

TRABAJO INTEGRADOR TRABAJO Y CIUDADANÍA - 6 to B -Profesora: Cristina Mingotti

- 1.-¿Cuáles fueron los cambios que experimento el concepto de trabajo a través del tiempo?
 - 2.-¿Cuáles son los derechos laborales a los que hace mención el artículo 14 de la Constitución Nacional?
 - 3.-¿Qué aspectos garantiza el Artículo 14 bis?
 - 4.-¿Qué es la Ley de contrato de trabajo? ¿Qué aspectos contempla?
 - 5.-¿Cuál es la diferencia entre un Contrato de Trabajo y una Relación de Trabajo
 - 6.-¿Por qué te parece que existe el Derecho Laboral?
 - 7.- ¿ A quién ampara la Ley de Contrato de trabajo (Ley 20.744)
 - 8.- ¿ Qué es un contrato de trabajo?
 - 9.-Busque ejemplos de Empleos donde se utilicen las distintas modalidades de contratos (a Plazo Indeterminado y a Plazo Determinado).
 - 10.-Diferencia entre Trabajo y Remuneración.
 - 11.-¿Puede el empleador abonar el 50% del sueldo de un empleado en Vales alimenticios y el 50% en dinero? (Justifique su respuesta)
 - 12.- ¿A partir de qué edad se puede acceder al mundo laboral?
 - 13.-¿Cómo debe celebrarse un contrato de trabajo?
 - 14.¿Puede ser sujeto del contrato de trabajo un menor de 17 años que vive con sus padres, si estos no lo autorizan para que trabaje?
 - 15.-Un trabajador ha sido despedido injustamente y tiene que enviar una carta documento para que se le reconozca el derecho a ser indemnizado. En el correo intenta pagar la carta documento y el personal del correo le dice que no debe abonar nada. ¿Qué principio del derecho laboral se está aplicando? ¿Por qué?
 - 16.-Un trabajador fue despedido y el empleador alega que el mismo no trabajaba en relación de dependencia, atento a que le prestaba un servicio y para ello facturaba. El juez pudo comprobar que el trabajador si bien facturaba, también cumplía horarios y acataba todas las directivas del empleador, por lo que se estaba frente a una relación laboral encubierta. ¿Qué principio aplicó el juez? ¿Por qué?
 - 17.-¿ Que es el salario mínimo vital y móvil, averigua a cuál es el importe del salario mínimo vital y móvil en la actualidad?
 - 18.-Buscar en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) Artículos 103,104,105,106,107, 108,109,110,111,112,113 y 115.-
 - a.-¿Qué es la remuneración.?
 - b.- Un operario se presenta a su lugar de trabajo y se le informa que no se podrá trabajar por falta de materias primas.-¿ Hay que abonarle el día de trabajo? ¿ Por qué?
 - c.- ¿ En qué caso los viáticos abonados a los viajantes se consideran remuneración?5.- ¿ Qué clase de remuneraciones existen?6.- ¿Cuándo las propinas se consideran remuneración ¿ Quién las abona?
 - 19.-Buscar en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) analizar y explicar lo siguiente:
 - Vacaciones (Artículos 150, 151, 152, 153, 154, 155, 162,163)
 - Régimen de licencias (Artículo 158)
 - Buscar en internet que es el Aguinaldo, características, cuando se paga, como se calcula.-
 - 20.-¿ Por qué causas se extingue una relación laboral?
 - 21.-¿ Cuando se produce el despido sin causa? ¿ El empleador debe indemnizar al trabajador?
 - 22.- Explique despido con causa, despido indirecto
 23. ¿ Qué es el preaviso?
 - 25.-Defina Mobbing características, causas y efectos
-



LOS CAMBIOS DE LA CONCEPCIÓN DEL TRABAJO A LO LARGO DE LA HISTORIA

El trabajo como hecho social ha evolucionado en el transcurso del tiempo y ha jugado un papel central no solo como factor esencial de la economía mundial sino como elemento de integración y cohesión social. En este sentido el concepto de trabajo como actividad social es algo histórico y culturalmente específico.

En Grecia antigua el trabajo era considerado como algo indigno del hombre, brutalizaba su mente y lo inutilizaba para la práctica de la virtud. Era la actividad propia de los esclavos, solo el hombre libre ejercía la dignidad del pensamiento. Esta concepción negativa del trabajo estancó el progreso tecnológico.

En la tradición Judeo-Cristiana, se destaca la idea de trabajo como castigo, pena, "ganaras el pan con el sudor de tu frente", como algo doloroso, algo ingrato, algo que

hacer en relación con un mal cometido anteriormente. Sin embargo, es considerado también, expiación, con una función liberadora y aun teológica en la medida que prepara la venida mesiánica. El trabajo es un medio para producir, pero también para redimir. El Reino de Dios emergerá lentamente desde la realidad actual, gracias a la buena voluntad y al trabajo del hombre realizado solidariamente.

En la Edad Media con la creación de los gremios corporativos, el trabajo, es considerado una función social digna, útil a la colectividad, provista de un valor moral: el miembro de la corporación es una persona, tanto en sentido social como moral. El siervo y el artesano de la Edad Media eran reconocidos en su comunidad y podían palpar con sus manos el fruto de su actividad.

En el siglo XV y XVI surge una nueva concepción de trabajo, el hombre se convierte en dueño de su destino y el trabajo permitía cambiarlo, el Calvinismo considera al trabajo como fuente positiva de riqueza. La profesión se convierte en sinónimo de vocación. Dios llama a sus súbitos a trabajar, a entregarse al oficio y a la empresa.

Con la Ilustración se reemplaza la esencia religiosa y ética de la concepción de trabajo, por un individualismo laico y utilitarista, el trabajo se concibe como la fuente de riqueza legítima en la única actividad humana digna por medio de la cual el hombre desarrolla su personalidad y donde encuentra sentido a su existencia. Esta transformación se escribe en la corriente de pensamiento racionalista e ilustrado de finales del siglo XVIII que propone a la razón, a la libertad, y a la igualdad como ejes del nuevo paradigma filosófico. Se libera así al trabajo de las connotaciones de castigo divino, al deber social y construcción del bien común, como vía para la realización personal.

Con la revolución industrial se considera al trabajo como factor de producción. Donde el trabajador es libre despojado de ataduras gremiales y feudales. En esta etapa la economía basada en el trabajo manual fue reemplazada por otra dominada por la industria y la manufactura, los trabajadores ya no eran esclavos ni siervos, sino hombres libres y se los denominó obreros.



En el inicio del capitalismo, el trabajo tiene valor en sí mismo, todas las formas de trabajo son respetadas y son fuente de satisfacciones intrínsecas.

La fuerza del trabajo es una mercancía libre para su comercialización en el mercado. La industrialización y la urbanización producen la concentración del trabajo en las fábricas separando el espacio doméstico del laboral. El trabajo emigra de la esfera privada a la pública y es objeto de múltiples procesos de racionalización del espacio y del tiempo.

Bajo la apariencia de la libertad de contratación y de la autonomía de la voluntad, una de las partes impone las condiciones. El dominio del capital impuso condiciones injustas al trabajo. El hombre se supedita a lo económico. La contratación de gran cantidad de trabajadores, la división del trabajo en las fábricas

(cada obrero hacia una tarea diferente) y la incorporación de las máquinas permitió la producción de gran cantidad de bienes a menor costo.

Con la llegada del siglo XX crece la demanda de productos, por lo que se busca maximizar la eficiencia de la mano de obra, de las máquinas y las herramientas, mediante la división sistemática de las tareas, la organización racional del trabajo en sus secuencias y procesos, y el cronometraje de las operaciones, más un sistema de motivación mediante el pago de primas al rendimiento, suprimiendo toda improvisación en la actividad industrial.

CONSTITUCION DE LA NACION ARGENTINA

ART. 14.- Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.

ART. 14. BIS- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornadas limitadas; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozaran de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgara 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.

“La ley que regula las relaciones individuales de trabajo es la LEY DE CONTRATO DE TRABAJO Nº 20744”.

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. FINALIDAD. ORIGENES.

En la actualidad existen un conjunto de leyes, decretos, convenios colectivos y resoluciones, que rigen la relación laboral. La más importante, y que estudiaremos en la materia, es la Ley de Contrato de Trabajo (20744) la cual fue promulgada en 1974 en la Republica Argentina.

Es la ley madre. Modificada, y complementada por una cantidad importante de normas, establece que el Trabajo es la actividad lícita basada en la capacidad productiva y creadora del hombre, la que es realizada a cambio de una remuneración y que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla. El empleador es quien tiene la facultad de Dirección. Es una ley amplia que reglamenta las relaciones entre la empresa y el trabajador y define:

- Conceptos Fundamentales (trabajador, empleador, contrato, remuneración) • Formas Contractuales
- Derechos y Obligaciones de las partes • Modalidades de Pago
- Licencias, Jornadas, Descanso • Extinción del Contrato

Por lo tanto, el empleador es quien impartirá las órdenes respetando la dignidad del trabajador y el trabajador tiene la obligación de cumplirlas. De este contrato nace la relación de dependencia o subordinación jurídica que une al trabajador con el empleador. Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las Normas legales o en las Convenciones Colectivas de Trabajo. Convención Colectiva de Trabajo: reglamenta las Convenciones colectivas de trabajo que tienen como función regir las relaciones de trabajo de una actividad o categoría profesional específica de trabajadores. Es el resultado de un acuerdo de voluntades entre Empresarios y los Sindicatos.

Derecho de Trabajo

Existen dos clases de trabajadores:

- 1) los que trabajan por cuenta propia, Es decir aquellos trabajadores que trabajan por su cuenta o autónomos; y

2) los que trabajan a las órdenes de otra persona o trabajadores en relación de dependencia. Estos últimos son los que están amparados por el derecho laboral o Ley de Contrato de Trabajo (LCT) 20744.

En la mayoría de los contratos; las partes están en igualdad de condiciones para negociar y tienen la libertad de resolver conforme a su voluntad. En cambio, en la relación laboral, el trabajador está en una relación de poder desigual con respecto a su empleador, ya que éste impone sus condiciones sin que el trabajador las pueda negociar. Por este motivo el derecho laboral en toda su regulación, trata de equilibrar la capacidad de negociación de las partes, regulando condiciones favorables para el trabajador. Por eso todos los contratos de trabajo deberán obligatoriamente respetar las formalidades de la ley laboral y aún cuando un trabajador haya aceptado condiciones laborales peores a las establecidas por la ley, el trabajador, en cualquier momento podrá alegar la nulidad de ese contrato.-

Principios generales del derecho laboral.

La Ley de Contrato de Trabajo intenta subsanar ese desequilibrio mediante ciertos principios que son las herramientas obligatorias para ser aplicadas por los jueces en todos los conflictos laborales. Es decir que las leyes laborales deben de respetarse respetando ciertos principios que son:

Protectorio. Este principio tiene como objetivo proteger a la parte más débil de la relación laboral e inspira a todas las normas del derecho laboral y se manifiesta a través de tres principios:

1. **In dubio pro operario.** Esta expresión en latín, muy utilizada en el derecho del trabajo, significa que **ante la duda sobre el significado de una ley, esta debe de interpretarse a favor del trabajador.**
2. **Regla de la norma más favorable.** Si varias normas pueden aplicarse a la misma relación laboral, **se elige la más favorable al trabajador.**
3. **La condición más beneficiosa.** Las condiciones más favorables para el trabajador pactadas en un contrato individual de trabajo no pueden ser disminuidas por una nueva norma laboral. Una nueva norma no se aplica a un contrato celebrado antes de que esta norma entre en vigencia.

Irrenunciabilidad. Los derechos y las ventajas previstas por el derecho laboral son irrenunciables para el trabajador. Por ejemplo: *el trabajador tiene derecho a disfrutar de un período de vacaciones anual y recibir su remuneración durante este período. El trabajador, no puede aunque quiera, renunciar a sus vacaciones anuales. Si se acuerda con el empleador, este acuerdo es nulo y no tiene ningún valor.* La autonomía de la voluntad del trabajador está limitada por la Ley de Contrato de Trabajo.

Continuidad de la relación laboral. Consiste en que siempre, ante la duda, debe de interpretarse que la relación laboral sigue vigente. Por ejemplo: *Si un trabajador no se presenta a trabajar, pero no envía un telegrama de renuncia ni el empleador lo invita a regresar a su trabajo; ante un reclamo del trabajador, el empleador no podría afirmar que la relación laboral concluyó. El principio está a favor de la continuidad laboral del empleado.*

Primacía de la realidad sobre las formas. Un empleado (ingeniero, médico, abogado, etc) que trabaja en una institución cumpliendo horario y está sujeto a las instrucciones de un jefe es un trabajador en relación de dependencia y se beneficia con las ventajas reconocidas por el derecho laboral, aunque para percibir su remuneración facture como un trabajador autónomo. **El principio de la primacía de la realidad considera que los actos de las partes son importantes y definitorios, es decir que los hechos de la realidad están por encima de los documentos que firmen las personas.**

Buena fe. El trabajador debe de poner empeño en el cumplimiento de su trabajo y el empleador debe de cumplir lealmente con sus obligaciones. Se espera que las partes actúen de esa manera, y en caso de conflicto, el juez tiene la facultad de decir si la conducta demuestra buena fe. Por ejemplo: *no actúa de buena fe el trabajador que revela secretos industriales o comerciales del empleador, ni tampoco el empleador que obliga a sus empleados a trabajar más horas de lo que la ley establece.*

Trato igualitario. El empleador no debe discriminar a los trabajadores por razones de sexo, estado civil, raza, religión, ideas políticas u otras causas como aspecto físico, enfermedades o discapacidad.

Son gratuitos todos los procedimientos administrativos y judiciales tendientes al reconocimiento de un derecho del trabajador. Principio de gratuidad

CONTRATO DE TRABAJO

- **Contrato de Trabajo:** Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.
- **Relación de Trabajo:** Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios a favor de otra, bajo dependencia de ésta, durante un período determinado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.

Sujetos de la relación laboral

La LCT dice textualmente respecto a la relación laboral:

«La presente ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.»

Así pues, los sujetos de la relación laboral son, por un lado, los trabajadores, y por otro, los empresarios.

- Los trabajadores son personas físicas que desempeñan su labor voluntariamente bajo la organización y dirección del empresario, cediendo los frutos de su actividad laboral a cambio de un salario determinado.
- Los empresarios pueden ser personas físicas y personas jurídicas o comunidades de bienes.

Son personas físicas los empresarios individuales, y jurídicas, las sociedades en sus diversas clases (civiles, mercantiles, asociaciones, fundaciones, cooperativas, etc.).

Capacidad para contratar

La LCT dice que tienen capacidad para contratar el trabajador y el empresario.

a) El trabajador:

Pueden celebrar válidamente contratos de trabajo las siguientes personas:

- Las personas mayores de 18 años.
- Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- Las personas mayores de 16 y menores de 18 años si viven independientes o si tienen autorización de los padres o tutores.
- Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia (permiso de trabajo y residencia para los trabajadores no comunitarios).

Aunque se puede acceder al mundo laboral desde los 16 años, a los menores de 18 años se les prohíbe la realización de trabajos nocturnos, peligrosos e insalubres, así como la realización de horas extraordinarias. Excepcionalmente, los menores de 16 años pueden intervenir en espectáculos públicos, siempre que el trabajo no perjudique su salud ni su formación profesional y humana, previa autorización por escrito de la autoridad laboral.

b) El empresario:

El empresario puede ser una persona física o jurídica. La condición de persona jurídica se adquiere con la inscripción en el Registro Mercantil de la escritura de constitución de una sociedad. La capacidad para ser empresario/a como persona física se adquiere por nacimiento y capacidad de obrar, por mayoría de edad o por emancipación. Por ejemplo, un menor de edad no puede celebrar personalmente un contrato de trabajo como empresario debido al hecho de que carece de capacidad de obrar; sin embargo, sí puede realizarlo por medio de un representante legal, ya que por nacimiento tiene capacidad jurídica.

Elementos esenciales de un Contrato de Trabajo

a) Consentimiento: El contrato se realiza de mutuo acuerdo, prestado libremente entre las partes que intervienen en el contrato (empresario/a y trabajador/a).

b) Objeto: Es la actividad del trabajador o trabajadora. c) Causa: Es la cesión remunerada de los frutos que resultan del trabajo

Duración del Contrato:

Los contratos de trabajo se entienden SIEMPRE que son efectuados para durar un plazo INDETERMINADO, es decir para siempre. Actualmente bien sabemos que los contratos laborales no duran toda una vida, pero aquella fue la intención del legislador al momento de sancionar la ley 20.744; la de crear un vínculo más personal y afectivo entre el trabajador y el empresario, con el fin de lograr que una persona ingresara en un trabajo y continuara allí toda una vida.

Por esta sencilla razón es que la LCT expresamente dice que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de acceder a una jubilación (art. 91 LCT)

Ahora bien, este es el principio general, que regirá siempre que las partes no hayan pactado expresamente otra cosa (artículo 90 Ley de Contrato de Trabajo).

Aquí podemos encontrar dos variantes:

- 1) Que se haya celebrado un contrato entre las partes y nada se haya dicho del plazo, con lo cual se rige por este principio general,
- 2) Que no se haya firmado ningún contrato escrito (contrato verbal), por lo que también queda comprendido dentro del principio general comentado. Esta segunda variante es la más usual, dado que en la mayoría de los casos se arreglan las condiciones de trabajo entre las partes y se comienza a ejecutar el trabajo directamente. En estos casos la ley suplente el contrato escrito inexistente con las normas de la ley 20.744. Esto se encuentra previsto expresamente en su artículo 22, donde la ley considera a la existencia de la "relación de trabajo", aún no habiendo contrato, como una relación de dependencia laboral, al igual que cualquier otra que haya comenzado con un contrato escrito.

No obstante el principio general, éste no será aplicado si se pacta expresamente otras modalidades en el contrato de trabajo. En estos casos sí o sí es necesario que exista un contrato ESCRITO que prevea las modalidades mencionadas.

SALARIO MINIMO VITAL Y MOVIL

*"La ley establece que la **REMUNERACIÓN** no podrá ser inferior al **SALARIO MÍNIMO VITAL Y MOVIL**."*

Concepto:

Es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimientos, vacaciones y previsión.

Todo trabajador mayor de 18 años, tendrá derecho a percibir una remuneración no inferior al Salario Mínimo Vital y Móvil que se establezca, conforme a la ley. Las excepciones son que se trate de menores, o jornadas de trabajo reducidas.

- d) Por fallecimiento de hermano, un día.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario.

AGUINALDO

Todos los trabajadores deben recibir un sueldo anual complementario (aguinaldo), equivalente al mejor salario percibido en el último semestre y su modo de cálculo varía de acuerdo con cada convenio colectivo de trabajo. Este pago se efectúa en dos cuotas que se abonan junto con los sueldos de junio y de diciembre de cada año, respectivamente.



EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Se ha definido la extinción del contrato de trabajo como "la pérdida de vigencia de las normas constitutivas de la relación de trabajo";⁶ si el contrato de trabajo es un negocio que constituye y da vida a la relación laboral la extinción es justamente la no vida de dicho contrato.

Esta pérdida de vigencia puede resultar:

- a) De un negocio bilateral derogatorio o mutuo acuerdo extintivo que la LCT llama extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes;
- b) De un negocio unilateral llamado denuncia, que puede provenir:
 - 1) Del empleador, en cuyo caso el acto se denomina despido.
El despido, a su vez, puede ser:
 - con causa;
 - sin causa o arbitrario.
 - 2) Del empleado, llamado renuncia.
La renuncia, a su vez, puede ser:
 - con causa, o despido indirecto;
 - sin causa, o renuncia propiamente dicha.
- c) De un hecho ajeno a la voluntad de las partes. Este supuesto tiene varias alternativas:
 - por fuerza mayor y falta o disminución de trabajo;
 - por muerte del trabajador;
 - por muerte del empleador (en algunos casos);
 - jubilación del trabajador.
- d) Quiebra o concurso del empleador.

⁶ *Ley de Contrato de Trabajo* comentada por López, Justo; Centeno, Norberto O. y Fernández, J. C. (1978). Madrid, Contabilidad Moderna, p. 1103.



Preaviso

El contrato de trabajo no puede ser disuelto por voluntad de una sola de las partes sin aviso previo. La razón de ser de este aviso previo a la ruptura laboral se encuentra en el deseo de la ley de prevenir y evitar a las partes, sea el empleador o el dependiente, posibles perjuicios que podrían acarrearles la decisión intempestiva de romper el contrato. Es, por lo tanto, necesario otorgar un tiempo al otro contratante para que pueda adoptar las medidas necesarias para cubrir la contingencia.

Es una obligación tanto para el trabajador como para el empleador. Si el preaviso es omitido deberá repararse el perjuicio ocasionado abonándose una indemnización equivalente al tiempo del preaviso omitido.

Respecto del trabajador, la finalidad del preaviso consiste en la posibilidad de que aquel no se encuentre en el desamparo imprevistamente y pueda ir buscando otro medio de subsistencia. Se relaciona con el derecho del trabajador a contar con una estabilidad laboral que le posibilite conservar su empleo.

Despido con causa

El despido con causa tiene lugar cuando el empleado o dependiente ha incumplido las obligaciones que tiene a su cargo, lo cual configura una injuria grave que imposibilita la prosecución del vínculo y exime del pago de la indemnización.

Esta situación tiene lugar, por ejemplo, cuando el trabajador incurre en inasistencias reiteradas e injustificadas, en falta de puntualidad injustificadas e reiteradas, en incumplimiento del deber de trabajar, como cuando es sorprendido durmiendo o leyendo; en caso de negligencia grave, como cuando equivoca las sustancias a mezclar; desobediencia a las instrucciones de su empleador, falta de respeto a sus superiores profiriéndoles insultos o faltándoles el respeto frente al resto del personal, en caso de embriaguez, proselitismo político, daño grave a los bienes de la empresa destruyendo los instrumentos de trabajo con la deliberada intención de provocar un perjuicio, infidelidad revelando secretos de fórmulas o procedimientos de producción, etcétera.

Despido sin causa o arbitrario

Al despido sin causa se lo denomina arbitrario porque es impuesto por el empleador sin mediar motivo alguno que lo justifique.

En este supuesto, el empleador deberá abonar al dependiente una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses de trabajo tomando como base la mejor remuneración mensual o habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de la prestación del servicio si fuere menor.

Dicha base no podrá exceder al equivalente a tres veces el importe que resulte del promedio de todas las remuneraciones excluida la antigüedad.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos meses del sueldo calculado en base al promedio del que se habla en el párrafo anterior.

Seguro por desempleo

Es una prestación que recibe el trabajador en relación de dependencia que ha sido despedido. Tiene la finalidad de compensar el descenso de los ingresos que se produce de un momento al otro ante el despido. También se propone evitar el desaliento del trabajador y favorecer que cuente con dinero para realizar una nueva búsqueda de empleo. La prestación incluye un monto de dinero, asignaciones familiares, cobertura médica, reconocimiento de antigüedad para la futura jubilación mientras dura el subsidio, orientación laboral si el trabajador la solicita y la posibilidad de capitalizar el dinero del subsidio para el armado de algún emprendimiento. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social informa que la duración de la prestación está en relación con el tiempo efectivamente trabajado y contribuido al Sistema de Seguridad Social (Fondo Nacional de Empleo), en los últimos 2 o 3 años al cese o despido (para los comprendidos en la Ley 25.371 y 24.013 respectivamente).



Lectura

Mobbing: un nuevo fenómeno en el derecho laboral

Por Andrea Fabiana Mac Donald

El fenómeno de *mobbing* es considerado una injuria hacia el trabajador y, por lo tanto, una causa justa y válida para considerarse despedido.

I – CONCEPTO Y ORIGEN

Heinz Leymann, psicólogo, fue el primer experto europeo en dar una definición técnica del MOBBING como el encadenamiento sobre un periodo de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas hacia una tercera: el objetivo.

Según esta definición, el MOBBING sería un proceso de destrucción que provoca la exclusión laboral dirigida hacia una tercera persona que en realidad es la víctima, el objetivo.

El MOBBING es una forma de violencia discriminatoria hacia una determinada persona por parte de sus superiores o el resto de compañeros que afecta por igual a hombres y mujeres de todas las edades y puede llegar a causar el hundimiento psicológico. Los especialistas han definido diferentes fases del fenómeno, lo cual significa que si no se previene a tiempo puede llegar a ser causa de despido, del abandono voluntario del trabajo y hasta llevar al suicidio a la víctima del MOBBING.

El mismo comienza a manifestarse cuando se lo obliga al trabajador a realizar trabajos contra su propia voluntad, cuando lo cambian habitualmente de ubicación, cuestionan todas sus decisiones, lo critican, dicen que tienen problemas psicológicos o simplemente lo ignoran. Es decir que se ejerce sobre el trabajador una presión psicológica teniendo como consecuencia el despido o renuncia del mismo.

Este fenómeno social debe darse en el ámbito de las relaciones laborales. Se ejerce una violencia psicológica extrema y prolongada en el tiempo. En España se lo ha calificado como un psico-terror laboral. En cuanto a las manifestaciones más comunes son: acciones contra la reputación o la dignidad, contra el ejercicio de su trabajo, manipulación de la comunicación o de la información.

En cuanto al origen del MOBBING como riesgo laboral puede hallarse en:

- a) Factores de riesgo psico-social: en el entorno relacional, en el lugar de trabajo, en cuanto a la relación con sus superiores, con los subordinados o compañeros, sus pares.
- b) Factores de riesgo por la organización del trabajo: presiones y carga del trabajo, contenido de la tarea y definición de funciones y responsabilidades.

En cuanto a su desarrollo, este comienza con ataques suaves seguidos de una intensificación en lo que se refiere a los comportamientos violentos o agresivos por parte de los superiores o de sus compañeros.

(continúa en página siguiente)

Pasado un lapso de tiempo la empresa toma conocimiento y finalmente se llega a la marginación o bien a la expulsión del trabajador de la vida laboral. En cuanto a las consecuencias negativas del MOBBING, estas afectan al trabajador ya que daña su salud física y psíquica (insomnio, estrés, depresión, etc.). En lo que respecta a la empresa, las consecuencias son una disminución del rendimiento y el enrarecimiento del clima laboral.

La envidia es una de las causas que origina este fenómeno, dado que siempre las víctimas del MOBBING se caracterizan por reunir condiciones excelentes en su desempeño laboral. Debemos tener en cuenta que este fenómeno mencionado se compone de una serie de actos aislados realizados por los hostigadores que tienen por objetivo que la víctima se sienta atemorizada, se sienta inútil y culpable de los actos que comete debido a la inseguridad que crece dado el hostigamiento que padece.

II – LA COMPENSACIÓN POR DAÑOS EN EL ÁMBITO DE LA RELACIÓN LABORAL

Es importante relacionar el MOBBING en cuanto a la compensación por los daños que ocasiona en la relación laboral. Comparto la opinión con un importante jurista español, el Dr. Román Gil Alburquerque, quien ha tratado este tema desde el punto de vista económico. Es importante considerar los costos sociales que acarrea este fenómeno y cómo compensamos los daños causados sufridos por un trabajador bajo relación de dependencia.

III – ¿EL MOBBING ES UN RIESGO LABORAL?

Algunos autores opinan que el MOBBING puede constituir un riesgo laboral verdadero y concreto para la salud del trabajador que lo sufre. El MOBBING no se manifiesta súbitamente sino que requiere de un período prolongado constituido por una serie de hechos o actos aislados ejecutados por el o los hostigadores. Debe ser ese hostigamiento de carácter permanente, continuo. La meta de todo hostigador es el derrumbamiento psicológico de la víctima lo cual origina en ella, inseguridad, temor y desconfianza en sí misma.

Este hostigamiento es intencional, ya que como ya dijimos, persigue un objetivo concreto: la salida de la empresa u organización donde se desempeña.

El trabajador, quien es la víctima, sufre un daño moral irreparable debido a los constantes actos o hechos que realizan los hostigadores sobre él mismo.

IV – EL FENÓMENO “MOBBING” EN LA ARGENTINA

Algunos ejemplos de acoso moral fueron de notoriedad en nuestro país:

- a) Junio de 1998: El encargado de seguridad de un local de Wal-Mart en la provincia de Córdoba hizo desnudar a 36 empleadas para tratar de recuperar 6000 pesos faltantes.
- b) Octubre de 1999: 150 empleadas de una fábrica de ropa de la provincia de La Pampa fueron obligadas a desnudarse para un control. Los directivos de la firma alegaron que la requisa era una atribución legal.

En Europa, más de 12 millones de trabajadores padecen este fenómeno social llamado MOBBING.

El 20 de Julio de 1998 se desarrollaron en Ginebra las Jornadas sobre VIOLENCIA EN EL TRABAJO en donde intervinieron naciones como Francia, Argentina, Rumania, Inglaterra y Canadá. Allí señalaron las tasas más elevadas de agresiones y acoso sexual en el lugar de trabajo. Esto fue un informe proporcionado por la Oficina Internacional del Trabajo. En estas jornadas se señaló que las categorías más expuestas son la de los taxistas, el personal de los servicios de salud y los maestros. Se destacó además que este fenómeno constituye un problema mundial y a la vez preocupante.

Por último, la OIT propone algunas soluciones frente a este fenómeno:

- a) Preventivas: que tomen en cuenta el origen de la violencia y no solo sus efectos.
- b) Específicas: dado que cada forma de violencia exige remedios diferentes.
- c) Múltiples: en el sentido de que se necesitan combinar diferentes tipos de respuestas.
- d) Inmediatas: hay que establecer con anterioridad un plan de intervención inmediata para contener los efectos de la violencia.

BIBLIOGRAFÍA

- Informe sobre las jornadas sobre *mobbing*, España, Barcelona, 28 de Septiembre de 2000.
- *Mobbing o acoso moral en el trabajo*. Román Gil Alburquerque. Economic & Jurist.
- *Mobbing: el acoso psicológico en el trabajo*. Iñaki Piñuel, Editorial Aguilar.

Fuente: Mac Donald, A. F. *La actualidad desde el derecho*, 28 de octubre de 2011.

Actividad

Lean atentamente el texto de las páginas anteriores y elaboren un informe con sus conclusiones.



RENUNCIA

La renuncia es el acto unilateral de extinción del contrato de trabajo por parte del empleado. Esta renuncia puede ser motivada por una causa relativa al trabajo, en cuyo caso se la denomina despido indirecto o bien por una decisión voluntaria del empleado sin causa alguna, en cuyo caso se la denomina renuncia propiamente dicha.



Renuncia con causa o despido indirecto

El despido indirecto se configura cuando el trabajador denuncia el contrato de trabajo fundado en justa causa frente al incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones que surgen del contrato.

Habrà justa causa o injuria laboral cuando el empleador, reiteradamente y sin motivo, se atrase en el pago del salario; cuando incumple con el deber de ocupaci3n y no asigna tareas al dependiente, rebaja de categoría al empleado cambiándolo de lugar de trabajo, cuando abusa del poder disciplinario imponiendo suspensiones por faltas menores, etcétera.

Renuncia propiamente dicha

La renuncia como acto unilateral y voluntario es un acto formal, ya que debe realizarse por medio de telegrama colacionado cursado personalmente por el dependiente a su empleador. Los despachos telegráficos son gratuitos y el remitente deberá comparecer personalmente ante la oficina de correo acreditando su identidad.

La renuncia también puede formalizarse ante la autoridad administrativa del trabajo (Ministerio o Secretaría o Subsecretaría de Trabajo). En este supuesto la autoridad de aplicaci3n notificará la decisi3n del trabajador al empresario.

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

El empleador està obligado por ley a contratar una aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) o a autoasegurarse para cubrir a sus empleados en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.