formación de cuadros sindicales para la renovación de las conducciones
- El adoctrinamiento por justicia social para los trabajadores.

La Formación Profesional Inicial y Continua en las relaciones laborales.

Gracias a los CCT, la capacitación continua es un derecho obligatorio para todos los trabajadores. La formación profesional inicial y continua de los trabajadores es no sólo parte central de los debates sobre la promoción social, profesional y personal de los sujetos y el desarrollo productivo, sino también de las reconfiguraciones actuales en los sistemas de educación y trabajo.

Desde mediados de los años noventa, y después de muchas décadas, comienza a concebirse a la formación profesional como un instituto componente de los sistemas de relaciones laborales y, por lo tanto, se convierte en un tema de política laboral que merece ser tratado en las diferentes instancias de negociación al amparo de

las incumbencias de la cartera respectiva. La formación profesional pasa a convertirse en uno de los temas incluidos en la agenda de discusiones entre las organizaciones de trabajadores y empleadores y en la mesa de negociación del salario mínimo; ello no obsta a que no se siga reconociendo que la formación profesional contiene

una impronta “educativa”, ya que los propios programas están dirigidos a formar *ciudadanos productivos*.

De este modo se concibe la formación como un componente de las políticas activas de mejora de la empleabilidad y los ingresos, vinculada con el trabajo productivo y con la generación de condiciones de trabajo decente.

En este sentido, se atribuye a la formación un carácter proactivo en cuanto a la dotación de capacidades laborales a los/as trabajadores/as que se desempeñan en la nueva economía nacional.

Puntos sobresalientes:

- Instituciones de Formación continua

- Asistencia técnica
- Gestión de la calidad institucional.
- La formación sectorial.

Contratos de Trabajo

Las competencias generales de esta profesión están muy definidas. Principalmente, al candidato al puesto de trabajo se le requiere aptitudes encaminadas a desarrollar tareas de programación, actualización y mantenimiento de programas y aplicaciones informáticas, conforme a las características del producto y siguiendo las exigencias del cliente.

La ley Nacional 20744/72 regula los Contratos de Trabajo. Es decir, todos los contratos se celebran bajo una misma Ley normativa.

Pero antes de continuar debemos definir dos conceptos muy importantes:

- Trabajo Registrado.
- Trabajo No Registrado.

Trabajo registrado

El trabajo registrado te permite tener obra social, asignaciones familiares, aportes jubilatorios, cobertura por accidente de trabajo, seguro por desempleo.

Es tu derecho exigirle a tu empleador que te registre.

¿Qué beneficios tiene el trabajo registrado?

Cuando estás registrado tenés:

- Obra social.
- Asignaciones familiares.
- Aportes jubilatorios.
- Cobertura en caso de accidente de trabajo.
- Seguro por desempleo.

Trabajo No registrado

¿Qué es el trabajo no registrado?

Es el llamado *trabajo en negro*, que se da cuando no estás inscripto en el libro de registro que debe llevar el empleador y no estás dado de alta en la ANSES.

El Contrato de Trabajo

Características de la 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 N° 20744**, que utilizaremos como referencia a lo largo de esta sección, 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 de trabajo, generando para ambas partes todos los derechos y obligaciones propios de ella.

Siempre que exista prestación de trabajo en condiciones de dependencia o subordinación, existirá contrato de trabajo, siendo indiferente la modalidad de contratación, así como la duración de la vinculación.

Modalidades del Contrato de Trabajo

En los Arts. 90 y 91 de la LCT encontramos respectivamente dos puntos esenciales para definir el concepto de duración del contrato de trabajo.

Art. 90:

El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

- a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.
- b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

Art. 91:

El contrato por tiempo indeterminado dura *hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios*, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley.

Periodo de prueba

Se puede incluir perfectamente en el contrato. (**LCT art. 92 bis**)

Se entenderá celebrado a prueba durante los primeros TRES (3) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar.

Es decir, en estos tres artículos se resumen tres cosas en común de cualquier contrato de trabajo.

El *tiempo* del mismo es indeterminado a menos que se encuadren dentro de las modalidades que enumeramos más adelante.

El *límite* de esa indeterminación está dado por el beneficio de la jubilación por los límites de edad y de años de servicio.

El *período de prueba* condiciona la continuidad del trabajador en los primeros tres meses de actividad laboral.

Contrato de trabajo temporal

TÍTULO III. Capítulos II a IV de la LCT

Dentro de esta modalidad, podemos encontrar:

1. Contrato de trabajo a plazo fijo.
2. Contrato de trabajo de temporada
3. Contrato de trabajo eventual

Contrato de trabajo a plazo fijo: (Arts. 93 al 95 LCT)

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

Las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de un (1) mes ni mayor de dos (2), respecto de la expiración del plazo convenido.

Si se omitiera, *se entenderá que acepta la conversión del mismo como de plazo indeterminado*, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente.

Cuando *la extinción del contrato se produjere mediante preaviso*, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una indemnización.

Es por esto que la mayoría de los empleadores evitan el despido injustificado, que podría ocasionar acciones judiciales por parte del trabajador.

Contrato de trabajo de temporada: (Arts. 96 al 98 LCT)

Habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

Tiene los mismos derechos establecidos en Art 95 de la LCT.

La extinción deberá notificarse con anticipación de treinta (30) días antes del inicio de cada temporada, por parte del empleador.

El trabajador deberá decidir o no continuar con la relación laboral en un plazo de cinco (5) días de notificado.

Si el empleador no cursara la notificación se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y, por lo tanto, responderá por las consecuencias de la extinción del mismo.

Contrato de trabajo eventual: (Arts. 99 al 100 LCT)

Concepto y objeto.

Realización de proyecto y servicio determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa. Se entenderá además que media tal tipo de relación 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

El contrato finalizará cuando se realice el proyecto o el servicio concreto para el cual fue contratado el programador.

Contrato de trabajo de grupo o por equipo (Arts. 101 al 102 LCT)

Cuando se celebra el contrato por un empleador con un grupo de trabajadores que, actuando por intermedio de un representante, se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquél. El empleador tendrá respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos en esta ley, con las limitaciones que resulten de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del grupo.

El salario puede pagarse en forma colectiva, distribuyéndose entre los componentes del grupo según su contribución al resultado del trabajo.

Cuando un trabajador dejase el grupo o equipo, el delegado o representante deberá sustituirlo por otro, proponiendo el nuevo integrante a la aceptación del empleador.

El trabajador que se hubiese retirado, tendrá derecho a la liquidación de la participación que le corresponda en el trabajo ya realizado. Los trabajadores incorporados por el empleador para colaborar con el grupo o equipo, no participarán del salario común y correrán por cuenta de aquél. En definitiva según el Art. 102 el contrato por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personalidad jurídica, se obligue a la prestación de servicios de una relación de trabajo por parte de sus integrantes, a favor de un tercero, en forma permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo por equipo, y cada uno de sus integrantes, trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos.

Contrato de Trabajo Independiente

En este caso el Contratado debe facturar el servicio prestado y en el contrato se establecen las condiciones y la duración. Es de destacar que según el **Art. 23 LCT** existe una relación laboral por el solo hecho de la prestación del servicio. El contratado mediante esta modalidad en general es Monotributista.

2) Monotributo

El monotributo unifica el componente impositivo -IVA y Ganancias- y el componente previsional -aportes jubilatorios y obra social- en una única cuota mensual, haciendo más simple y ágil cumplir con tus obligaciones.

VENTAJAS

Con una cuota fija mensual cubrís el pago de tus obligaciones impositivas y de seguridad social. (Obra Social / Aportes Jubilatorios)

Obra social

Como monotributista tenés el derecho y la obligación de elegir y pagar tu obra social.

PUEDO SER MONOTRIBUTISTA AL:

- Prestar servicios.
- Integrar una cooperativa de trabajo.

CATEGORÍAS DE MONOTRIBUTO

Actualmente las categorías van de la "A" a la "H" para los prestadores de servicios

COMO SE PAGA EL MONOTRIBUTO

El pago debe efectuarse hasta el día 20 de cada mes mediante alguna de estas opciones:

- Transferencia electrónica: tenés que generar un volante electrónico de pago (VEP) indicando uno de los medios de pago disponibles. Luego tenés que realizar el pago a través de la banca electrónica que utilices.
- Tarjeta de crédito o débito.
- Débito automático en cuenta o en tarjeta de crédito: por este medio se puede acceder al beneficio del reintegro por cumplimiento.

- Pago en cajero automático.
- Cualquier otro medio de pago electrónico admitido por el BCRA

COMO FACTURAR

- Tenés que emitir facturas tipo “C”
- Remitos

Factura electrónica

Las categorías A a la E, podrán optar por emitir factura electrónica y mantener este régimen de emisión.

A partir de la categoría F en adelante, estás obligado a emitir factura electrónica y a conservar los comprobantes manuales.

Recordá que si al 31 de diciembre de 2017 te encontrabas obligado a emitir factura electrónica, tenés que continuar emitiéndose a pesar de tu categoría actual.

Para las operaciones con consumidores finales, los comprobantes siempre deberán emitirse de forma manual.

Los comprobantes electrónicos posibles son:

- Facturas tipo C.
- Recibos clase C.
- Notas de crédito y débito clase C.

Formas de emitir facturas electrónicas:

- Desde la web
- Desde la aplicación móvil

También puedes ver tus facturas electrónicas emitidas (no incluye las facturas en papel).

Talonarios de facturación en papel

Aquellos monotributistas que no se encuentren obligados a emitir factura electrónica, deberán utilizar talonarios de facturación en papel.

1. Para pedir talonarios de facturas en papel en una imprenta autorizada, tenés que generar un código de autorización de impresión **-CAI-**, eligiendo el tipo de factura, cantidad y punto de venta.

2. Eligiendo “Generar CAI” vas a ir a la plataforma donde podés generarlos y gestionar los que ya generaste.

3. Tenés que **imprimir 2 copias del CAI**, las tenés que firmar y presentarlas en la imprenta.

4. Tené en cuenta que **los talonarios en papel tienen una fecha de vencimiento**, y que para imprimir un nuevo talonario tenés que generar un nuevo CAI.

Preguntas más frecuentes

Sobre trabajo registrado.

¿Cómo sé si estoy registrado o no?

Podés:

- Pedirle a tu empleador que te muestre el libro de registro.
- Hacer la consulta en las terminales de autoconsulta de la ANSES.

- Consultar en la AFIP .

Cuando entré a trabajar firmé un contrato, ¿eso quiere decir que estoy en blanco?

No. La firma de un contrato no indica que ya estás registrado. Pero sirve de prueba si el empleador quiere desconocer la relación de trabajo.

Sobre el Período de prueba

Mi empleador dice que no me registra porque estoy a prueba, ¿eso es legal?

No. El período de prueba es parte del contrato de trabajo. O sea que para que estés a prueba, primero tuvo que haberte registrado.

Sobre Otras situaciones

Mi empleador pide que me inscriba como monotributista y que facture, ¿es correcto?

No. Eso es un fraude laboral que trata de ocultar la verdadera relación de trabajo.

¿Qué pasa si mi empleador me registra con una fecha posterior a la de mi real ingreso al trabajo?

Tenés derecho a reclamar que te registre con la fecha real de ingreso.

Sobre el Salario

A partir del momento en que estoy registrado, ¿cobro menos?

No. Registrar el trabajo nunca puede afectar el salario de bolsillo.

Sobre cómo reclamar

¿Qué hago si no estoy registrado?

Podés exigirle a tu empleador que te registre. Usá el telegrama laboral: es gratuito.

Si tu empleador no te registra, podés considerarte despedido por su culpa. En ese caso, el empleador tiene que pagarte la indemnización más una suma en concepto de multa por trabajo no registrado.

Salud Ocupacional.

La Salud Ocupacional se encarga de la protección, conservación y mejoramiento de la salud de las personas en su entorno laboral, contra los riesgos que puedan afectarla de forma individual o colectiva en los lugares de trabajo.

Seguridad social.

La seguridad social es 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.

La Seguridad Social 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.

Según nuestra Constitución Nacional Argentina:

Artículo Nº 14 bis.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos:

Art. 22: toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Art. 25: toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

Art. 9: los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

Riesgos del trabajo

Condiciones y medio ambiente de trabajo. (CyMat).

Recientes estudios de la OIT (Organización Mundial del Trabajo) comenzaron a relacionar la acción y la organización del proceso productivo con la salud de los profesionales informáticos. Esto involucra al cuerpo porque deben insertarse en un puesto de trabajo, y deben adoptar posturas y realizar gestos productivos que generan fatiga articular, neuronal, ocular, etc.

El problema más común de orden visual en los centros de cómputos es el cansancio visual (astenopía), que trae como consecuencia la disminución de la agudeza visual, dolores de cabeza, cervicales, irritación de la vista entre otras causas.

Por esta razón, es necesario un régimen de controles regulares de la vista, para evitar que los defectos se agraven.

Síntomas frecuentes de fatiga visual

- Irritación de los ojos.
- Dolores o presión en los globos oculares.
- Dolores de cabeza.
- Ojos más sensibles a la luz.

Problemas osteomusculares (lesiones ocasionadas por gestos repetitivos)

Existen lesiones que se producen como consecuencia de repetir el mismo movimiento constantemente (gesto), generalmente:

- Tenosinovitis (inflamación de la vaina de un tendón)
- Síndrome del túnel carpiano (entumecimiento y hormigueo en la mano y el brazo ocasionados por el pinzamiento de un nervio en la muñeca)
- Neurodocitis cubital (ocurre cuando el nervio cubital del brazo se comprime o se irrita, generalmente a la altura del codo)

Estos afectan de manera general a los dedos, las manos, las muñecas y/o los brazos, que se da en los operadores de entrada de datos y en los data entry de todo tipo, los cuales utilizan constantemente el teclado para entrar datos a almacenar en los sistemas informáticos a gran velocidad.

Se establecerán las pautas para la conformación de entornos de trabajo para evitar estos problemas y para proteger los operadores de este tipo de lesiones.

Toda persona que sufre síntomas tales como dolor o tensión en los dedos, las manos, las muñecas, los brazos, la nuca o en los codos debe consultar a un médico.

¿Qué es la Ergonomía?

Es una palabra compuesta por dos partículas griegas: ergos y nomos las que significan - respectivamente - actividad y normas o leyes naturales. Una traducción literal sería la de las normas que regulan la actividad humana.

Tiene por objeto adaptar las condiciones de trabajo a las características personales de cada trabajador.

Normativas:

Distancia de visión

La distancia de visión debe ser mayor o igual a la diagonal del monitor multiplicado por dos o tres, no menos.

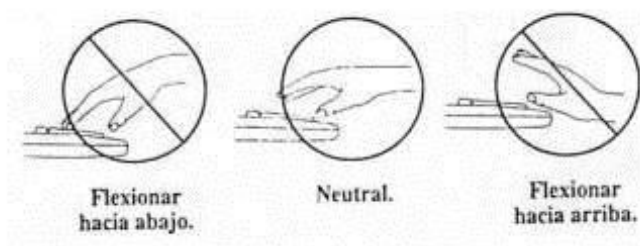
Posición de la pantalla

Debe ser frente a la altura de los ojos, nunca por encima de estos ni muy abajo.

Posición de las muñecas

Debe usarse un apoya muñecas para evitar colocar las manos en una posición muy arqueada tanto para arriba como para abajo.

La posición correcta es la neutral.



POSTURA

La postura de trabajo correcta en posición de sentado es la que el tronco del cuerpo está más o menos derecho, los brazos en forma tal que creen un ángulo recto, lo ideal es colocar en el puesto de trabajo un asiento con un respaldo a 90°. Es por eso que la silla debe tener apoyabrazos y la altura de la misma tiene que ser la suficiente para:

- Evitar el exceso de la flexión de las piernas, ya que puede producir lesiones en las rodillas.
- Evitar estar demasiado alto, ya que provoca que las muñecas se apoyen sobre la mesa provocando el síndrome del túnel carpiano.
- Evitar inclinar el cuerpo hacia adelante.
- Mantener los hombros en posición relajada.

En definitiva, la ergonomía favorece la prevención de enfermedades y lesiones derivadas por el uso de computadoras.

La formación profesional como:

Dimensión de la negociación colectiva y las relaciones laborales.

Derecho de los trabajadores.

La Formación Profesional constituye un sistema muy variado y flexible de ofertas formativas que se pueden desarrollar en distintos ámbitos, tales como: Centros de Formación, empresas, gremios o talleres.

En cada uno de estos ámbitos se crean condiciones que contribuyen a promover aprendizajes. Si bien el ámbito remite al espacio físico, en un sentido más amplio está también integrado por personas, relaciones entre ellas, actividades, objetos, normas y códigos de lenguaje.

La Formación Profesional, sea cual fuere el ámbito en el que se concrete, implica el desarrollo y la puesta en práctica de un diseño curricular previamente elaborado, cuyo marco de referencia está constituido por las características del desempeño del perfil profesional que se pretende formar.

La evaluación de los resultados de la puesta en práctica servirá de base para un proceso permanente de ajuste y de mejora.

La Formación Profesional, es uno de los tres ámbitos de la Educación Técnico Profesional, tiene como objetivos preparar, actualizar y desarrollar las capacidades de las personas para el trabajo a través de la adquisición de conocimientos científico-tecnológicos y el dominio de las competencias básicas, profesionales y sociales de un campo ocupacional.

La Formación Profesional es el proceso de formación continua e integral, mediante el cual los trabajadores adquieren, actualizan, desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes para su mejor desempeño laboral.

Entonces, ¿qué elementos podemos reconocer en la Formación Profesional que orienten al futuro programador?

- **Formación permanente sobre el conocimiento técnico** necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.
- **Trabajar en equipo:** para la comprensión de las funciones propias del programador jr. Utilizando las últimas técnicas (Scrum, etc.)
- **Utilizar técnicas de Desarrollo de Software** bajo la supervisión de Analistas o Licenciados en Sistemas.

Que es el ámbito laboral:

El ámbito laboral se refiere al espacio o ambiente en donde las personas realizan diferentes labores. Es muy importante destacar la importancia que tiene para una persona estar trabajando en un buen ámbito laboral o ambiente laboral. El ámbito laboral está compuesto por todos los aspectos que influyen en las actividades que se desarrollan dentro de la oficina, fabrica, etc.