

LIBRO DE CONSULTA PRÁCTICA LABORAL



Series: Problemáticas políticas
contemporáneas N° 12

Edgardo Meneghello

Universidad Nacional de Río Cuarto

Agradezco a la Universidad Nacional de Río Cuarto

por haber publicado esta obra

El autor

*A mis hijas, CAMILA, DELFINA, esposa ISABEL
y a mis amig@s, y a tod@s los que luchan día a día
por la plena vigencia de nuestros derechos y por la
dignidad de los/las trabajadores/as y por una
sociedad más justa.*

***Serie: Problemáticas Políticas
Contemporáneas N° 12***


15 AÑOS | 500 TÍTULOS



Universidad Nacional de Río Cuarto

ISSN 1668-6047

Ruta Nacional 36 Km. 601 (X5804) / Río Cuarto / Argentina
Tel.: 54(0358) 4676200 / Fax.: 54(0358) 0280
E-mail: postmaster@rec.unrc.edu.ar
Web: <http://www.unrc.edu.ar>

**AUTORIDADES
UNIVERSIDAD NACIONAL DE
RÍO CUARTO**

Rector

Roberto ROVERE

Vice Rector

Jorge GONZALEZ

Secretario General

Enrique BERGAMO

Secretaria Académica

Ana VOGLIOTTI

Secretario de Extensión y Desarrollo

Pedro DUCANTO

Secretario Económico

José Luis TOBARES

Secretario de Bienestar

Fernando MOYANO

Secretario de Coordinación Técnica

Juan Carlos AMATTI

Sec. De Planeación y Rel. Institucionales

Jorge GUAZZONE

Secretaria de Posgrado

Gabriela MALDONADO

**AUTORIDADES
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
UNIVERSIDAD NACIONAL DE
RÍO CUARTO**

Decano

Fabio D'ANDREA

Vice Decana

Diana SIGAL

Secretaria Académica

Silvina BARROSO

Secretario Técnico

Cristian SANTOS

Secretaria de Investigación

Adriana BONO

Secretaria de Posgrado

María Inés VALSECCHI

Secretaria de Extensión

Carla BORGHI

Subsecretaria Académica

Alejandra BENEGAS

Autoridades del Departamento

Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales

Director

Hugo FERRERO

Vice Director

Ariel BALDO

Editores Responsables
Ramón Monteiro, Lilian Vera

Comité Editor
CEPRI
Centro de Estudios Políticos y Relaciones Internacionales

Diseño de Tapa, diagramación y compilación
Lilian Vera

Propietario Responsable
EDITORIAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL RÍO CUARTO
Ruta Nacional 36 Km. 601 (X5804) / Río Cuarto / Argentina
Tel.: 54(0358) 4676200 / Fax.: 54(0358) 0280
E-mail: editorial@rec.unrc.edu.ar
Web: <http://www.unrc.edu.ar>

UNIVERSIDAD NACIONAL RÍO CUARTO
FACULTAD DE CS. HUMANAS
Dpto. de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales
Ruta Nacional 36 Km. 601 (X5804) / Río Cuarto / Argentina
Tel.: 54(0358) 4676470 / Fax: 54(0358) 0280
E-mail: revistajuridicas@yahoo.com.ar. Web: <http://www.unrc.edu.ar>

Decreto Ley 6422/57 de Publicaciones Periódicas

marzo 2018

PRESENTACIÓN

El presente material tiende a proporcionar un elemento de consulta para todos aquellos que ejercen la actividad laboral desde distintos lugares de trabajo, permitiendo así la construcción constante de pilares sólidos para una sociedad laboral con justicia social, haciendo que sus puestos de trabajo estén cada vez más seguros y que se cumpla la legislación vigente y el convenio colectivo, para este propósito, creo que la capacitación es una herramienta fundamental para todos y en forma constante, ya que las legislaciones cambian muy a menudo y tenemos que saber cuáles son esos cambios para garantizar la plena vigencia de nuestros derechos.

Hay que valorar al delegado sindical, porque es muy importante en la construcción colectiva y permanente de un trabajo digno, y es también el primer escalón de la representación sindical, cumpliendo funciones de enlace entre sus compañeros y la organización sindical, y es fundamentalmente la persona que debe mediar con responsabilidad para obtener soluciones a las demandas de sus compañeros.

Este material llamado **“GUÍA DE CONSULTA PRÁCTICA LABORAL”** posee información extraída de distintos libros de OIT y de nuestra propia legislación nacional vigente. El mismo constituye un análisis de las distintas herramientas a utilizar para una nueva etapa que permita que los sectores obreros acumulen más conocimientos y más fuerzas para cumplimentar sus objetivos y anhelos.

Es mi deseo que el presente sea un material de utilidad, que permita una acción en procura del bienestar y por nuevas conquistas sociales. Hoy más que nunca es necesario consolidar un modelo de crecimiento donde el empleo sea un objetivo fuerte dentro de la política económica y en este sentido debemos comprometernos todos para lograr mayor coordinación y concertación social con el fin de restablecer las relaciones de trabajo que hagan más seguros los mismos y más sanos a los hombres y mujeres de nuestro querido país.

Aun sabiendo que no han sido pocas las etapas de transformaciones que se han producido y con distintos matices laborales en el mundo del trabajo y en nuestro país. En poco tiempo, las relaciones laborales y también las productivas han experimentado muchos cambios a causa de la impronta del capitalismo que fue desnudando sus propias contradicciones.

Hoy los trabajadores de todo el mundo hacen frente a importantes cambios de la organización de un ciclo laboral y de relaciones, sufren mayor presión para satisfacer las exigencias de la vida laboral moderna, con altos niveles de competitividad que hacen que la línea de separación ente la vida laboral y personal sea cada vez más estrecha.

EDGARDO MENEGHELLO
Formador de OIT
Organización Internacional del Trabajo

A MANERA DE PROLOGO

El trabajo dependiente se desenvuelve en un contexto de complejidad y dinamismo permanentes.-

El hombre expresa en su entramado humano más trascendental su vocación laborativa como factor creativo y productivo en aras de su realización personal, desarrollo económico y progreso social.

Los avatares cambiantes de la política, de los ciclos económicos y sus factores emergentes, actúan como condicionantes y determinantes sobre el empleo y el trabajo.-

Las diversas formas en que se expresa el quehacer humano laboral tienen íntima vinculación con el mercado y con las relaciones de intercambio que se ligan con las formas predominantes de la producción capitalista.

El desarrollo tecnológico, la inteligencia artificial, la automatización y la robótica imperantes en estas épocas reconfiguran las formas del trabajo y promueven un debate de alto calibre.

La evolución de las distintas etapas del trabajo dependiente ha marcado estadios característicos que fueron generando en el decurso del tiempo diversas problemáticas a resolver.-

Desde los pretéritos tiempos de las formas de trabajo pre-industrial/esclavista de la antigüedad hasta las formas propias de la era postindustrial se han suscitado diversas cuestiones que han sido motivo de estudios, legislaciones y políticas llevadas a cabo por la sociedad como respuesta a las problemáticas de la época.

Sin duda que las instituciones del trabajo crecieron a la luz del desarrollo de la sociedad industrial, entre ellas las organizaciones sindicales como actores centrales en el proceso protectorio del trabajo.

El sindicato, la huelga y la negociación colectiva fueron los hallazgos de esta etapa de desarrollo superior, expresadas en un modelo tuitivo y protectorio que se consolidó al mismo tiempo con la legislación regulatoria de las relaciones individuales del trabajo.

Sin duda que la Justicia Social como aspiración humana de las sociedades modernas tiene su consolidación con la humanización del sistema de trabajo.

En ese contexto cobra importancia la labor gremial como agente garante de la calidad del trabajo.

Es evidente que la complejidad de la tarea requiere de la configuración de aspectos teóricos y prácticos que puedan orientar a los operadores gremiales y laborales del mundo del trabajo especialmente en los centros productivos.

De allí la importancia de una guía de consulta que reúna los saberes básicos que hacen a la función gremial para abordar los aspectos más sobresalientes y urgentes en las relaciones laborales.

Así lo entendió Edgardo Meneghello quien con obstinado compromiso ha conseguido condensar en los cinco capítulos que contiene esta guía los saberes básicos para el adiestramiento de los delegados y operadores gremiales y laborales.

Sin duda, esta “Libro de Consulta Práctica Laboral” constituye un valioso hallazgo del autor.

Formula en su recorrido fechas importantes que todo delegado y trabajador debe conocer y por supuesto recordar, con el valor de su significancia como forma lograr conciencia.

La percepción del trabajador como tal, es constructiva de aspectos axiológicos que colocan al trabajo entre las prioridades de la sociedad contemporánea.

Meneghello logra ricas definiciones sobre la violencia y precariedad laboral, avanzando en dos cuestiones de la agenda de nuestro tiempo con fuerte implicancia disruptiva sobre el deseado concepto del trabajo decente.

Aborda una aproximación al urticante tema de las tercerizaciones que provocaron desde siempre, polémicas permanentes como temática vigente - propias de las formas actuales de producción - que genera permanentes conflictos intra-empresarios y en muchos casos inter-sindicales que alimentan la conflictividad laboral.

No está ausente – tampoco - la temática de la igualdad de género como cuestión estructural del mundo del trabajo y que amerita sin duda la generación de políticas públicas que propendan a generar marcos de igualdad de oportunidades, que enerven las exasperantes desigualdades que se perciben en el mundo del trabajo.

La función sindical debe ser coadyuvante en esa acción de promoción igualitaria entre los hombres y las mujeres en todos los ámbitos de la producción.

Meneghello nos introduce – además - en ricas definiciones sobre la negociación colectiva como actividad de intercambio enmarcada en el Dialogo y la Concertación Social aspiración del orden democrático y del Estado de Derecho.

Resalta a la luz de los conceptos analizados que la negociación colectiva hace a la paz social y laboral y al progreso de los sectores del trabajo y de la producción.

Esto es aspiración de toda sociedad democrática asentada en el Estado de Derecho.

Finalmente recuerda algunos fastos históricos que los delegados y los trabajadores debe recordar para la reafirmación de su identidad de clase.

En el Capítulo 2 el autor asume el siempre complejo cometido de sistematizar las funciones básicas de los delegados sindicales que importan un bastión central del modelo sindical argentino como representación sindical en la empresa.

Desde allí transita en definiciones y análisis legales básicos que deben ser de conocimiento de cualquier delegado y realiza un aporte de modelos de telegramas más usuales.

Ya en el Capítulo 3 el autor desmenuza definiciones sobre los aspectos básicos del Derecho Laboral en su faz individual y en el recorrido de diversos institutos de señera existencia en la disciplina.

En el capítulo 4 nos introduce en las nociones básicas en temáticas de higiene y seguridad laboral, que sin duda, todo operador de las relaciones laborales debe conocer al menos en sus aspectos generales, estableciendo en el análisis definiciones, metodologías y conceptos que importan un haz de conocimientos obligados sobre la materia.

Finalmente el autor hace un análisis del marco normativo básico que es necesario conocer a la hora de asistir operativamente - en la función gremial- ante la consulta de los trabajadores.

En síntesis, el aporte de Edgardo Meneghello resulta por su claridad y solidez, un elemento valioso que debe ser aprovechado.

Su honestidad intelectual y su decencia ciudadana obligan - sin hesitación alguna - a valorar su contenido, que junto a la rica experiencia que el autor ha adquirido en la materia, a través de su función laboral en el servicio de inspección del trabajo, lo convierten en un material indispensable para todos aquellos que quieran adentrarse en el estudio de las instituciones del derecho del trabajo y de las relaciones laborales y sindicales.

Gracias Edgardo por el comprometido y generoso aporte realizado, los trabajadores serán los fieles depositarios de ese esfuerzo.

Dr. Omar Hugo Sereno

Ministro de Trabajo de la Provincia de Córdoba.

INDICE

CAPITULO 1.....página 16

Fechas Importantes para no Olvidar

18 de febrero Día Mundial en defensa del derecho de huelga

20 de febrero Día Mundial de la Justicia Social

3 de marzo Día Internacional de la Mujer

28 de abril Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

1 de mayo Día Mundial del Trabajo

12 de junio Día Mundial Contra el Trabajo Infantil

12 de agosto Día internacional de la Juventud

7 de octubre Día Mundial del Trabajo Decente

¿Qué es la negociación colectiva?

Un poco de Historia, hace que sepamos de dónde venimos y como estamos hoy.

Un triste y lamentable episodio.

CAPITULO 2.....página 48

Nociones básicas para ser un buen delegado gremial

Para ser delegado gremial debo estar?

Sabias que el mandato de un delegado también puede ser revocado?

Sabias cuales son los derechos y obligaciones de un delegado gremial?

Cuantos delegados gremiales pude haber en una empresa o establecimiento?

Cuánto dura en el mandato un Delegado Gremial?

Cuáles son las Funciones de un Delegado Gremial?

Como debe ser la relación del Delegado con la empresa?

Como se eligen los Delegados Gremiales?

Algunas otras funciones del Delegado gremial:

Ante posibles represalias de los empleadores, que debe hacer un Delegado gremial?

Algo importante para tener en cuenta?

Análisis F.O.D.A.

Modelo de Telegramas para elecciones

CAPITULO 3.....página 62

Concepto de Derecho.

Que es el Derecho al Trabajo?

Principios Generales del Derecho del Trabajo.

Trabajo Infantil.

Protección a la Maternidad

Que es injuria? Que es Despido Directo? Que es Despido Indirecto? Que es Mutuo Acuerdo?.

Que es Procedimiento Preventivo de Crisis de Empresa?

Sabias que hay trabajadores en negros y trabajadores en gris?

Que multa prevé la ley al que tiene empleados en negro.

Cuando hay infracción a la legislación laboral, quien las determina?

Que significa aportes y contribuciones?

Que es Mobbing? Que es Bullyng? Que es Bornout?

A que se llama Stress Laboral?

A que se llama descanso semanal?

Trabajo de Mujeres, Protección del Matrimonio y Maternidad.

Descanso por Lactancia.

Cuando hablamos de Indemnización por Despido Agravado, sabemos que es?

Que es asignaciones familiares?

Embargo de sueldo

Formas de extinción del contrato de trabajo

Jornada de trabajo

Que es sac?

Como se calcula?

Vacaciones como se calculan? Época de Otorgamiento. Comunicación.

Licencias especiales

Modalidades del contrato de trabajo vigentes.

Remuneración, periodo de pago y plazos

Contenido de un recibo de sueldo

Horas extras, como se pagan y como se calculan?

Topes de horas extras.

El artículo 80 de la ley de contrato de trabajo y el decreto 146/01.

Que es preaviso.

Cuando hablamos de integración mes de despido, sabemos que es?

Que significa Prescripción?

Que Significa Caducidad?

Que es una Cooperativa de Trabajo?

Fraude Laboral, que es?

Que es el Seguro de Vida Obligatorio?

Accidentes y enfermedades inculpables

Artículos de LCT para tener en cuenta

Modelo de Telegramas Laborales.

CAPITULO 4.....página 119

Introducción

¿Por qué deben participar las trabajadoras y los trabajadores por medio de sus representantes?

Los tres ejes de la acción sindical en salud laboral que propone la OIT son:

¿Qué es la salud laboral?

Seguridad en el trabajo...

Accidente de Trabajo...

Riesgos en el trabajo ¿Qué son?

Elementos de Protección Personal (EPP)

Algunas preguntas y respuestas

Condición Peligrosa

Acto inseguro

Una Estrategia Sindical de la Confederación de Trabajadores/as de las Américas CSA

Que es prevención?

Principios básicos de prevención

Los riesgos en el trabajo

Acto inseguro

Condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT)

CAPITULO 5.....página141

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional

CAPITULO 1:

Fechas Importantes para no Olvidar

ALGUNAS PUBLICACIONES SOBRE FECHAS IMPORTANTES PARA TENER EN CUENTA:

18 de febrero

Día de acción mundial en defensa del derecho a la huelga

La OIT, responsable del empleo y los derechos en el trabajo, ha venido sirviendo como punto de referencia esencial respecto a la legislación internacional sobre temas laborales desde su fundación en 1919. Ya en 1927, la OIT reconocía explícitamente la existencia del derecho a la huelga, vinculándolo directamente a la libertad sindical – un reconocimiento que no había sido cuestionado por los empleadores durante más de 60 años.

La estructura tripartita de la OIT garantiza que Gobiernos, empleadores y sindicatos estén representados por igual en la toma de decisiones. Cuenta con unos mecanismos de “control” altamente desarrollados y fiables para asegurar que las leyes de cada uno de los Estados miembros cumplan con los requisitos básicos derivados de su pertenencia a la OIT, así como con las disposiciones de los distintos Convenios de la OIT (acuerdos desarrollados a través de discusiones tripartitas) que el Gobierno en cuestión hubiera ratificado.

De los 189 convenios existentes, el Convenio núm. 87 (Libertad sindical) y el Convenio núm. 98 (Negociación colectiva) son los más importantes en términos del equilibrio de los derechos e intereses de empleadores y trabajadores. De hecho, se consideran “fundamentales” y sus principios han de ser respetados por todos los Gobiernos, independientemente de si los han ratificado o no.

Sin embargo, el Grupo de los Empleadores ha lanzado un ataque continuo y deliberado contra este sistema de control, intentando socavar la autoridad de la Comisión de Expertos de la OIT. El ataque empezó en 2012, cuando cuestionaron la existencia de un derecho de huelga protegido por el Convenio 87, derecho cuya existencia había sido reconocida en principio por todos los mandantes de la OIT durante décadas. No obstante, en 2013 y 2014, el Grupo de los Empleadores puso en entredicho las opiniones perfectamente fundamentadas de la Comisión de Expertos respecto a varios otros convenios, impidiendo una vez más que se llegase a conclusiones consensuadas en 19 de los casos examinados por la Comisión de Aplicación de Normas.

La Confederación Sindical Internacional

- ➡ Rechaza los reiterados esfuerzos por parte del Grupo de los Empleadores para debilitar la jurisprudencia de larga data del sistema de control de la OIT;
- ➡ Considera al Grupo de los Empleadores responsable directo de haber iniciado y de prolongar la crisis institucional en el seno de la OIT, con el objetivo aparente de debilitar una serie de convenios y el sistema de control de la OIT;
- ➡ Lamenta que algunos gobiernos al parecer no sean conscientes de la crisis del sistema de control de la OIT que están fomentando al no apoyar una resolución judicial de la disputa;
- ➡ Reitera que aunque los trabajadores están abiertos al diálogo tripartito, resulta evidente que tanto los trabajadores como los empleadores tienen opiniones divergentes sobre este tema y por tanto está resuelta a hacer campaña para obtener el apoyo de los gobiernos a la intervención de la CIJ a fin de resolver la disputa en caso de que las discusiones tripartitas no consiguiesen reconocer que el derecho de huelga se deriva del C87; y
- ➡ Exhorta a sus afiliadas y a los miembros trabajadores del Consejo de Administración a **MOVILIZAR a los trabajadores y trabajadoras sumándose a una jornada mundial de acción el 18 de febrero, en defensa del derecho de huelga como una libertad fundamental de la opresión y la esclavitud en el lugar de trabajo.**

Sin el derecho de huelga los trabajadores/as estarán esclavizados.



DIA MUNDIAL DE LA JUSTICIA SOCIAL

(20 de febrero)

Al pretender reconstruir un mundo social equitativo, la idea de Justicia Social debe permanecer latente a través del tiempo.

La globalización económica y cultural imprimieron su sello, produjeron grandes cambios en el derecho laboral y en muchos casos dejaron atrás conquistas gremiales que significaban luchas de muchos años de trabajo. Se amplía la brecha entre ricos y pobres donde los trabajadores sufren marcadas diferencias e inequidades, que ponen en riesgo la vida y la salud cuando el lucro se antepone a la necesidad moral y jurídica de garantizar los derechos y obligaciones.

El concepto de Justicia Social (*giustiziasociale*) fue utilizado por primera vez en 1840 por un sacerdote Italiano Luigi Taparelli quien expresaba que ***“Justicia social deber ser igualar de hecho a todos los hombres en lo tocante a los derechos de la humanidad.”***

Hoy se conoce injusticia social por que la Justicia en muchos casos *“no es justa”* por ello es nuestro compromiso trabajar de manera conjunta para erradicar el Trabajo Infantil, la discriminación laboral de género, las condiciones de trabajo inseguras, el trabajo forzoso y de jornadas interminables, el despido arbitrario, la flexibilización, la desregulación, ya que estos y otros tantos aspectos son los que hipotecan el futuro de próximas generaciones. Es necesario lograr que los sectores financieros crezcan al servicio y respeto de las necesidades de los trabajadores posibilitando de esta manera la creación de nuevos empleos con salarios acordes a los cambios económicos que no permitan la pérdida del poder adquisitivo del salario. Sabiendo que en una sociedad con justicia social los derechos humanos son respetados y las clases sociales más desfavorecidas cuentan con oportunidad de desarrollo y el estado tiene el compromiso de compensar desigualdades que surgen del mercado y de otros organismos presentes en la sociedad.

La Declaración de OIT (2008) sobre la Justicia Social para la Globalización Equitativa, identifica el Dialogo Social como uno de los cuatro objetivos estratégicos del Trabajo Decente, junto con la Promoción de Normas Internacionales del trabajo, el empleo con igualdad de oportunidades y la Protección Social siendo sus cuatro ejes primordiales:

1-Promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible.

2-Adoptar y ampliar medidas de protección social – seguridad social y protección de los trabajadores que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales.

3-Promover el diálogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados.

4-Respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular importancia, no sólo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégico

Esta acción declarativa junto al mensaje de JUAN PABLO II ***“Ante los cambios introducidos en el mundo del trabajo, la solidaridad se podría recuperar, e incluso fundarse mejor en el pasado, si se actúa para volver a descubrir el valor subjetivo del trabajo”*** Hay que seguir preguntándose sobre el sujeto del trabajo y las condiciones en las que vive, por ello, son siempre necesarios nuevos movimientos solidarios de los hombres del trabajo y ***desolidaridad con los hombres del trabajo,***

Deben ser el motor que nos permita encausar el rumbo para lograr una participación activa con negociación colectiva que posibilite un trabajo digno, acceso a una vivienda digna, a un sistema de seguridad social, imposibilitar tareas insalubres, inseguras, inhumanas, para nosotros y para las futuras generaciones...

Transformando nuestro discurso en acción de lograr la JUSTICIA SOCIAL.

8 DE MARZO

“DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER”

Es común en nuestra sociedad, reconocer la labor de las personas manifestándolo en días especiales como: DIA DE LA INDEPENDENCIA, DIA DEL MAESTRO, DIA DEL AMIGO y tantos otros más... todos ellos tienen un punto de encuentro que es reconocer y valorar diferentes hechos positivos que les dieron origen.

Hoy “DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER”, debemos reconocer que no fueron hechos felices los que dan origen a esta fecha.

La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en 1789 es el legado más importante de la Revolución Francesa a las sociedades modernas. Sin embargo esa declaración hablaba solamente de los derechos de los varones propietarios.

Las mujeres debieron soportar largas “batallas”, debió pasar mucho tiempo para ser reconocidas como ciudadanas con igualdad de derechos:

- ✓ Manifestaciones populares en las calles europeas para tener derecho al voto, esto que hoy consideramos normal en nuestro país, recién se logró bajo el mandato de Eva Perón y se inició su lucha desde comienzos del siglo XX.
- ✓ 146 obreros que a principios del 1911 en Nueva York murieron calcinados dentro de una fábrica textil exigiendo mejores condiciones laborales y aumento salarial.
- ✓ Luchas silenciosas y permanentes en países donde la mujer no tiene derecho a salir a la calle con su rostro descubierto, caminar solas y muchos menos ejercer un oficio.
- ✓ Reclamos por la igualdad de género, igualdad de salario ante igual trabajo.

8 de marzo...DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER, realmente nos pusimos a pensar ¿Qué significa ese día?... ¿Cuál es nuestra realidad?... ¿Cómo están reconocidas las mujeres hoy en la sociedad? ... ¿Qué tan lejos estamos de las situaciones planteadas anteriormente?...

Si tenemos en cuenta la información que brindan las estadísticas del momento la mitad del potencial femenino mundial permanece sin posibilidades de

conseguir trabajo, esto se traduce en que 510 millones de mujeres consideradas dentro de la Población Económicamente Activa permanecen Inactiva. 510 millones de talentos no tienen las posibilidades de mostrarle al mundo sus propias capacidades.

También las tasas de desempleo son mayores en la mujeres, 6,5%, que en los hombres, 6 %.

A estos datos es importante agregar otros que no se miden cuantitativamente pero si cualitativamente y ocurren en el ámbito laboral femenino tales como:

- ✓ Mayor porcentaje de trabajo en negro.
- ✓ Ausencia de obra social y reconocimiento sindical.
- ✓ Trabajo informal.
- ✓ Inseguridad laboral, entre otros.

Recién en este momento considero que se están dando avances importantes en el reconocimiento de las mujeres que trabajan por ejemplo en tareas domésticas, creo que hasta hace muy poco lamentablemente la sociedad todavía mantenía la vieja idea de la colonia, donde la mucama, “nombrada entre comillas”, estaba obligada a todo, sin voz ni reconocimiento de su trabajo en la totalidad de lo que el término trabajo significa.

Los diferentes gobiernos nos plasman la necesidad de inversión, innovación, incorporación de nuevas tecnologías, búsqueda de nuevos mercados para generar mayor y mejor productividad. En este contexto, poco se habla de la necesidad de inversión en recursos humanos, en salarios dignos, protección de los trabajadores, reconocimiento de esfuerzos, formación permanente, cobertura social, seguridad laboral, continuidad temporal, entre otras tantas cosas que podríamos estar enumerando... Una vez más somos víctimas de la globalización donde capital es sinónimo de desarrollo y la persona es considerada un número dentro de un proceso productivo sin tener en cuenta que si no se protege su integridad, se deteriora y decae.

El derecho al trabajo es uno de los derechos fundamentales, como miembros activos de una sociedad en crecimiento, debemos tratar de luchar en defensa de todos los trabajadores desde el lugar que cada uno ocupa.

Hoy más que nunca es necesario consolidar un modelo de crecimiento donde el empleo sea un objetivo fuerte dentro de la política económica y en este sentido debemos comprometernos todos para lograr mayor coordinación y concertación social, con

- ✓ VERDADERA IGUALDAD DE GENERO,
- ✓ VERDADERO DIALOGO SOCIAL,
- ✓ VERDADERO TRIPARTISMO, en donde **ESTADO-TRABAJADORES-EMPRESA** entablen vínculos directos para hacer posible un **VERDADERO TRABAJO DIGNO Y DECENTE PARA TODOS LOS ARGENTINOS SIN DIFERENCIACION DE GENERO**

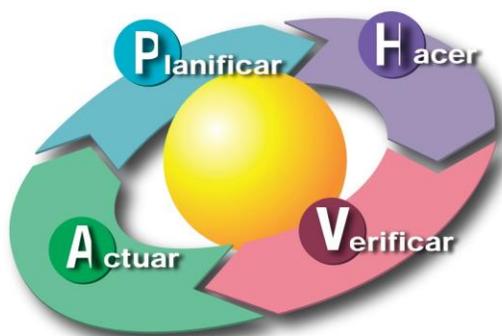
El llamado a la participación es para todos y cada uno de nosotros a los fines de contribuir al crecimiento de la sociedad y dejar a las generaciones futuras nuestro esfuerzo y nuestro compromiso que nos permitirá ir creciendo poco a poco....

28 DE ABRIL

DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

Desde 1996 se celebra el día mundial de la seguridad y salud en el trabajo, en memoria de los trabajadores fallecidos y heridos a petición del movimiento sindical en todo el mundo. Cuyo propósito es honrar la memoria de las víctimas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Desde la OIT se reconoce la responsabilidad compartida de las principales partes interesadas y los anima a promover una cultura preventiva de seguridad y salud y a cumplir con sus obligaciones y responsabilidades, cumplir con las legislaciones vigentes con el fin de prevenir las muertes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y permitir a los trabajadores regresar con seguridad a sus hogares al final de cada día de trabajo.



Anualmente en diferentes partes del mundo autoridades nacionales, distintos sindicatos y otras organizaciones organizan jornadas referidas al tema al igual que en nuestro país y en nuestra provincia como una campaña de sensibilización destinada a centrar la atención internacional sobre la magnitud del problema y sobre cómo la creación y la promoción de una cultura de la seguridad y la salud puede ayudar a

reducir el número de muertes y lesiones relacionadas con el trabajo.

Para conocer como ha sido y es la organización del trabajo podemos expresar que en:

Siglo XVIII - *falta de medidas de higiene y seguridad apareciendo infecciones como la Tuberculosis*

Siglo XIX - *aparición de la Maquinaria que provoco Muerte y mutilaciones de trabajadores.*

Siglo XX - *Presencia de los productos Químicos.*

Siglo XXI - *Riesgos Psicosociales y Otros*

En los últimos años, el impacto de los riesgos psicosociales y del estrés relacionado con el trabajo ha recibido cada vez más atención entre los investigadores, los especialistas y sindicalistas y con respeto a ello podemos expresar que el lugar de trabajo es una fuente importante de riesgos psicosociales y al mismo tiempo el lugar idóneo para tratarlos y proteger la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras.

Nuestro compromiso debe ser el de asistir por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo con el objeto de proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica; y de estimular la concreción de una actividad participativa de todos los sectores respecto de la prevención de los riesgos, accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

01 DE MAYO (Día Internacional Del Trabajo)

Todos los primeros de mayo, es el día en que recordamos las luchas libradas por los trabajadores por la obtención de una jornada de trabajo, debemos rendir un sincero homenaje, a todos/as los/as trabajadores/as de nuestro país que día a día construyen el futuro de nuestra sociedad.

1ro. de Mayo de 1886 en Chicago, decenas de miles de obreros desfilaron en las calles de la ciudad para reclamar la jornada de 8 horas. La movilización fue todo un éxito y se desarrolló pacíficamente. El 3 de Mayo la huelga continuó, pero las fuerzas del orden comenzaron a reprimir el movimiento. Delante de la Fábrica Mc CormickHarvest Works en Chicago, mientras los huelguistas protestaban contra la contratación por la dirección de 300 esquiroleros para romper la huelga, la policía encargaba al ejército de atacar y 6 hombres fueron asesinados.

A todos los que están y los que ya no están, ya que no solo han puesto su esfuerzo para generar riqueza para la sociedad argentina, sino que además fueron capaces de contribuir decisivamente a la recuperación de nuestra querida democracia.

Durante el siglo XX, los progresos laborales se fueron acrecentando con leyes para los trabajadores, para otorgarles derechos de respeto, retribución y amparo social.

Durante la presidencia de Marcelo T. de Alvear, en 1925, el 1° de Mayo fue declarado, en nuestro país, como Feriado Nacional

Trabajo digno y justicia social son valores de los trabajadores, y estos valores se han visto fortalecidos en algunos aspectos pero todavía existen resabios que hacen que no tengan una plena vigencia y eso es lo que hace que nuestra acción cotidiana sea constante y continua hacia un verdadero estado de derecho, donde no exista trabajo ilegal o informal, donde la recuperación del salario sea un hecho positivo y que alimente una verdadera canasta familiar para mejorar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores/as, fortaleciendo y mejorando la calidad de nuestra democracia que nos permitirá la autentica recuperación de nuestra economía nacional.

Hoy el desafío es cambiar el actual modelo de crecimiento económico que considera al trabajo como un costo de producción que debe mantenerse bajo para elevar la competitividad y las ganancias, Este día deber ser un nuevo punto de partida para dejar muy claramente que el trabajo no puede seguir considerándose como una mercancía a pesar que la crisis económica está golpeando a los trabajadores y sus familias. Necesitamos un tipo de crecimiento que promueva el bienestar de las personas, reduzca las desigualdades y la pobreza, con un modelo de crecimiento que genere más y mejores empleos. *Teniendo en cuenta que la lucha de los trabajadores, es la lucha por el poder...El poder decidir sobre las cuestiones laborales.*



12 de junio

Día mundial contra el Trabajo Infantil

Trabajo infantil, sabemos que es?La Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil define al mismo como *“Toda actividad o estrategia de supervivencia, remunerada o no, realizada por niños y niñas que no tienen edad mínima de admisión al empleo, o que no han finalizado la escolaridad obligatoria o que no cumplieron los 18 años se trata de trabajo peligroso”*.

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** instituyó el **primer Día mundial contra el trabajo infantil** en 2002 como forma de poner de relieve la gravísima situación de esos niños en todo el mundo, y en franca violación de los derechos de la infancia, cientos de miles de niñas y niños realizan trabajos que los privan de la educación, la salud, el tiempo de ocio y las libertades elementales.

De estos niños, más de la mitad están expuestos a las peores formas de trabajo infantil, como el trabajo realizado en entornos peligrosos, la esclavitud u otras formas de trabajo forzoso, actividades ilícitas como el tráfico de estupefacientes y la prostitución, así como la participación en conflictos armados.

Nuestro país es víctima de ese flagelo mundial y epidémico que se propaga ferozmente como Trabajo Infantil ya que según los Organismos Internacionales un total de 215 millones de niños son víctimas del trabajo infantil y 115 millones de estos niños están en trabajos peligrosos. Los estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo han fijado la meta de eliminar las peores formas de trabajo infantil para el año 2016. Para lograr este objetivo se requiere una mayor escala de esfuerzo y compromiso a base del permanente diálogo y concertación de acciones concretas tendientes a imposibilitar este fenómeno que perjudica el futuro y presente de generaciones.

El Papa Francisco clamó contra la esclavitud infantil y pidió a la comunidad internacional que tome medidas más eficaces para hacer frente a la "auténtica plaga" del trabajo doméstico de los niños.

Lo preocupante en un mundo de continuo avance, donde se producen cambios vertiginosos y muy rápidamente, donde los niños son los más perjudicados ya que hipotecan su propio futuro, dejando de lado actividades importantes como la educación, los juegos propios de la edad, asumiendo riesgos psíquicos, morales y físicos, desarrollando tareas que le son propias a mayores, realizando tareas de un sobre esfuerzo humano con consecuencias futuras muy serias.

Esto también trae aparejado un problema de desocupación, si se tiene en cuenta que se utilizan a los bajitos para actividades diversas, ya que las mismas son más baratas, no cuentan con la protección de la seguridad social, trabajan más tiempo que el legal, son más fáciles de explotar, son dóciles, no pueden formar sindicato para tratar de cambiar su situación, y también forman parte de una fracción que le quitan el trabajo a los mayores , otro caso influyente de trabajo infantil es la pobreza que afecta a grandes sectores de la población. Debemos tener en cuenta que *“Todos los seres humanos.....tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad”*. Declaración de Filadelfia



12 DE AGOSTO

DÍA INTERNACIONAL DE LA JUVENTUD

Un informe reciente de la OIT advierte del grave déficit de trabajo decente que lamentablemente este sector padece, hacen que sea una prioridad tanto para la OIT como para las organizaciones sindicales del continente. Convencidos de la capacidad de la juventud trabajadora sindicalizada como sujeto social activo con voluntad transformadora, decidimos conjuntamente con el especialista regional de empleo juvenil hacer una publicación en la que ellos fueran autores y protagonistas del proceso de elaboración del documento. Se generó un proceso participativo desde el diseño de las encuestas para la recolección de la información hasta la sistematización y validación de los resultados obtenidos a través de actividades presenciales. El compromiso y la participación de los jóvenes es esencial para lograr el desarrollo humano sostenible. Sin embargo, a menudo las oportunidades para los jóvenes de participar política, económica y socialmente son pocas o inexistentes.

Ante estas realidades cabe preguntarnos qué deberíamos hacer?

Considerando oportuno conocer cuáles son las causas que impiden una activa y mayor participación de los jóvenes, y en las organizaciones sindicales, y a partir de las experiencias recogidas combinar acciones para fortalecer la participación. Ya que los sindicatos tienen un rol fundamental en la recomposición de las distintas realidades sociales y productivas como actores fundamentales del crecimiento y desarrollo en ese sentido, constituyendo un espacio ideal de intervención para la reivindicación de derechos y la generación de un nuevo paradigma de cultura del trabajo.

Habiéndose constatado que persisten ciertas desigualdades que produce el entorno que no coloca al trabajo decente como el eje dinamizador de la justicia social. La falta de oportunidades de empleo decente no sólo conspira contra las posibilidades de afiliación sindical sino que reproduce estas desigualdades durante todo el ciclo de vida activa del trabajador o trabajadora. No es que la juventud sea vulnerable sino que las condiciones de acceso al empleo son especialmente vulnerables para este colectivo.

El propósito de nuestro accionar debe ser el de lanzar acciones programáticas que hagan posible la inclusión de esta franja generacional con el fin de fortalecer definitivamente un trabajo digno con una verdadera justicia social.

7 de Octubre

JORNADA MUNDIAL DEL TRABAJO DECENTE

El concepto de Trabajo Decente, fue desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo a partir de 1999 continuando con la declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, concepto que fue creciendo desarrollándose y transformándose especialmente en países que lo vieron como una opción para un crecimiento y mejoramiento de las políticas de empleo, con la finalidad de reducir los índices de pobreza, precariedad laboral, tercerización y de exclusión social que atentan e imposibilitan el avance hacia el bienestar general y social con trabajo sustentable para todos los habitantes.

Por todo lo que ello significa, no debemos dejar pasar el **07 de octubre**, que es la jornada mundial por el trabajo decente, y es una oportunidad más para integrar objetivos sociales y económicos para tod@s sabiendo que este concepto conjuga empleo, derechos, equidad igualdad de género, igualdad de oportunidades, erradicación del trabajo infantil, por ser el mismo un concepto en construcción permanente y de carácter integrativo y de profundo contenido ético que se realiza en condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana.

Esta jornada debe ser una nueva oportunidad para promover la ampliación y plena vigencia de nuestra legislación y de trabajo decente especialmente hacia l@s trabajadores/as de la economía informal de nuestro país y el mundo, generando más oportunidades para hombres y mujeres, y lograr que los gobiernos sean partícipes de nuevas acciones tendientes a una mejor calidad laboral con trabajo digno y productivo. Porque el trabajo decente, resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral, aspiraciones en relación a oportunidades e ingresos, derechos, estabilidad familiar e igualdad de género.

TRABAJO DECENTE significa entre otras cosas: seguridad social, prevención a los riesgos laborales y justa compensación ante la posibilidad de cualquier accidente de trabajo o enfermedad laboral causada por las tareas que habitualmente un trabajador/ra realiza, protección a la maternidad, al descanso con sus respectivas vacaciones pagas y a la percepción de un verdadero salario que sustente el costo de la canasta familiar básica, erradicación definitiva de toda forma de discriminación, ya sea por sexo, edad, raza, orientación sexual y

nacionalidad, erradicación de trabajo infantil y políticas de acciones laborales que no sean presa de la políticas neoliberales que causaron tanto mal a nuestra sociedad, mayores propuestas y mejores empleos; es decir, trabajo decente, teniendo siempre presente que el protagonismo de empleadores y trabajadores es fundamental al igual que la participación activa de los gobiernos, ya que el trabajo decente es un concepto que permite vincular, igualdad de oportunidades, modernización, innovación tecnológica, empleo, derechos, protección, negociación colectiva y diálogo social como una verdadera estrategia de un desarrollo definitivo.

¿EL PORQUÉ DE UN TRABAJO DECENTE?

Porque recoge una aspiración universal de las mujeres y los hombres de todo el mundo, y expresa esperanzas de obtener un trabajo digno y productivo, garantizando a los que trabajan en la economía informal la protección de las leyes laborales, que tengan mejores derechos, protección social, organización y representación; que posibiliten el tránsito de la economía informal hacia la economía formal con trabajo decente.



QUE ES LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO?

La Organización Internacional del Trabajo OIT define la violencia en el lugar de la siguiente manera:

“Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma.”

La violencia en el trabajo fue ignorada durante mucho tiempo, ya que la misma constituye una dura realidad, pero debe aceptarse como parte de la vida y no hace mucho tiempo que es considerada como un verdadero peligro grave para la seguridad y salud.

Los empleadores como los trabajadores tienen interés en reducir o eliminar la violencia en el trabajo. Para los empleadores la violencia puede implicar costos adicionales debido a un alto ausentismo, mayores primas de los seguros y pagos por indemnización. También puede generar una baja moral y una mala imagen para la organización, dificultando el reclutamiento y la permanencia del personal.

En última instancia puede reducir la productividad y la competitividad. Para los trabajadores la violencia puede causar dolor, malestar e incluso discapacidad o muerte.

Los ataques físicos son evidentemente peligrosos, pero los ataques psicológicos bajo la forma del maltrato verbal o las amenazas persistentes también pueden perjudicar la salud de los trabajadores con manifestaciones de ansiedad o estrés, el cual a su vez, está asociado con un mayor uso de tabaco, al abuso del alcohol y las drogas, a otras adicciones o a comportamientos poco saludables. Los trabajadores suelen darse a una o más de estas actividades para encontrar alivio ante la carga de estrés y de violencia. El estrés, las adicciones y el comportamiento poco saludable también pueden causar violencia. El efecto acumulativo de dichas prácticas puede tener consecuencias drásticas sobre la salud física y mental de los trabajadores.

El motivo de lo expresado es que se considera que:

1. El lugar de trabajo puede ser un generador de violencia.
2. La violencia generada en otros ámbitos puede trasladarse al lugar de trabajo.
3. Todas las ocupaciones parecen verse afectadas.
4. Los vínculos entre la violencia en el trabajo, en la familia y en la comunidad son cada vez más evidentes.
5. La violencia en el lugar de trabajo puede ser muy costosa.

También es importante diferencia dentro de la Violencia laboral lo que denominamos **violencia física y violencia psicológica**.

Violencia Física: consiste en el uso de la fuerza contra otro o contra un grupo, que deriva en un daño físico, sexual o psicológico, incluyendo entre otras cosas, golpear, apuñalar, empujar, etc.

Violencia Psicológica: se genera en el mal trato, acoso psicológico, abuso de poder, falta de respeto que afecta a la dignidad, humillación por el color de la piel, el idioma, la religión, nacionalidad siendo estas acciones disparadores que dañan los estados físico, mentales, espirituales y morales de una persona.

Tres factores que contribuyen al aumento de riesgos de violencia es el empleo precario, sexo (especialmente en el caso del acoso sexual, las mujeres que trabajan están más expuestas) y el estrés, (presión por un buen desempeño dentro de las organizaciones aumenta rápidamente y puede ser vista como un factor que altere la tensión en el lugar de trabajo).

“El trabajo no es un castigo, el trabajo es el goce que nos ha dado Dios para que no nos enloquezca el paso del tiempo”. Como todos somos el tiempo que nos queda y para no enloquecer por ello, la receta es el trabajo.

Por eso: el momento de prevenir es ahora BachieZuhdi, Director del Museo Arqueológico de Damasco.

QUE ES LA PRECARIEDAD LABORAL?

Está relacionada específicamente con la composición del sector informal y el colectivo de trabajadores/as que se desempeñan en la economía informal que en los últimos años ha ido creciendo.

Definida esta última como distintas formas de incumplimiento legal, estableciendo relaciones de trabajo al margen de todo marco normativo legal vigente y en consecuencia se flexibilizan los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Precarización en otras palabras significa inseguridad laboral, incertidumbre falta de derechos que garanticen condiciones socioeconómicas –en el plano laboral- de trabajadores y trabajadoras. En este sentido la OIT a través de la declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) nos ayuda a detectar cuando estamos en presencia de situaciones de precariedad derivada de alguna expresión de informalidad.

En este documento se pone atención en el concepto de trabajo decente, reconociendo la necesidad de políticas que se impulsen en materia social y económicas que deben estar relacionadas con el mercado laboral, teniendo cuatro puntos estratégicos que son un **sistema normativo, la generación de empleo, la existencia de protección social y la práctica del dialogo social.**

Si trasladamos estos 4 conceptos como una manera de razonamiento en las manifestaciones de la economía informal o las diferentes practicas de trabajo podemos expresar que lamentablemente la ausencia de algunos de estos principios o por falta de interrelación de ellos determina la inexistencia de un verdadero trabajo decente, dado por la falta de derechos laboral y de seguridad social.

En nuestro país la aparición del neoliberalismo como una verdadera ideología económica alternativa que se presento en la década del 80 incorpora la creencia de la flexibilización laboral como una verdadera posibilidad de crecimiento de empleo y de competitividad de las empresas. Constituyéndose la flexibilización en aquellos años en los pilares de este neoliberalismo que propicia la precarización laboral en tres puntos fundamentales:

- Pérdida del poder negociador de los sindicatos y trabajadores.
- Caída generalizada de los salarios y desprotección social.
- Flexibilidad en los contratos empresarios, con el fin de obtención de ganancias.

La precarización laboral se pone de manifiesto también en la creciente inestabilidad laboral, incertidumbre, inseguridad en la medida que se sustituyen empleos formales caracterizados por jornadas de trabajo con horarios estables y de acuerdo a la legislación, estabilidad en el puesto de trabajo y mecanismos de negociación.

Precarización se asocia directamente con forma de empleos atípicos como, empleo temporal, a tiempo parcial, trabajo por cuenta propia, salarios por debajo de lo convencional, flexibilización en la jornada laboral, ausencia de los beneficios sociales, entre otros.

Hoy no podemos permitir que este triste flagelo siga creciendo, todos somos responsables de un mejor trabajo y responsables de garantizar con nuestra acción un trabajo con justicia social.

RIESGOS EN LA FUNCIÓN REPRODUCTORA.

Sabias qué? la exposición a determinados agentes químicos, físicos o biológicos puede dañar los óvulos o el esperma disminuyendo la fertilidad o incluso produciendo esterilidad.

También puede producir malformaciones y enfermedades, en los órganos reproductores de hombres y mujeres.

Como puede suceder? Algunas sustancias químicas y radiaciones ionizantes pueden dañar el material genético contenido en óvulos y espermatozoides, pudiendo provocar enfermedades en la descendencia de los trabajadores expuestos.

Estudios avanzados han identificado como factores de riesgo para la función reproductora de los hombres los choques, las vibraciones, las radiaciones ionizantes y no ionizantes, el frío o calor extremos, sustancias tóxicas como los disolventes, los plaguicidas, el plomo, barnices, derivados del petróleo y metales pesados.

Y como factores de riesgo para la función reproductiva de las mujeres los choques, las vibraciones, el ruido, las radiaciones ionizantes, la fatiga -postura de pie, trabajo con máquinas, carga física carga mental-, y sustancias tóxicas como el plomo, el mercurio, el cadmio, plaguicidas y pesticidas.

Otros factores de riesgos suelen ser los turnos de trabajo, el trabajo nocturno, las jornadas extensas y el trabajo de alta tensión pueden también influir en la función reproductora de ambos sexos.

Los efectos dependen del sistema hormonal al que afecten (iatrogénico, tiroideo, etc.) y del momento de la exposición (durante el desarrollo fetal, niñez, pubertad, etc.), y son diferentes según el sexo. Son de especial importancia los efectos en los hijos de personas expuestas.

Las mujeres embarazadas, que han dado a luz recientemente o que están lactando constituyen un grupo de trabajadoras especialmente vulnerables a algunos riesgos laborales debido a los cambios biológicos que se producen en sus cuerpos, que acentúan algunos riesgos presentes en los lugares de trabajo y a la posibilidad de dañar la salud de las criaturas que van a nacer y la de las recién nacidas que disponen de todo lo necesario para desarrollarse adecuadamente.

La exposición de los embriones y fetos en desarrollo a agentes externos puede provocar la muerte fetal, alteraciones importantes en su desarrollo, enfermedades en la infancia, e incluso problemas de salud en la etapa adulta. Las siete primeras semanas de gestación son especialmente importantes porque el embrión es particularmente sensible a la acción de agentes externos y, sin embargo, muchas mujeres no saben aún que están embarazadas y posiblemente no hayan tomado

Posibles efectos sobre la salud humana de los disruptores endocrinos:

- Mujeres expuestas: Cáncer de mama, endometriosis, muerte embrionaria y fetal, malformaciones en la descendencia.
- Hombres expuestos: Cáncer de testículo, cáncer de próstata, reducción del recuento espermático, reducción de calidad del espermatozoides, disminución del nivel de testosterona, modificaciones de concentraciones de hormonas tiroideas.

QUE ES LA TERCERIZACION LABORAL

La tercerización avanzó en todas las ramas de la actividad económica, en nuestro país y en casi toda América Latina, desde la esfera estatal hasta la industria, los servicios y la producción agropecuaria.

Los inicios de esta modalidad de contratación se remontan con el inicio de las políticas de flexibilización laboral y de apertura al libre mercado.

Las reglamentaciones actuales respecto de la tercerización siguen siendo las mismas que se aprobaron en 1991 y lamentablemente el gran disciplinador de los trabajadores fue la desocupación, puesto que no había margen para hacer reclamos por mejoras salariales. A diferencia de esa situación, en los últimos años el fuerte crecimiento de la economía implicó grandes avances del mercado laboral a través de una fuerte creación de puestos de trabajo. Los logros fueron en la cantidad de empleo, pero ahora la deuda pendiente es la calidad. Las transformaciones de América latina y de la Argentina no alcanzaron para combatir las situaciones de precarización laboral. Uno de cada tres trabajadores se encuentra en la informalidad, mientras que una parte importante de los asalariados formales tienen una relación contractual poco clara.

Tercerización laboral es Contratar a una empresa para la realización de una o más tareas que hacen a la actividad general de la empresa contratante, pero no al corazón de su negocio. La misma nace a una recesión mundial que obligó a las empresas a mejorar su competitividad, aumentando la eficiencia, por medio de la profesionalización de sus actividades, y la reducción de costos. Se expandió cuando las multinacionales la extendieron a sus empresas descentralizadas. Finalmente la globalización, el desarrollo tecnológico, la hipercompetitividad, y las desregulaciones en el comercio mundial cerraron el circuito generalizando esta práctica.

La pregunta que debemos hacernos es: **TERCERIZACION ¿SI O NO?**

Es positiva Cuando se busca:

- Mejorar la eficiencia.
- Profesionalizar sus tareas.
- Reasignar adecuadamente sus recursos.
- Reducir sus costos.

Porque cumple el objetivo central pero, además, porque contribuye a las mejoras de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Es negativa Cuando solo se busca:

- Reducir costos laborales.
- Transferir los riesgos.

Porque, en este caso, con la tercerización se esconde...**LA PRECARIZACION LABORAL.**

Hoy más que nunca es necesario consolidar un modelo de crecimiento donde el empleo sea un objetivo fuerte dentro de la política económica y en este sentido debemos comprometernos todos para lograr mayor coordinación y concertación social, con dialogo social, tripartismo, en donde **estado-trabajadores-empresa** entablen vínculos directos para hacer posible un verdadero trabajo digno y decente para todos los argentinos sin diferenciación de género.



IGUALDAD DE GÉNERO

Desde su Nacimiento la Organización Internacional del Trabajo ha estado siempre comprometida con la promoción y vigencia de los derechos laborales de todas las mujeres y hombres. La óptica de la OIT sobre la igualdad de género, que coincide con los cuatro objetivos estratégicos de la Organización, considera que se trata de un derecho humano fundamental, esencial para alcanzar el objetivo mundial de Trabajo con mayor protección social, con políticas de empleos inclusiva como sustento de un verdadero diálogo social. En la actualidad podemos decir que se han conseguido algunos avances pero lamentablemente el sector femenino sigue enfrentando alguno tipo de marginación o discriminación en los lugares de trabajo, que se acentúan en algunos lugares y regiones del mundo, observándose empleadas muy mal remuneradas, otras carecen el acceso a la educación y siguen cargando con la responsabilidad de la mayor parte del trabajo domestico, otras hacen trabajos que son muy duros y contradictorios para su salud. Hoy muchas mujeres todavía están excluidas o padecen estas situaciones, en la actualidad el 50% del total de las mujeres trabaja, frente al 77 % de los hombres. En el ámbito laboral observamos, que hombres y mujeres se distribuyen de forma desigual en ocupaciones y sectores, estando expuestos por tanto a perfiles de riesgo diferentes: en los sectores masculinizados predominan los accidentes de trabajo y la exposición a riesgos químicos y físicos entro otros, mientras que los sectores feminizados se caracterizan por movimientos repetitivos, posturas forzadas, trabajo monótono, riesgos estos que tienen otro tipo de impacto sobre la salud. Podemos afirmar de forma muy general que **“ellos se accidentan y ellas se desgastan”** Hay que tener muy en cuenta la salud de las mujeres trabajadoras embarazadas, que han dado a luz recientemente o que están lactando, ya constituyen un grupo de trabajadoras especialmente vulnerables a algunos riesgos laborales debido a los cambios biológicos que se producen en sus cuerpos, que acentúan algunos riesgos presentes en los lugares de trabajo y a la posibilidad de dañar la salud de las criaturas que van a nacer y la de las recién nacidas.

Un informe reciente de OIT expresa que solo el 36 % de las mujeres que trabajan tienen derecho a recibir prestaciones económicas durante su licencia por maternidad, y solo un 28% están cubiertas en caso de maternidad, esto significa que “Cada día, alrededor de 800 mujeres mueren por causas relacionadas con el parto. Además, 18.000 niños fallecen diariamente, la triste realidad es que a pesar de los esfuerzos realizados en el marco del proceso de los objetivos de desarrollo del milenio, las tasas de mortalidad infantil y materna de los países en desarrollo son aun demasiado altas” declaró la Directora del Departamento de la Protección Social de OIT. Por ello nuestra acción debe ser la de identificar los riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia, incluso antes de que se den estas situaciones, ya que es la manera más eficaz de realizar prevención.



¿QUÉ ES LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

La negociación colectiva es toda acción que se da entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una Organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.

La negociación colectiva es un proceso de negociación. La negociación implica cualquier tipo de discusión, formal o informal, cuyo fin sea llegar a un acuerdo. Para que la negociación colectiva sea efectiva, es importante que se lleve a cabo de buena fe.

La negociación colectiva implica un proceso de adopción conjunta de decisiones que Ayuda a crear confianza y respeto mutuo entre las partes y a mejorar la calidad de las relaciones laborales

Los objetivos estratégicos de toda negociación es garantizar:

1. La promoción de los derechos fundamentales en el trabajo
2. El empleo
3. La protección social
4. El diálogo social

¿Porque necesitamos nuevos contenidos en la negociación colectiva?

- Porque ciertas temáticas existentes desde siempre en el mundo laboral se tornan urgente de solucionar.
- Porque trabajo decente es algo más que jornada y salario.
- Porque trabajo digno significa trabajo respetuoso.
- Porque el trabajador/a indica nuevas necesidades a solucionar.

Y es así que sabemos que la realidad cambia vertiginosamente y uno de los nuevos contenidos para tratar en negociación colectiva son los provenientes de problemas y cuestiones transversales al mundo laboral y cuyo tratamiento excede la concepción tradicional de la salud laboral en el trabajo, ya que se articula con los distintos cambios culturales y sociales. Uno de estos inconvenientes es el aumento de las adicciones en todos los ámbitos y actividades, en especial el consumo abusivo de drogas. Esta cuestión no excede al mundo del trabajo pero al mismo tiempo no es algo que lo podemos dejar de tratar, ya que afecta al desempeño y rendimiento del trabajador y a sus propias condiciones de vida. Esto significaría mas acciones de prevención, advirtiendo los riesgos personales generado por las adicciones incluso

en la seguridad en el trabajo, como también en ayudar a su tratamiento, ya que dicho mal es un disparador peligroso de angustias y stress laboral.

En otras palabras podríamos expresar que se entiende como “*negociación colectiva*” todos aquellos procesos que se dan entre empresas, sindicatos y autoridades laborales, que tienen como objeto y fin el resolver los conflictos obrero-patronales o negociar las condiciones de trabajo establecidas en los contratos colectivos de trabajo, siendo un instrumento sustantivo promover la igualdad y la equidad de género en el mundo del trabajo

Aunar fuerzas, porque..

“La injusticia hecha a uno solo es una amenaza dirigida a todos”

(Montesquieu)



UN POCO DE HISTORIA, HACE QUE SEPAMOS DE DONDE VENIMOS Y COMO HOY ESTAMOS

Sabias cual fue la primera Ley laboral en Argentina?

La primera ley en argentina fue sancionada en el año 1905 y en ella se establecía el descanso dominical o se que prohibía el trabajo el día domingo, rigiendo primero para la capital de la república y luego se extendió a todo el territorio nacional, se trata de la Ley Nro.4.661. Luego esta ley fue ampliada y termina su confección con la sanción de la Ley Nro.11.640 de año 1932 que ampliaba el descanso a partir del día sábado a las 13,00 hs.

EL 1905 Alfredo Palacios presento un proyecto de ley sobre el trabajo de mujeres y menores por el cual se proponía un descanso obligatorio antes y después del parte y el 1907 se promulgo la Ley 5291 el descanso de 30 días después del alumbramiento y de amamantar de 15 minutos cada dos horas.

Dos años más tarde en 1907 el Congreso de la Nacional crea la Ley 5.291 que habla sobre el trabajo de mujeres y menores, conteniendo prohibiciones en trabajos nocturnos y peligrosos, estableciendo como límite mínimo para trabajar la edad de 10 años y con una instrucción mínima.

En el año 1915 se sanciono la ley de Reparación de accidentes y enfermedades del trabajo Ley Nro. 9.688.

En 1924 de Ley 11.317 de trabajo de mujeres y menores derogo la anterior y prohibía ocupar mujeres durante las seis semanas posteriores al parto y habilitar en los establecimientos salas maternales adecuadas para los niños.

En 1929 se sanciono la Ley Nro. 11.544 regulado el tiempo útil de trabajo, estableciendo límites en las prestaciones diarias y semanales

En 1934 la Ley 11.933 establecía la prohibición del empleo desde 30 días antes del parto y hasta 45 días después en todos los establecimientos industriales y comerciales.

En 1943 por iniciativa de Perón se crea la Secretaria de Trabajo y Previsión que tuvo un rol muy acentuado en la defensa de los derechos de los trabajadores y dando lugar un sin número de legislaciones referidas al tema especifico.

Entre las legislaciones más relevantes de la época podemos citar el Estatuto del Periodista Profesional y el Estatuto de Peón de Campo, que regulaba las relaciones laborales de los trabajadores permanentes de las distintas explotaciones agrícolas de todo el territorio nacional.

En el año 1957 la reforma de la Constitución incorpora los derechos sociales por medio del Artículo 14 bis.

En el año 1974 fue sancionada la Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744 que era una ley que recopilaba prácticamente toda la legislación laboral existente hasta esa época y según opinión del Dr. Vazquez Vialard dicha ley cumple una función unificadora de las diversas instituciones del derecho de trabajo, que hasta la puesta en vigencia de este régimen estaban dispersas.

Sabias qué?

La dictadura militar o gobierno de facto de 1976 dictó la ley 21.297, derogándose 25 artículos, modificándose otros 98 y de los 301 que contemplaba la ley original se le agregó uno, pero dada la restructuración se elaboró un nuevo proyecto con 277 artículos, a partir de ello podemos decir que el derecho colectivo se convirtió lamentablemente en un delito penal, se prohibió el derecho a huelga y se prohibió la negociación colectiva y toda actividad sindical.

A partir de 1983 el primer gobierno democrático se restablecen los derechos colectivos, las convenciones colectivas de trabajo, la negociación colectiva y la derogación de las leyes que prohibían el derecho de huelga. También sancionó la Ley 23041 del 04/01/84 que estableció el pago del sueldo anual complementario en dos cuotas con vencimiento en junio y diciembre de cada año. Y el 22/04/88 se sancionó la ley 23.551 regulatoria del régimen de asociaciones sindicales.

En la década del 90 y por la instalación del modelo neoliberal, lamentablemente se inició un período de demolición del derecho del trabajo que provocó una flexibilización de derecho a través de las leyes y decretos, provocada por el desempleo, subempleo y el trabajo ilegal o en negro.

Algunos ejemplos de este proceso fue la Ley 24013, mal llamada “Ley de Empleo” que todos recordamos que incorporo los contrato basura; y las Ley 24028 que disminuyo en un 35% el monto de las indemnizaciones por accidente y luego vinieron las leyes 24.465 y 24.467 que incorporaron la figura de las pasantitas y del contrato de aprendizaje y se aumento el periodo de pruebas.

Más adelante la Ley 24.557 violo normas consagradas en la Constitución Nacional como el artículo 16, al impedir al trabajador el acceso a la reparación civil, lo que lo convirtió en un ciudadano de segunda.

En el año 2006 se restableció el viejo artículo 66 de la LCT posibilitando al trabajador una acción judicial para obligar al empleador a mantener las condiciones de trabajo frente al ejercicio ilegal de lo que denominamos *iusvariandi*

En el año 2007 se dispuso la incorporación de los tickets a la remuneración.

En enero del 2008 restituye el articulo 92 ter sobre la jornada parcial, de esa forma queda aclarado que todo trabajador que laboral más de las 2/3 partes de la jornada debe ser remunerado como jornada completa.

En agosto del 2011 mediante la Ley 26.693 se aprueba el Convenio 155 y el Protocolo de 2002 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la Seguridad y Salud De los trabajadores, y se aprueba la Ley 26.694 relativo al marco Promocional para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

En octubre de 2012 se da la reforma de la LRT por medio de la ley 26.673, recibiendo la crítica de gran parte de la doctrina siendo objeto de fallos adversos, ya que establece la condición civil con renuncia y competencia del fuero civil en caso de hacerlo.

UN TRISTE Y LAMENTABLE EPISODIO

LA NOCHE DE LAS CORBATAS

Se denomina así al hecho ocurrido en la ciudad de LA PLATA durante el 06 al 13 de julio de 1976, en dicho lapso once personas, entre ellas seis abogados laboristas fueron secuestrados y desaparecidos, entre los que se encontraba el DR. NORBERTO CENTENO, quien había reunido casi toda la legislación existente en nuestro país que estaba dispersa para dar creación a la LEY DE CONTRATO DE TRABAJO 20744.

Según testimonios el nombre “LA NOCHE DE LAS CORBATAS” surge de los mismos guardias en la noche de que llevaron a los abogados que decían ¿Qué es esto?. Esto es la noche de las corbatas, los que administramos justicia ahora somos nosotros, también fue asesinado junto a Norberto Centeno su socio Jorge Candelero que era miembro de la Asociación Gremial de Abogados, una organización importante en la defensa de presos políticos durante la dictadura de Lanusse.

Quiénes fueron los desaparecidos?

Norberto Centeno, el más veterano del grupo con 50 años, era uno de los laboristas más prestigiosos del país y concentraba la representación del 80 por ciento de los sindicatos en Mar del Plata. Era un peronista ortodoxo, conservador y muy leal a la CGT. **Jorge Candelero**, que se formó trabajando en el estudio de Centeno, fue el secretario general del Partido Comunista Revolucionario (PCR) en Mar del Plata y un gran activista en los conflictos gremiales. **Tomás Fresneda** era un peronista de izquierda pero independiente, además de herrero y un intelectual muy respetado por su lucidez. Su mujer, **Mercedes Argañaraz**, que militaba en el Ejército Revolucionario del Pueblo (ERP), también fue uno de los blancos del operativo y sigue desaparecida, así como el bebé de cinco meses que llevaba en el vientre. **Salvador Arestín** venía de una familia de pescadores y se dedicaba a representar obreros portuarios, fileteros y a todos los asalariados vinculados a la pesca. **Raúl Alais** había sido un militante estudiantil muy activo, muy antiperonista y un gran orador, blanco de los grupos de ultraderecha que perseguían dirigentes de izquierda en la ciudad.



La Cueva, el centro clandestino de detención que funcionó en la Base Aérea bajo el control del Ejército.



CAPITULO 2:

El Delegado Sindical, funciones básicas

ASOCIACIÓN SINDICALES DE TRABAJADORES

Concepto: es una agrupación permanente, constituida por una pluralidad de personas físicas (trabajadores, jurídicas (entidades Gremiales) que ejercen una actividad profesional similar. Su finalidades la de defender los intereses de los trabajadores para lograr mejores condiciones de vida.

Son de carácter Permanentes: tienen vocación de continuidad en el tiempo, consolidando su desarrollo.

- Voluntarias: su existencia depende de la voluntad de sus integrantes.
- Independiente: son creadas, gobernadas y administradas sin injerencia del estado ni de los empleadores, sin perjuicio de la fiscalización estatal respecto de la legitimidad de su funcionamiento; pero si están sujetos al régimen jurídico del país.
- No son paritarias en su Organización: están estructuradas con jerarquías internas, con órganos de conducción y resolución que ejercen la autoridad y el poder disciplinario.
- Sin Fines de lucro

Clasificación en función del grado de asociaciones:

- ➔ De primer grado: son los llamados sindicatos o uniones.
- ➔ De segundo grado: reúnen asociaciones de primer grado y de denominan federaciones.
- ➔ De tercer grado: incluyen las confederaciones que agrupan a las asociaciones de primer y segundo grado, como es en nuestro país la CGT.

EN FUNCION DE LOS TRABAJADORES QUE AGRUPAN:

Sindicatos horizontales: agrupan a trabajadores de un mismo oficio, arte o profesión aunque se desempeñan en actividades distintas (Ej. Viajantes de comercio, camioneros)

Sindicatos Verticales: reúne a los trabajadores de una misma actividad(industria o servicios, actividades afines).

Sindicato de Empresa: son una subespecie vertical, y su ámbito de representación comprende únicamente al personal que presta servicios en una misma unidad productiva sin importar las tareas o funciones que cumplen.

UNIDAD Y PLURALIDAD

Existen en el derecho comparado 2 sistemas de modelos sindicales:

Unidad Sindical: al que adhiere nuestro país: la ley reconoce un solo sindicato por actividad o profesión o cuando existen varios, solo uno tiene funciones sindicales.

Pluralidad Sindical: existen distintas asociaciones representativas de los trabajadores de una misma actividad u oficio con iguales derechos sindicales. Nuestra legislación adoptó el sistema de Unidad promovida: solo se le otorga personería gremial a la organización sindical más representativa y que hubiere actuado durante un periodo no inferior a 6 meses, como asociación simplemente inscrita. Así podemos distinguir entre:

Asociaciones simplemente inscritas: no tienen ejercicio de los derechos gremiales ni las facultades de defensa de los derechos colectivos e los trabajadores.

Con personería gremial: estas asociaciones aglutinan con exclusividad los derechos sindicales

NOCIONES BASICAS PAR SER UN BUEN DELEGADO GREMIAL

Una agenda diaria para los delegad@s

1-contacto diario con sus compañeros

2-visitas frecuentes al sindicato de base pertenencia.

3-Solicitar capacitación.

4-establecer contacto con otros representantes sindicales, para ver la posibilidad de llevar adelante actividades en común, conjuntas solidarias con fin de fortalecer la unidad.

A QUE SE LLAMA TUTELA SINDICAL

El artículo 48 de la Ley de Asociaciones Sindicales 23551 consagra este principio con la finalidad de garantizar a los trabajadores/as la conservación de su empleo y estabilidad en el ejercicio de Libertad Sindical por posible despido arbitrarios e encausados, este derecho posee garantía constitucional del artículo 14 bis y comprende a todos los con tutela gremial. Es decir que no podrán ser suspendidos, ni alteradas o modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo de su mandato y una vez vencido se hace extensivo por un año más, salvo que mediare una justa causa. Tampoco puede formular cambios laborales y efectuar despidos a aquellos trabajadores que hayan sido candidatos, por el lapso de seis meses de concluido el acto electoral.-

Para ser elegido Delegado Gremial debo estar?



a) Estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por éstas, en el lugar donde se presten los servicios o con relación al cual esté afectado y en horas de trabajo, por el voto directo y secreto de los trabajadores cuya representación deberá ejercer. La autoridad de aplicación podrá autorizar, a pedido de la asociación sindical, la celebración en lugar y horas distintos, cuando existieren circunstancias atendibles que lo justificaran.

Cuando con relación al empleador respecto del cual deberá obrar el representante, no existiera una asociación sindical con personería gremial, la función podrá ser cumplida por afiliados a una simplemente inscripta.

En todos los casos se deberá contar con una antigüedad mínima en la afiliación de un (1) año:

b) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y revistar al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección.

En los establecimientos de reciente instalación no se exigirá contar con una antigüedad mínima en el empleo. Lo mismo ocurrirá cuando por la índole de la actividad en las que presten servicios los trabajadores a representar la relación laboral que comience y termine con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación de servicio para el que fueron contratados o cuando el vínculo configure un contrato de trabajo de temporada.

Sabias que el mandato de un Delegado también puede ser revocado?

Si puede ser revocado mediante asamblea de sus mandantes convocada por el órgano directivo de la asociación sindical, por propia decisión o a petición del diez por ciento (10%) del total de los representados.

Sabias cuales son los derechos y Obligaciones de un Delegado Gremial?

Los trabajadores tienen los siguientes derechos sindicales:

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

Cuantos Delegados Gremiales pueden haber en una empresa o establecimiento?

A falta de normas en las convenciones colectivas o en otros acuerdos, el número mínimo de los trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:

- De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) representante;
- De cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores, dos (2) representantes;
- De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.

En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá un delegado por turno, como mínimo.

Cuando una representación sindical está compuesto por tres o más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado.

Cuánto dura en el mandato un Delegado Gremial?

El mandato de los delegados no podrá exceder de dos (2) años y en el caso que lo prevean los estatutos el mandato de los delegados podrá ser revocado por determinación votada por los dos tercios de la asamblea o del congreso de la asociación sindical. El delegado cuestionado deberá tener la posibilidad cierta de ejercitar su defensa.

Cuáles son las Funciones de un Delegado Gremial?

- Verificar**, la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo;
- Reunirse** periódicamente con el empleador o su representante;
- Presentar** ante los empleadores o sus representantes las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúen, previa autorización de la asociación sindical respectiva.

Como debe ser la relación del Delegado con la empresa?

Sin perjuicio de lo acordado en convenciones colectivas de trabajo, los empleadores estarán obligados a:

- ⇒ Facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal en la medida en que, habida cuenta de la cantidad de trabajadores ocupados y la modalidad de la prestación de los servicios, las características del establecimiento lo tornen necesarios;
- ⇒ Concretar las reuniones periódicas con esos delegados asistiendo personalmente o haciéndose representar;
- ⇒ conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo que se disponga en la convención colectiva aplicable

Como se eligen los Delegados Gremiales?

La elección de los mismos debe hacerse en los lugares de trabajo dentro del horario en que los trabajadores realizan su labor, por voto secreto y directo de todos los trabajadores, afiliados y no afiliados del establecimiento.

La autoridad de aplicación (DNAS) puede autorizar a pedido de la asociación sindical la celebración en lugar y horario distinto cuando existan circunstancias atendibles que lo justifiquen.

La convocatoria la efectúa la Comisión Directiva del sindicato que corresponda y debe comunicarla al empleador.

No es obligatoria la comunicación al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de este tipo de actos.

Los candidatos a delegados deben reunir los recaudos legales o estatutarios vigentes.

Desde la postulación, se encuentran amparados por la tutela sindical del Cap. XII de la Ley 23.551.

En caso de violación de estas normas solamente le corresponde intervenir la justicia ordinaria.

El proceso electoral de designación de delegados puede ser impugnado por el empleador, en caso de no reunir los candidatos los requisitos legales o estatutarios, no haber vencido el mandato de los que están en funciones, falta de comunicación del acto, etcétera, y por los trabajadores del establecimiento, cuando existan elementos que así lo justifiquen, o porque se les impide el ejercicio de sus derechos de elegir y ser elegido. La Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de La Nación, es la autoridad de aplicación a quien le compete la resolución de estos temas, pudiendo canalizarse por medio de las Agencia Territorial de la zona quien deberá remitir a su superioridad toda la documentación pertinente, una vez diligenciadas las vistas a las partes.

Algunas organizaciones sindicales poseen en sus estatutos sociales, en normas internas o compromisos públicos de las plataformas electorales, reglamentadas las funciones y modalidad de funcionamiento del cuerpo de delegados gremiales.



Algunas otras funciones del Delegado Gremial:

- Tratar permanentemente ante el empleador el cumplimiento de la legislación vigente para con los trabajadores que representa.
- Solucionar de los problemas gremiales que se susciten en su ámbito laboral de carácter individual o colectivo, o encausarlos hacia el sindicato para una pronta respuesta.
- Propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo del establecimiento, y entrega de ropa de trabajo y elementos de seguridad y la actividad lo requiere.
- Participar con los miembros de Comisión Directiva en las gestiones y/o negociaciones laborales y en todo procedimiento laboral como inspecciones que se realizan en el establecimiento.
- Suscribir en forma conjunta con el Secretario Gremial o en su ausencia con el Secretario General cualquier petitorio y/o acuerdo arribado con el empleador o cualquier otra acción que se formalice en el establecimiento de donde es un representante gremial.
- Informar a sus compañeros de labor, el accionar permanente sobre la gestión y sobre cualquier norma que competa al ámbito de su representación, procurando su cumplimiento como instrumento de un trabajo decente.
- Incentivar la afiliación participación activa de los trabajadores en la vida interna del gremio y en las acciones que se lleven adelante. Asesorar y informar a los compañeros trabajadores de los servicios y beneficios que puede brindar el Sindicato.
- Participar de las distintas convocatorias que la Comisión Directiva resuelva y en las organizaciones de los distintos tipos de eventos que realiza el Sindicato.
- Colaborar activamente en las actividades sindicales programadas. Informar en forma urgente al sindicato y/o Autoridades Gremiales de todo tipo de incumplimiento o violación a la legislación vigente y convencional que se puede llegar a producir en la empresa, con el fin de coordinar acciones para una pronta solución.



Ante posibles represalias de los empleadores, que debe hacer un Delegado Gremial?

Es posible que los empleadores intenten tomar represalias contra los trabajadores que participen del proceso electoral, o impidan la realización de las elecciones o no reconozcan la tutela de los candidatos o los representantes electos. Ante esto los trabajadores podemos recurrir a distintas vías de acción que obliguen al empleador a reconocer el proceso electoral, permitir su realización y dejar sin efecto las medidas represivas contra los trabajadores. Entre estas medidas se encuentra:

- El ejercicio de las huelga, en sus distintas modalidades (paro, trabajo a desgano o reglamento, piquetes, manifestaciones, etc). Estas medidas están amparadas por todas las normas siempre que se desarrollen en forma pacífica, y pueden constituir una herramienta para lograr que el empleador suspenda las represalias contra la organización de los trabajadores.
- Solicitar la intervención del Ministerio de Trabajo para que participe como veedor, o en su caso convocar a un escribano público. Éste es un medio que nos permite limitar las posibles injerencias del empleador en el proceso electoral. Asimismo, podemos presentar una denuncia ante el Ministerio de Trabajo en caso de haya ocurrido una injerencia, esto es, que los empleadores hayan obstaculizado o limitado de alguna forma el proceso electoral.
- Otra alternativa posible, ante una represalia del empleador (por ejemplo: el despido o suspensión de un candidato o delegado), es recurrir ante la vía judicial. En estos casos será necesario contar el asesoramiento de un abogado.



En síntesis podríamos expresar que un/a Delegado/a es:

- ➔ **Un/a Trabajador/ra:** Es uno de los primeros roles que debe cumplir, ya que debe dar ejemplo a sus compañeros para que ellos lo respeten y se sientan identificados y representados
- ➔ **Un/a Dirigente:** Tiene que intervenir ante cualquier conflicto o malos entendidos dentro de la empresa o establecimiento con el compromiso de orientar el dialogo hacia el cumplimiento de una verdadera justicia social en donde se cumpla con toda la legislación vigente y CCT.
- ➔ **Un Compañero/ra:** La tarea sindical requiere que nos acerquemos a los compañeros y prestemos atención a sus necesidades más que otras veces, y nos permite entender encausar sus reclamos, haciendo la tarea para los cuales fuimos elegidos con responsabilidad.
- ➔ **Un Organizador/ra:**
 - Promover asambleas con el fin de que las tareas sean repartidas en forma equitativas y sin discriminación.
 - Fortalecer el trabajo en equipo y fortalece la unidad de los trabajadores/as.
 - Convoca a las medidas de fuerza planteadas por el Sindicato y a toda otra acción como marchas, movilizaciones
- ➔ **Un Comunicador/ra:** Busca permanentemente que sus compañeros estén informados, comunica las distintas noticias del sindicato y las nuevas leyes o legislaciones que pudieran interesar para una relación de trabajo en donde Los derechos sean una realidad. Hay que poner en relieve en estos tiempos el rol de importancia de la comunicación ya que La podemos ejercer desde los distintos medios.



TEPRESENTO UNA NUEVA HERRAMIENTA PARA LA ACCION.

ANALISIS F.O.D.A.

El análisis FODA es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual del sindicato, para obtener un diagnóstico preciso que permita en función de ello tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas de la organización.

El termino **FODA** es una sigla conformada por las primeras letras de las palabras **Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas**.

Las fortalezas y debilidades son características internas del sindicato, por lo que es posible actuar directamente sobre ellas, en cambio las oportunidades y amenazas son externas, por lo que en general resulta muy difícil poder modificarlas.

El análisis conjunto de las 4 palabras permite conocer los factores externos e internos del sindicato que mayor peso tienen sobre el cumplimiento de la misión y objetivos. La combinación de estos en una matriz (formato) permite determinar lineamientos estratégicos de carácter ofensivo, defensivos de supervivencia y adaptativas.

Fortalezas: son las capacidades especiales con que cuenta la organización, y por lo que cuenta con una posición privilegiada frente a la competencia., recursos que se controlan, capacidades y habilidades que poseen, actividades que se desarrollan positivamente.

Oportunidades: son aquellos factores que resultan positivos, favorables, explotable, que se deben descubrir en el entorno en el que actúa el sindicato y permiten obtener ventajas competitivas.

Debilidades: son aquellos factores que provocan una posición desfavorable frente a la competencia, recursos de los que se carece, habilidades que no poseen, actividades que no desarrollan positivamente, etc.

Amenazas: son aquellas situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia de la organización.-

Que te pareció?

MODELOS DE TELEGRAMAS PARA ELECCIONES

RIO CUARTO,

MODELO 1

PRIMER TELEGRAMA

SRES.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

S / D

En nombre y representación de
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX se le notifica por la
presente que el/los trabajador/res XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX DNI
XX:XXX:XXX se postula como Delegados de Personal, (Art. 40 ley 23.551) en
los comicios que se llevaran a cabo el día XX de XXXXXXXX de XXXX, en la
Sucursal de calle XXXXXXXXXXXXXXX que la firma
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX posee en la Ciudad de Rio Cuarto.

Queda Ud. debidamente notificado a efectos de las garantías previstas en el Art.
50 de la ley 23.551.

Modelo de TELEGRAMA 2

En la Ciudad de Río Cuarto a los xx días del mes de xxxxxxxxxxx del año xxx, el SindicatoXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, con domicilio en calle XXXXXXXXXXXX de la ciudad XXXXXXXXXXXX, siendo las XX.XX horas, luego de finalizada la Asamblea de postulación de los candidatos a Delegados, se procede a dar comienzo a los comicios para la elección de los mismos (art. 40 ley 23.551), correspondientes al establecimiento de la Firma XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX; que posee en XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX de la Ciudad de XXXXXXXXXXXXXXX.

Se encuentran habilitados para votar XX Trabajadores conforme padrón que se adjunta a la presente, se elegirán XX Delegados, están habilitados como candidato a Delegado los siguientes trabajadores:

- 1- XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX D.N.I. XXXXXXXX
- 2- XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX D.N.I. XXXXXXXX

Se dispone de urna cerrada y de lugar acondicionado para que los trabajadores ejerzan su derecho a voto directo y secreto.

Siendo las XX.XX horas, se procede al cierre de los comicios y se realiza el escrutinio que da cuenta del siguiente resultado

Votos emitidos:..... XX votos

Cantidad de votos para CANDIDATO 1:.....XX votos

Cantidad de votos para CANDIDATO 1:.....XX votos

Cantidad votos blancos:.....XX votos

Cantidad de votos nulos:.....XX votos

Como consecuencia de ello esta autoridad electoral proclama como Delegado Electo para representar a los trabajadores correspondientes al establecimiento de la empresa xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx Sitio en calle xxxxxxxxxxx de la Ciudad de xxxxxxxxxxx, por el periodo comprendido entre el xx de xxxxxxx de xxxxx al xx de xxxxxxxxxxxXXXX al Compañero XXXXXXXXXXXXXXX

**MODELO DE NOTA PARA EL LLAMADO A ELECCIONES DE
DELEGADOS GREMIALES**

Río Cuarto,

Sres.:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

S / D

EL SINDICATO XX, le notifica por la presente que esta Institución ha procedido a **convocar a elecciones de delegados de personal (Art. 40 ley 23.551) para el día XX de XXXXXXXXXXXXX de XXXX a las XX:00 Hs.** en la sucursal ubicada en **XXXXXXXXXXXXX** de la Ciudad de **XXXXXXXXXX**.

Una vez concluida la misma se darán a conocer los candidatos presentados y quienes resulten electos, dichos comicios serán en beneficio de los trabajadores afiliados y no afiliados, y significara la representación de los empleados ante la empresa y bajo la tutela sindical de la ley 23.551 y su decreto reglamentario.

Saludo a Usted Atte.

CAPITULO 3:

Derecho Laboral (Aspectos básicos)

CONCEPTO DE DERECHO

En un sentido etimológico, podríamos decir que proviene del latín *directum*, que significa (directo, derecho); a su vez del latín *dirigere* (enderezar, dirigir, organizar, guiar). En sentido lingüístico quiere decir, igual, sin torcerse ni a un lado ni al otro, advirtiendo que siempre el derecho tiene por objeto posibilitar el cumplimiento de los fines humanos.

Lo expresado tiene una correspondencia, con el sentido de derecho y trabajo, por cuanto lo habitual es que el trabajo sea desarrollado dentro del contrato de trabajo, existiendo una relación laboral con dos partes diferenciadas, que son el trabajador y el empleador. Por otro lado es casi normal que se presente dicha relación bajo la lupa de que el empleador es el polo fuerte o dominante y el trabajador es el débil, propio de la relación de mando y obediencia que se desenvuelve y es aquí donde cobra singular importancia el derecho del trabajo, que es el que viene a dar el marco jurídico de las relaciones laborales, organizando los derechos y obligaciones de las partes, dotando a la parte denominada como la más débil, que es el trabajador de una serie de principios que juegan un papel preponderante en el desarrollo de la relación generando presunciones a favor, para buscar dar al trabajador un respaldo y protección, tendientes a equilibrar la relación de mando o poder de la otra parte.-

¿QUÉ ES EL DERECHO DEL TRABAJO?

El Derecho del Trabajo se divide en tres grandes ramas:

Derecho Individual del Trabajo, que se ocupa de las relaciones individuales de trabajo: trabajador – empleador.

Derecho Colectivo, que regula las relaciones entre los sujetos colectivos: Asociaciones sindicales, por un lado, y Cámaras profesionales, por el otro.

Derecho Internacional del Trabajo, que se ocupa de las normas internacionales del trabajo emanadas de la Organización Internacional del Trabajo y de los tratados internacionales que en materia laboral las distintas naciones del mundo celebran entre sí.

Las fuentes llamadas clásicas o generales, se aplican a todas las ramas del Derecho, y son:

- Constitución de la Nación,
- Tratados internacionales (se incluyen los convenios de la OIT pero esto lo desarrollaremos más adelante),
- leyes y reglamentaciones,
- jurisprudencia (Sentencias judiciales),
- usos y costumbres,
- la voluntad de las partes.

Constitución de la Nación

El artículo 14° bis consagra el constitucionalismo social en Argentina; estegarantiza que el Estado debe respetar los derechos de los trabajadores, de lossindicatos y la seguridad social, debiendo omitir toda conducta lesiva e invasivasobre los mismos.El golpe que derrocó al segundo gobierno del GeneralPerón, derogó en 1956 la Constitución de 1949, devolviéndole vigencia nuevamente a la Constitución primigenia de 1853, de corte liberal y filosóficamente individualista. Además de esto, ante el avance creciente del Movimiento Obrero Argentino, enfurecido por la destitución de Perón, el gobierno militar decidió crear el artículo 14° bis de la Constitución (vigente hasta el día de hoy), que buscó remediar las desigualdades sociales estableciendo un cúmulo de garantías mínimas para el trabajador. Esto ocurrió con el fin de contener y aplacar, de alguna manera, el latente estado de ebullición de la clase trabajadoracívico militar de 1955. En la siguiente sección nos detendremos sobre la Constitución de la Nación para ampliar su estudio.

Tratados internacionales

El artículo 31° de la Constitución nacional dispone que, en el derecho argentino, los tratados internacionales constituyan una fuente formal. Es así que, una vez ratificado y suscripto por nuestro país, son aplicables en el derecho interno. Este tema será desarrollado en profundidad en la sección sobre Ordenamiento Jurídico Argentino.

Leyes y sus reglamentaciones

Entendemos por ley a toda norma de alcance general dictada por una autoridadcompetente. En el caso de nuestro país, la autoridad competente recae sobreel Congreso de la Nación.

Por otra parte, los decretos reglamentarios son aquellos que dicta el Poder Ejecutivo, según la facultad conferida por el art. 99° inc. 2 de la Constitución Nacional. Estos documentos tienen la función de adecuar el texto de la ley asituaciones concretas. Por ejemplo, si por medio de una ley se crea un organismo público o un ente, el decreto reglamentario puede regular el funcionamiento del mismo, sin exceder el marco que delimita el espíritu de la ley.

Asimismo, las resoluciones administrativas surgen de facultades normativas y específicas que otorgan las leyes a determinados organismosadministrativos,para interpretar normas o reglamentarlas sin alterar su esencia.

Jurisprudencia

Son los fallos judiciales, especialmente los emanados de los tribunales superiores, que constituyen una fuente para la sanción de nuevas normas o para la interpretación y modificación de las ya existentes. La reiteración de fallos en determinado sentido consolida doctrinas jurisprudenciales con

alcance general, las cuales, en muchos casos, terminan por transformarse en leyes o en derogaciones de las mismas.

Los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación unifican el sentido de la jurisprudencia pero su contenido no es obligatorio para los tribunales menores.

En cambio, los fallos *Plenarios* de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que son dictados cuando existen criterios diferentes entre dos salas de la Cámara sobre un mismo tema, resultan obligatorios para los juzgados inferiores, de primera instancia, en virtud del artículo 303° del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

Usos y costumbres

Entendemos por *costumbre* a la repetición de actos o conductas socialmente aceptadas a lo largo del tiempo. En el Derecho del Trabajo se utiliza cuando nada puede extraerse de las demás fuentes y se produce cuando las partes de la relación laboral asumen determinada conducta, que motiva que se la tenga por incorporada al contrato de trabajo. Por ejemplo, el caso de la propina.

Convenios colectivos

Constituyen una fuente autónoma y específica del Derecho del Trabajo. Se encuentran regulados por la Ley N° 14.250. Pueden ser definidos como “todo acuerdo celebrado entre una asociación sindical con personería gremial y una empresa o grupo de empresas o una asociación profesional de empleadores que debe ser homologado por el Ministerio de Trabajo (esto último es indispensable para su entrada en vigencia)”. Profundizaremos este punto en el apartado correspondiente.

Estatutos profesionales

Son leyes particulares que regulan una determinada profesión o categoría profesional. Pueden ser: a) “abiertos”: cuando admiten la aplicación subsidiaria de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 22.250 para empleados de la Construcción, o N° 14.546 para viajantes de Comercio); o b) “cerrados”: cuando no admiten de ninguna manera la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley de Empleo Público).

Laudos arbitrales obligatorios y voluntarios

Es una manera que permite la solución de conflictos colectivos de trabajo. En estos casos, un tercero independiente, llamado *árbitro*, dictamina aportando una solución al problema.

En el caso de los laudos arbitrales voluntarios, regulados por la Ley N° 14.786 (Ley de Procedimiento Obligatorio de Conciliación de Conflictos Colectivos de Trabajo), las partes, voluntariamente, eligen un tercero para que Solucione el conflicto.

Convenios de la OIT

Son normas de validez internacional, emanadas de la OIT, y susceptibles de Ratificación por los distintos países, destinadas a promover la justicia social, el diálogo tripartito y a darles un marco jurídico a distintas situaciones laborales.

Los convenios son de aplicación obligatoria para los países que los ratifican. Y se diferencian de las *recomendaciones* de la OIT, porque estas no son susceptibles de ratificación y su contenido no es de aplicación obligatoria. Las recomendaciones constituyen guías para la aplicación de los convenios. Ampliaremos todo lo mencionado en la sección sobre Ordenamiento Jurídico Argentino.

PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

- Principio protectorio
- Principio de irrenunciabilidad
- Principio de continuidad de la relación laboral
- Principio de primacía de la realidad
- Principio de no discriminación e igualdad de trato
- Principio de justicia social
- Principio de gratuidad
- Principio de buena fe
- Principio de Indemnidad.

La OIT no es ajena a ello, ya que desde su creación se sustenta y erige sobre Principios. En la Constitución de 1919 y en la Declaración de Filadelfia de 1944, se han afirmado los principios rectores de las normas internacionales: “el trabajo no es una mercancía”; “la libertad de expresión y de asociación como componentes necesarios del progreso”; “la pobreza es un peligro que violenta la libertad”; “la lucha contra la necesidad requiere de esfuerzos constantes de las naciones”; “la paz permanente solo puede basarse en la justicia social”; “todos los seres humanos sin distinción de raza, credo, o sexo, tienen derecho a perseguir el bienestar natural y el desarrollo espiritual”, entre otros.

A continuación, abordaremos todos los principios del Derecho del Trabajo, con el objetivo de que el lector pueda comprender su importancia y para invocarlos en toda situación o hecho de la relación laboral, que así lo amerite. Asimismo, el trabajador podrá utilizarlos como ejes matriciales, para dilucidar si están siendo conculcados en sus derechos sociales y laborales.

A. Principio protectorio

Es uno del principio Fundamental del Derecho Laboral, surge a principio de 1902, cuando el Dr. Juan BialetMasse quien comenzó por la primeras reglamentación del Derecho de Huelga. Tiene como finalidad proteger al trabajador en su condición de persona humana, reconociéndole como la parte débil de la relación de trabajo.

El artículo 14° bis de la Constitución de la Nación incluye este principio cuando afirma: "... el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador...".

Este principio se manifiesta a través de tres reglas:

- **Regla "in dubio pro operario":** cuando la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador". Es decir que si una norma resulta ambigua (cuando puede ser interpretada de más de una forma), el juez debe optar por la interpretación más conveniente para el trabajador. En otras palabras, solo se aplica esta regla cuando el texto es ambiguo o genera dudas, no cuando es claro. Vemos como aquí la regla que conforma al principio protectorio cumple una función "interpretadora.

- **Regla de la "norma más favorable.** En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo. A diferencia de la regla anterior, que es sobre la interpretación que le da el juez a una norma, esta hace anclaje en la aplicación, por lo que siempre que se puedan aplicar a una circunstancia, dos o más normas, el magistrado deberá optar por la más favorable para el trabajador. Adicionalmente, esta regla es recogida por el artículo 8° de la LCT al consignar "las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación.

Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio".

- **Regla de la "condición más beneficiosa:** esta regla implica que nunca puede llegar a empeorarse la situación jurídica laboral de un trabajador. Es decir que si una situación anterior era más beneficiosa, debe ser respetada. Si una situación es modificada, debe ser a los fines de ampliar derechos, y no para reducirlos. La regla en cuestión se encuentra incorporada al artículo 7° de

///////

laLCT, que prescribe: “Las partes en ningún caso pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales. En este sentido, el art. 13° de la LCT, dispone: “las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán sustituidas de pleno derecho por estas”. En conclusión, incluso las convenciones y los acuerdos pactados entre trabajador y empleador, que perjudiquen al primero en algún sentido, no tendrán valor alguno, aun si ese empeoramiento surge de un Convenio Colectivo de Trabajo.

B. Principio de irrenunciabilidad

Este principio se relaciona con el anterior, ya que protege al trabajador, no solo de terceros o de normas injustas, entre otros factores, sino también de sí mismo. Implica básicamente que el trabajador no puede renunciar a sus derechos esenciales. Su aplicación se da en aquellos casos en que el empleador, invocando situaciones de emergencia, mal pasar económico, etc., fuerce al trabajador a aceptar condiciones que impliquen renunciaciones a derechos esenciales.

Este principio protege al trabajador en estos casos, impidiendo que, por temor a perder el empleo, acepte condiciones denigrantes o violatorias.

El Dr. Julio Grisolia define este principio como: “la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más condiciones ventajosas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio”. En otras palabras, la negociación individual (autonomía de la voluntad de las partes) solo será válida en los casos que mejore las condiciones del trabajador.

Pero no será válida en los casos en que el trabajador renuncie a alguno de sus derechos para aumentar el alcance de otros. La Ley de Contrato de Trabajo es clara al respecto: “lo pactado por debajo de las normas imperativas no tiene validez, es inoponible al trabajador e ineficaz jurídicamente”.

C. Principio de continuidad de la relación laboral

En caso de duda sobre la extensión o duración de un contrato de trabajo, debe interpretarse como de tiempo indeterminado.

Esto se da a raíz de mantener la fuente de trabajo, defendiendo así la vocación de permanencia del trabajador.

El principio de continuidad genera tranquilidad al trabajador y elimina la incertidumbre sobre el futuro de su trabajo.

Este principio es desarrollado en el artículo 10° de la LCT, que dispone que: “En caso de duda, las situaciones deben resolverse a favor de la continuidad o subsistencia del contrato”.

D. Principio de primacía de la realidad

Este principio, tal como su nombre lo indica, prioriza la realidad de los hechos por sobre lo que se pretenda aparentar.

Ello se establece a fin de evitar el fraude o la simulación laboral. Un ejemplo concreto y cotidiano es el de los empleos que se presentan como locaciones de servicio (contrato civil) por tiempo determinado por los que el trabajador factura, pero que encubren una relación de dependencia y de duración indeterminada. En estas ocasiones, el empleador busca “abaratarse” la relación en virtud de evitar aportes, cargas sociales e indemnizaciones varias. Este es un claro ejemplo de simulación laboral.

En este sentido, el artículo 23° de la LCT sostiene que: “El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio”. En este derrotero, el artículo 14° de dicha ley sanciona la simulación y el fraude a la ley, afirmando: “será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso la relación quedará regida por esta ley”.

Se actúa con simulación ilícita cuando se pretende enmascarar una relación de trabajo con figuras ajenas al derecho del trabajo (locaciones de servicio o de obra, tal como mencionamos anteriormente).

En cambio, se actúa con fraude a la ley cuando se busca evadir el fin previsto por las leyes pero actuando en un régimen de aparente legalidad. Por ejemplo: el caso de la descentralización en cadenas muy largas de subcontratación, con el fin de tornar difusa la responsabilidad jurídica del principal contratista.

E. Principio de buena fe

Es un principio general, perteneciente a todas las ramas del Derecho, e implica el deber recíproco de las partes de actuar de buena fe en la relación de trabajo. El artículo 63° de la LCT dispone que: “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, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo”.

F. Principio de no discriminación e igualdad de trato

Este principio se encuentra consagrado en el artículo 16° de la Constitución de la Nación que prevé la “igualdad ante la ley” y se extiende al plano laboral por lo dispuesto en el art. 14° bis, al establecer el principio de igual remuneración por igual tarea. Asimismo es uno de los principios fundantes de la OIT: “Salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor”.

La Ley de Contrato de Trabajo abraza este principio, sosteniendo en su artículo 81° que: “Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza...”, bajo prohibición del empleador de discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, edad, etc.

G. Principio de justicia social

Consiste en *dar a cada uno lo que corresponde*, a fin de lograr el bien común y la paz social. Protege la dignidad del trabajador como persona humana. También es consagrado por el art. 11° de la LCT: “Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social...”.

H. Principio de gratuidad

Garantiza el acceso gratuito de los trabajadores a la justicia para que puedan reclamar por sus derechos (mediante telegramas gratuitos, Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio gratuito, gratuidad al accionar una demanda, entre otros). Este principio es enunciado por el artículo 20° de la LCT y busca proteger al trabajador con el fin de que no vea conculcados sus derechos o se encuentre incapacitado de accionar judicialmente para reclamarlos, debido a una imposibilidad económica.

I. Principio de Indemnidad

Es la garantía que posee el trabajador de no sufrir daños en su persona, ni en sus bienes personales por las tareas que normalmente desarrolla.

TRABAJO INFANTIL

Qué es?

Toda actividad o estrategia de supervivencia, remunerada o no, realizada por niños y niñas que no tienen edad mínima de admisión al empleo, o que no han finalizado la escolaridad obligatoria o que no cumplieron los 18 años se trata de trabajo peligroso.

Ley 26.390 sobre la Prohibición del Trabajo Infantil y la Protección del Trabajo Adolescente Promulgada el 24 de junio de 2008.

También podemos decir que el término “Trabajo Infantil” suele definirse como todo trabajo que los priva de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para el desarrollo físico y psicológico.



HAY FACTORES EXTERNOS QUE FOMENTAN EL TRABAJO INFANTIL:

- Económicos: por ejemplo, la pobreza.
- Culturales: hacen que se vea como algo positivo.
- Políticos: debidos a la falta de acción de las instituciones.
- Sociales: por ejemplo, vivir en una determinada zona o región donde no hay oportunidades.

Mitos y Creencias	Enfoque adecuado a la prevención del TI
“Los niños son explotados por sus padres”	Toda la familia es víctima de la pobreza
“Es mejor que los niños trabajen a que estén sin hacer nada”	Los niños tienen derecho a la educación y esta es esencial para su desarrollo
“Es mejor que el niño trabaje a que este robando”	Es falso que exista delincuencia porque los niños no trabajen
“Si un niño trabaja va a estar mejor preparado para conseguir empleo cuando sea adulto”	Por el contrario, todo lo que atenta contra una buena educación limita las posibilidades de empleo en el futuro.
“El trabajo dignifica”	El trabajo es un valor para el adulto. Para los niños es un sacrificio y una contradicción con sus derechos.
“Las niñas que realizan tareas domésticas en el hogar no trabajan”	Las tareas domésticas si son un trabajo, que afecta principalmente a las niñas.
“Los niños tienen mejores condiciones para realizar ciertos trabajos”	Es falso que puedan realizar ciertos trabajos mejor que un adulto.



**VISTE
ESO?**

IMPORTANTE SABER QUE LA LEY 26847, en su artículo 148 bis “Será reprimido con prisión de 1 (uno) a 4 (cuatro) años el que aprovechar económicamente el trabajo de un niño/a en violación de las normas nacionales que prohíben el trabajo infantil, siempre que el hecho no importare un delito más grave.”

PROTECCION DE LA MATERNIDAD

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del 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 acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantizase a toda mujer, durante la gestación, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de LCT.



Artículo 178: 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 1/2) 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, el del nacimiento.

En tales condiciones dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de LCT.

Artículo 179: Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.

En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

QUE ES INJURIA?

Según el diccionario de la lengua española Injuria significa ofender gravemente a alguien con hechos o palabras, dañar lesionar o deterioro que causa una acción.

Por ejemplo para ir adentrándonos en el tema que nos ocupa o sea lo que significa injuria en el ámbito laboral podemos expresar que el artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional garantiza la protección contra todo despido arbitrario o injusto.-

En la Ley Contrato de Trabajo el artículo 66 decía “el empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de considerarse despedido sin causa.” Y a partir de la vigencia de la Ley 26088 dispone en su artículo primero el remplazo de aquel y queda redactado de la siguiente forma “el empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas.

En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que estas sean generales para establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva”.-

QUE ES DESPIDO DIRECTO?

El despido directo es el que se produce cuando un empleador decide unilateralmente un distracto laboral, debiendo por tal acto resarcir al trabajador con una indemnización que por derecho corresponde abonar.

Esto se corresponde a lo que se denomina un despido sin causa e injustificado el cual debe ser comunicado de manera fehaciente.-



QUE ES DESPIDO INDIRECTO?

El despido indirecto es el que se produce por la simple voluntad del trabajador, fundamentado por alguna alteración del contrato de trabajo por medio del empleador, es conveniente mencionar también, que como primer paso el trabajador debe intimar a la patronal fehacientemente para que cese con esa conducta violatoria o de injuria, bajo apercibimiento de despido indirecto.

Esto es así, que de configurarse un despido indirecto permite al trabajador percibir una indemnización como si fuera un despido encausado.-

QUE ES MUTUO ACUERDO?

Es otra de la maneras de poner fin a una relación laboral, pero esta consensuada por las partes, en donde el empleador abona una compensación económica que se imputa a una indemnización por antigüedad, siendo así la relación podrá resolverse por mutuo acuerdo, acuerdo que debe celebrarse por ante la Autoridad Administrativa del Trabajo, para lograr su correspondiente homologación, y esta se hará siempre que no se afecte derecho e intereses de las partes.-



QUE ES PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE CRISIS DE EMPRESA?

Dicho procedimiento tiene un carácter previo para comunicar un despido y/o suspender a trabajadores por razones de fuerza mayor, causas económicas y tecnológicas que afecta a más del 15% de los trabajadores en empresas de hasta 400 trabajadores, a más del 10% en empresas de entre 400 y 1000 dependientes y más del 5% en empresas de 1000 trabajadores en adelante, en estos supuestos de debe proceder a sustanciarse un Procedimiento de Crisis de Empresa tal como lo reglamente la Ley 24013 desde sus artículo 98 al 105 y posterior Decreto 205/02.-

Este procedimiento debe iniciarse en el Ministerio de Trabajo y lo puede solicitar el empleador, la propia Asociación Sindical u el mismo Ministerio de Trabajo de oficio.

Si la medida no es alcanzado por lo previsto en el artículo 98 de la presente norma legal se debe procede a lo normado por el Decreto 328/88 que impone notificar al Ministerio de Trabajo y la Asociación Gremial con carácter previo a adoptar un medida.-

Este procedimiento tiende a consensuar un acuerdo entre el empleador y la asociación gremial que representa a los trabajadores de la actividad, pero en caso de no plasmarse el mismo en una primera audiencia se abre un periodo de negociación de 10 días, durante dicho lapso el Ministerio puede recabar informes aclaratorios o ampliatorios acerca de los fundamento del procedimiento, realizar investigaciones, pedir dictámenes y asesoramientos y cualquier otra medida para mejor mediar en lo planteado.-

Si las partes llegan a un acuerdo, lo deben elevar al Ministerio para su correspondiente homologación, dando así la misma eficacia que una convención colectiva de trabajo.

Algo para no dejar de tener en cuenta es que, durante el periodo de negociación el empleador no podrá tomar ninguna determinación sobre los derechos de los trabajadores, ni la asociación gremial, ejercer el derecho de huelga u otras medidas de acción gremial.-

También es bueno recordar que con la tramitación de este procedimiento ante la Ministerio de Trabajo no se puede invocar como probada la situación de crisis.-

SABIAS QUE HAY TRABAJADORES EN NEGROS Y TRABAJADORES EN GRIS?

Así como hay trabajadores que no están anotados para nada, trabajando en forma ilegal, hay muchos que están registrados de modo deficiente, sea porque se los registra con un sueldo más bajo (muchas veces, anotándolos por cuatro horas en vez de las ocho que realmente trabajan).

También se llamas trabajadores en gris a los que se los ha registrado con una antigüedad inferior a la real, con el solo sentido de evadir responsabilidades empresarias y perjudicar al trabajador/ra.

LOS TRABAJADORES NO REGISTRADOS:

- No están inscriptos en los registros de la empresa.
- No reciben los recibos de sueldo.
- No tienen aportes jubilatorios.
- No tienen cobertura de obra social.
- No tienen protección del sistema de ART.
- Normalmente ganan mucho menos que los trabajadores registrados.
- No perciben asignaciones familiares.
- Pocas veces cobran aguinaldo.
- No se respeta la jornada de trabajo ni se pagan horas extras.
- No tienen vacaciones pagas.
- Al ser despedidos no se les reconoce el derecho a cobrar indemnizaciones

QUE MULTAS PREVEE LA LEY AL QUE TIENE EMPLEADOS EN NEGRO.

Si por su puesto, La Ley Nacional de Empleo Nro. **24013** en sus artículos **8,9,10** menciona específicamente tres situaciones de empleo no registrado o realizado en forma incorrecta.-

El artículo **8** reza sobre la situación de empleo que no está registrado. El artículo **9** hace referencia a aquella relación de trabajo que está registrada pero con una fecha que no es la real. El artículo **10** hace referencia a una registración en donde el sueldo consignado es inferior al que el trabajador debería percibir.-

Para estas tres situaciones, la ley prevé sus respectivas multas hacia el empleador, que es quien las trasgrede, pero la misma expresa que para que pueda hacerse punible estas sanciones hay que cumplimentar con los requisitos que impone el artículo 11, esto es hacer la intimación fehaciente al empleador para que en el plazo estipulado de 30 días regularice o de cumplimiento con la correcta registración. Y también realizar la respectiva denuncia por medio de un telegrama a la AFIP dentro de las 24 hs. de haber cursado la primera-

Si el empleador da cumplimiento a la intimación efectuada en el plazo legal, quedan sin efectos las multas de los artículos 8,9 y 10 y si por el contrario no cumple deberá abonar lo siguiente:

1-Para el caso del artículo 8 es la cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el inicio de la relación laboral y en el supuesto de indemnización dicha suma no puede ser inferior a tres salarios que rige la para la actividad y la formula es la siguiente:

$$\frac{\text{Sueldo mensual}}{4} = \text{por los meses de trabajo.}$$

2-para el caso del artículo 9 es la cuarta parte de las remuneraciones devengadas entre la real fecha de ingreso y la fecha de registración y la formula es la siguiente:

$$\frac{\text{Sueldo Mensual}}{4} = \text{por los meses de trabajo no registrados.}$$

3-para el caso de lo estipulado en el artículo 10, es la cuarta parte de las remuneraciones devengadas y no registrada correctamente y la formula es la siguiente:

$$\frac{\text{Sueldo mensual}}{4} = \text{por salarios pagados y no registrados.}$$

Es bueno recordar que el artículo 15 del citado ordenamiento legal dispone que si por motivo de la intimación prevista en el artículo 11, un trabajador fuese despedido sin causa dentro de los dos años de haber cursado la misma, le corresponderá percibir el doble de la indemnización por despido y del preaviso.

Multas de Ley 25323

En caso de que el trabajador cuya relación está mal registrada o no registrada y no realizó la intimación del artículo 11 de Ley 24013, se le aplica la Ley 25323.

La presente Ley en su artículo 1 dispone que en las relaciones laborales que al momento del despido no estén registradas o lo están de manera deficiente, la indemnización del artículo 245 de LCT se incrementa al doble.-

Y en su artículo 2 expresa que si el trabajador ha intimado fehacientemente al pago de la indemnización por despido y el empleador no ha dado cumplimiento, se incrementa al 50%.-



CUANDO HAY INFRACCION A LA LEGISLACIÓN VIGENTE, QUIEN LAS DETERMINA?

El Ministerio de Trabajo de la Nación, y los distintos Ministerios de Trabajo de las provincias y o Secretarías de Trabajo, poseen un área determinada que el Servicio de Inspecciones Laborales, dicho servicio es prestado por los llamados Inspectores laborales, quien realizan la tarea en forma preventiva, educativa y también sancionatoria, los mismos pueden ingresar a cualquier establecimiento, en cualquier horario y cualquier día a los efectos de controlar que las relaciones laborales se cumplan como la ley lo establece o el Convenio Colectivo de Trabajo que rige para la actividad.

Ellos están facultados para solicitar toda clase de documentación laboral con el objeto de realizar una exhaustivo contralor de las mismas, controlar se cumplen las condiciones de higiene y seguridad, pero como lo expresamos anteriormente dicho funcionario cuando observa alguna alteración que provoca una precariedad laboral y o abuso posee un poder sancionatorio si es que hace falta, cuando la intransigencia de la parte empresaria persiste en continuar con las infracciones a la legislación.-

Dichas sanciones están reglamentadas por la Ley 25212 (Pacto Federal del Trabajo) y se las puede diferenciar como Infracciones **Leves**.

Infracciones **Graves** que van desde los \$250,00 a \$1000, por cada trabajador afectado por dicha infracción.

Infracciones **Muy Graves** que van desde los \$1000 a \$5000 por cada trabajador afectado por la infracción.-

En muchas oportunidades dichos funcionarios son acompañados por los diversos representantes gremiales y en otras oportunidades pueden actuar en lo que se denomina de oficio, y pueden ser asistidos por la fuerza pública en caso de que se necesite de la misma, para lograr realizar el procedimiento.

QUE SIGNIFICA APORTES Y CONTRIBUCIONES?

Como bien se dispone en la Ley de Contrato de Trabajo, en su capítulo VII, nos habla muy claramente de los derechos y obligaciones de las partes que forman e integran un contrato de trabajo, como también la obligación del empleador de ingresar los fondos de la Seguridad Social y Sindical como agente de retención.-

Las contribuciones unificadas de la Seguridad Social (CUSS) comprenden los siguientes aportes y contribuciones;

Aportes y contribuciones a cargo del trabajador y empleador al Régimen Nacional de Jubilaciones y Pensiones.

Trabajador aporta 11% y empleador 16% hacen un total de 27%.

A) Al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados.

Trabajador aporta 3% y empleador 2% hacen un total de 5%.

b) A la Administración Nacional del Seguro de Salud.

Trabajador aporta 0,3% y empleador 0,6% hacen un total del 0,9%.

d) Al Régimen Nacional de Obra Social.

Trabajador aporta 2,7% y empleador 5,4% hacen un total de 8,1%.

e) Al Fondo Nacional de Empleo.

Aporte patronal del 1,5%.

f) Contribución al sistema de Asignaciones Familiares.

Aporte patronal del 7,5%.-

g) Al Seguro de Vida Obligatorio,

Aporte patronal del 0,024%.

h) A la A.R.T. (Riesgo de Trabajo)

Aporte patronal que es una suma fija más un porcentaje por trabajador.

i) En caso de tratarse de Menores aporte a la Caja Nacional de Ahorro.

Aporte trabajador del 10%.-

j) Cuota Gremial ley 23551.

Aporte trabajador según C.C.T.

QUE ES MOBBING?

Es un término nuevo el cual no significa que ya tenga su propagación a nivel mundial, **MOBBING** significa traducido al castellano acoso a la moral y psicológico dirigido hacia un trabajador, coartando su libertad, las vías de comunicación con sus compañeros, hasta lograr el objetivo que es el cansancio el agotamiento y el fin último de abandono de trabajo.-

En otras palabras el objetivo de esta conducta es paralizar a la víctima para evitar que surja el conflicto, para que no pueda pensar ni comprender, mantenerla a disposición del agresor mientras sea útil y adoctrinarla.

Llamamos a esta conducta “acoso moral” y la definimos como toda conducta abusiva- verbal o no verbal – que atenta por su frecuencia y repetición contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona.



QUE ES BULLYNG?

Se lo considera de mayor amplitud que el Moobing, porque incluye otro tipo de conductas, que pueden registrarse desde lo más simple como puede ser un chiste, una broma hasta llegar al abuso propiamente dicho que puede ser sexual u otro tipo de agresiones que pueden ser maltrato, amenazas y hasta violencia físicas. En síntesis podemos afirmar que es un acto de violencia de un individuo hacia otros, sobre el miso se dice que es una violencia limpia, porque no deja huellas y no hay testigos.-

QUE ES BORNOUT?

Algunos lo llaman el Síndrome de la desesperanza, otros el síndrome del quemado.

La palabra surge de la industria aeronáutica y su significado es el agotamiento del carburante de una nave espacial por calentamiento excesivo.-

Este síndrome puede definirse como un desgaste profesional que padecen personas, de frustración, de desánimo, diferenciándolo del Stress y Depresión, podríamos afirmar que esta enfermedad representa en lo que se llama las tres “D”, porque al comenzar es un desgaste, continua con el desánimo y por último la desesperanza.



Con todo lo comentado cabe hacernos esta pregunta: A QUIENES AFECTA?

Como ya expresamos se manifiesta en personas que se dedican a prestar servicios a otras, se da en cinco actividades que son las que más se destacan, como las personas que trabajan en la salud, en la educación, en los políticos, en los religiosos y también en las madres y abuelas.-

QUÉ FACTORES PROVOCAN ESTA SITUACIÓN?

- Sobrecarga de trabajo y/o ocupación poco estimulante.
- Falta de medios para realizar la tarea.
- Percepción de que no se recibe refuerzo cuando el trabajo se desarrolla eficazmente, pero sí se puede producir castigo por hacerlo mal.
- Poca o nula participación en la toma de decisiones.
- Excesiva burocracia.
- Características de la personalidad

CÓMO SE MANIFIESTA?

Síntomas Psicosomáticos

- ✓ **Dolores de cabeza**
- ✓ **Fatiga crónica**
- ✓ **Dolores musculares (cuello, espalda)**
- ✓ **Insomnio**
- ✓ **Pérdida de peso**
- ✓ **Úlceras y desórdenes gastrointestinales**
- ✓ **Dolores en el pecho**
- ✓ **Palpitaciones**
- ✓ **Hipertensión**
- ✓ **Crisis asmática**
- ✓ **Resfriados frecuentes**
- ✓ **Aparición de alergias**

A QUE SE LLAMA STRESS LABORAL?

En pocas palabras podríamos definir muy sintéticamente este concepto diciendo que son un conjunto de conducta que son muy perjudiciales para la salud de una determinada persona, afectando diversas facetas como físicas, que puede actuar como un futuro desencadenante de otras enfermedades como Psíquicas, se ha observado en estos tiempos un avance muy acentuado en problemas de hipertensión, depresión, migrañas, gastritis y otras patologías producto del Stress.-



A QUE SE LLAMA DESCANSO SEMANAL?

Es el tiempo que todo trabajador posee sin responsabilidad laboral o sea el tiempo que todo trabajador tiene para disponer libremente de sus actividades, este se fija legalmente en un lapso que va desde las 13 horas del día sábado hasta las 24,00 horas del día domingo, esto hace a un total de 35 horas.-

Si se trabaja por alguna causa después de las 13 horas del día sábado , este tiempo debe ser compensado y si supera las horas de la jornada semanal estipulada por ley 11544 se debe abonar al 100%.-

PUEDE EXISTIR UNA SEMANA LABORAL DESIGUAL?

Si, puede haber una semana laboral desigual, siempre que no se exceda una jornada diaria de 9 horas, ni se trabaje después de las 13 horas del día sábado. Es decir, todo tiempo superior a las 9,00 horas diarias debe abonarse con un recargo del 50% y las horas que superan las 48 horas semanales después de las 13 hs. del sábado debe pagarse al 100%.-

TRABAJO DE MUJERES. PROTECCIÓN DEL MATRIMONIO Y MATERNIDAD.

Una de las primeras reivindicaciones de los trabajadores fue la de brindar una protección especial a la mujer trabajadora.

Pero al mismo tiempo, también las mujeres reclaman una real igualdad de remuneraciones, de trato y de oportunidades respecto de los varones.



IGUALDAD SALARIAL Y TRATO

La primera regla en materia de trabajo de mujeres es la de asegurar la igualdad salarial respecto de los hombres (art. 172 LCT), prohibiendo también las discriminaciones por causa del estado civil de la mujer.

Sin embargo, en la práctica en muchas empresas, por no decir en todas, las mujeres suelen ocupar cargos de menor jerarquía que los hombres, frecuentemente son postergadas en los ascensos, cuando no reciben un trato menos considerado que los varones.

PROHIBICIÓN DE DETERMINADAS TAREAS A LAS MUJERES

Una disposición abandonada: el descanso al mediodía

Una norma caída en desuso prevé que las mujeres deben tener un descanso al mediodía si trabajan en horas de la mañana y en horas de la tarde.

Artículo 174: Las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de dos (2) horas al mediodía, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviese sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso

En la actualidad esa disposición ha perdido toda vigencia, porque en los hechos es frecuente que las mujeres presten servicios en jornada continua, incluso en su propio beneficio.

Protección de la maternidad Sin duda el aspecto más relevante referido al trabajo de mujeres lo constituye la protección de la maternidad.



LA LICENCIA POR MATERNIDAD

La LCT denomina "prohibición de trabajar" al período anterior y posterior al parto, en que se reconoce un descanso obligatorio que conocemos con el nombre de 'licencia por maternidad'

Es un período de 45 días antes de la fecha prevista para el parto y otros 45 días posteriores al nacimiento. En total son 90 días, a contar desde que la trabajadora dejó de prestar servicios, aunque el nacimiento se haya anticipado a la fecha prevista.

Durante el tiempo de inasistencia, el empleador no abona la remuneración de la trabajadora, ya que el pago de esos salarios queda a cargo del sistema de asignaciones familiares.

Situaciones que pueden presentarse al concluir la licencia por maternidad

Al finalizar la licencia por maternidad, se le brindan a la trabajadora varias opciones:

- ➔ Reintegrarse a trabajar normalmente.
- ➔ Retirarse del empleo, percibiendo una indemnización equivalente al 25% de la indemnización por despido.

DESCANSOS POR LACTANCIA

La LCT establece una reducción de la jornada de trabajo consistente en dos (2) períodos de media hora cada uno para permitirle amamantar a su hijo.

CUANDO HABLAMOS DE INDEMNIZACIONES POR DESPIDO AGRAVADO, SABEMOS CUALES SON?

Son por causa de embarazo, maternidad o matrimonio.

La LCT procura proteger a la mujer en las contingencias de embarazo, maternidad y también en caso de matrimonio.

Sabiendo que los empleadores intentan desprenderse de las empleadas embarazadas o que tienen hijos pequeños, y también las que se casan (presumiendo que después de su casamiento habrán de buscar ser madres), se prevé una indemnización reforzada en los casos en que el despido se produzca:

- Dentro de los 7 meses y medio antes o 7 meses y medio después de la fecha del parto.
- Dentro de los 3 meses anteriores o 3 meses posteriores a la fecha del matrimonio.
- En estos casos, y siempre que la trabajadora haya notificado el embarazo, nacimiento o matrimonio al empleador, de producirse el despido, a las indemnizaciones ya previstas en la ley, se le adiciona el equivalente a un año de remuneraciones (13 sueldos, es decir, los 12 meses más el aguinaldo).

QUE ES ASIGNACIONES FAMILIARES?

La asignación familiar es una contribución que está a cargo del empleador. En caso de un trabajador accidentado que percibe prestaciones dinerarias por incapacidad, tiene responsabilidad de pago la Aseguradora de Riesgo de Trabajo (A.R.T.) o en su defecto el empleador asegurado.

El cuadro siguiente establece las diferentes asignaciones familiares:

ASIGNACIONES FAMILIARES - LEY N° 24.714

ASIGNACION	DEFINICION	CADUCIDAD	REQUISITOS
Matrimonio	Monto de dinero que se abona en el mes en que se acredite el matrimonio. Se abona a los dos contrayentes si ambos reúnen los requisitos exigidos.	Prescribe a los dos (2) años de celebrado el matrimonio.	Antigüedad mínima y continuada de 6 meses. DOCUMENTACION: Solicitud certificada por el empleador; DNI del beneficiario y su cónyuge (original y copia); certificado de matrimonio (original y copia); fotocopias de recibos de sueldo 1° ó 2° semestre o primera remuneración y del mes de celebración.
Maternidad	Monto de dinero igual al sueldo bruto de la trabajadora, que se le abonará durante el período de licencia legal por maternidad.	Cada período prescribe a los dos años contados desde su vencimiento.	Antigüedad mínima y continuada en el empleo de 3 meses. Si se alcanza durante la licencia, se abonan los días faltantes. DOCUMENTACION: Formulario de solicitud que incluye certificado médico (eventualmente, este último puede presentarse por separado) que indique tiempo de gestación y fecha probable de parto; nota de la trabajadora indicando fecha de inicio de la licencia, presentada antes de comenzarla. Si se

			presenta después, se descuentan los días transcurridos. Dentro de los 120 días de ocurrido el parto, deberá presentar original y copia de la partida de nacimiento.
Prenatal.	Monto de dinero equivalente a la asignación por hijo, que se abonará desde el momento de la concepción hasta el nacimiento. Son 9 cuotas si el embarazo se acredita entre el 3° y el 6° mes. Si se acredita luego del 6° mes se perciben solamente las cuotas restantes hasta el nacimiento.	Si se acredita luego del nacimiento, no se cobra nada. Cesa si se interrumpe el embarazo. Cada período prescribe a los dos años contados a partir de la interrupción del cobro o desde la acreditación del estado de embarazo.	Es independiente del estado civil de la mujer. Requiere antigüedad mínima y continuada en el empleo de 3 meses. DOCUMENTACION: Formulario de solicitud; certificado médico incluido en el citado formulario (o aparte del mismo) que acredite un estado de embarazo de por lo menos tres meses e indique fecha probable de parto, Titular masculino casado: original y copia del certificado de matrimonio. Titular masculino en concubinato: información sumaria que acredite la convivencia. Debe acreditarse el nacimiento dentro de los 120 días de ocurrido.
Nacimiento.	Monto de dinero que se abonará en el mes en que se acredite el nacimiento.	Prescribe a los dos años de ocurrido el nacimiento.	Antigüedad mínima y continuada en el empleo de 6 meses a la fecha del nacimiento. DOCUMENTACION: Solicitud certificada por empleador; original y copia del DNI del beneficiario y del recién nacido; original y copia de la partida de nacimiento; fotocopias de recibos de sueldo del 1° o 2° semestre o de la primera remuneración y del mes del nacimiento.
Adopción.	Monto de dinero que se abonará en el mes en que se acredite la adopción.	Prescribe a los dos años de dictada la sentencia.	Antigüedad mínima y continuada en el empleo de 6 meses. DOCUMENTACION: Solicitud certificada por empleador; original y copia del DNI del beneficiario y del adoptado con su nuevo apellido (adopción plena); testimonio de la sentencia (original y copia); partida de nacimiento del adoptado (original y copia); fotocopias de recibos de sueldo del 1° ó 2° semestre o de la primera remuneración y del mes de la sentencia.

<p>Hijo.</p>	<p>Monto mensual que se paga por cada hijo menor de 18 años que se encuentre a cargo del trabajador. Tiene derecho a reclamarla también, el abuelo de nietos naturales siempre que los padres de estos últimos sean menores de edad y el solicitante conviva con ese nieto y con el padre/madre que lo tiene consigo.</p>	<p>Cada período prescribe a los dos años contados a partir de la interrupción del cobro o desde la acreditación de la relación familiar.</p>	<p>Hijos menores de 18 años, residentes en el país, solteros, matrimoniales o no y aunque trabajen en relación de dependencia o perciban beneficios de la Seguridad Social. DOCUMENTACION: Partida de nacimiento (original y copia) y en su caso, testimonio de sentencia judicial (adopción, guarda, tenencia o tutela) o acuerdo de tenencia o cobro. Si el reclamante es el abuelo, debe presentar partidas de nacimiento de los padres menores y del nieto; información sumaria para acreditar la convivencia y que tiene a su cargo a hijo y nieto; certificado de pluricobertura del padre/madre menor de 18 años o declaración jurada de no encontrarse bajo relación de dependencia.</p>
<p>Hijo con Discapacidad.</p>	<p>Monto mensual que se paga por cada hijo discapacitado que se encuentre a cargo del trabajador, sin límite de edad. Se paga a partir del mes en que se acredita la discapacidad.</p>	<p>Cada período prescribe a los dos años contados a partir de la interrupción del cobro o desde la acreditación de la relación familiar.</p>	<p>Hijos discapacitados residentes en el país, solteros, viudos, divorciados o separados legalmente, matrimoniales o no y aunque trabajen en relación de dependencia, sin límite de edad. DOCUMENTACION: La misma que se exige para "Hijo", más autorización expresa de ANSES para percibir esta prestación. Si quien solicita la prestación es un pariente por consanguinidad o afinidad, debe acompañarse: partida de nacimiento del discapacitado; partida de defunción de sus padres; sentencia judicial o información sumaria que declare o reconozca la obligación alimentaria.</p>
<p>Maternidad Down.</p>	<p>Monto de dinero igual al sueldo bruto que la trabajadora hubiera debido percibir en su empleo y que se le abonará durante el período de licencia legal correspondiente.</p>	<p>Cada período prescribe a los dos años contados desde su vencimiento.</p>	<p>DOCUMENTACION: Formulario de solicitud; original y copia de la partida de nacimiento; certificado médico que acredite el diagnóstico del recién nacido y cumpla los demás requisitos exigidos por las normas vigentes.</p>
<p>Ayuda Escolar.</p>	<p>Monto de dinero que se hará efectiva en el mes de Marzo de cada año, por cada hijo que concurra a un establecimiento de educación inicial, general básica, polimodal o diferencial o asista a cursos de rehabilitación.</p>	<p>120 días de iniciado el ciclo lectivo.</p>	<p>DOCUMENTACION: Formulario de solicitud o certificado de inicio del ciclo lectivo correspondiente al año que corresponda y reúna los requisitos que exige la reglamentación. Si no se presenta dentro del plazo de 120 días de iniciado el ciclo lectivo, se pierde la prestación teniendo ANSES el derecho a reclamar su devolución si hubiere sido pagada.</p>

EMBARGO DE SUELDOS

Decreto N° 484/87

- Lo que gana un trabajador, hasta alcanzar el importe del valor de un salario mínimo, vital y móvil, es inembargable. Lo que excede de dicho valor, solo puede embargarse en un **10%**.
- Y si el excedente supera dos veces el salario mínimo, vital y móvil, puede embargarse hasta el **20%**.

FORMAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO:

- **Despido**
 - ✓ **Con justa causa**
 - ✓ **Sin justa causa**
- **Renuncia del trabajador**
- **Abandono de trabajo**
- **Por voluntad concurrente de las partes**
- **Por fuerza mayor o falta o disminución del trabajo**
- **Por muerte del empleador**
- **Por quiebra o concurso del empleador**
- **Por jubilación del trabajador**
- **Por La suspensión del contrato de trabajo, precautoria**
- **Por muerte o incapacidad del trabajador**

JORNADA DE TRABAJO

IMPORTANTE: Descanso diario entre jornadas: a falta de norma específica para los menores se usa la norma general que fija una pausa no inferior a 12 horas entre el cese de una jornada y el comienzo de otra

<u>Menores de 16 a 18 años de edad</u>	6 hs. diarias y 36 semanales
<u>Jornada habitual común</u>	8hs. diarias o 48hs. semanales, se puede extender a 9hs. pero que no se supere el límite semanal
<u>Insalubre</u>	6hs. diarias y 36 semanales.
<u>Nocturna</u>	7hs. diarias y 42 semanales

QUÉ ES S.A.C.?

El sueldo anual complementario es lo que comúnmente también se lo conoce con el nombre de aguinaldo, podemos decir que es un salario diferido y se abona en dos cuotas, la primera el 30 de junio y la segunda el 31 de diciembre. Si se produce la ruptura del vínculo laboral en fecha distinta a las mencionadas se abona la parte proporcional.

Si bien la Ley Contrato de Trabajo define al SAC como la doceava parte del total de las remuneraciones que recibe todo trabajador, luego esto se modifica por la vigencia de la Ley 23041 que expresa que el SAC será pagado sobre el 50% de la mejor remuneración devengada por todo concepto dentro de los semestres que concluyen en las fecha antes indicadas.-

Ojo, tener en cuenta que la LEY Nro. 27073 Promulgada el 09/01/2015

Modifica artículo 122 LCT

A fin de determinar la segunda cuota del sueldo anual complementario, el empleador debe estimar el salario correspondiente al mes de diciembre. Si dicha estimación no coincidiera con el salario efectivamente devengado, se procederá a recalcular la segunda cuota del sueldo anual complementario.

La diferencia, que resultare entre la cuota devengada y la cuota abonada el **18 de diciembre** se integrará al salario del mes de diciembre.



COMO SE CALCULA?

Mejor remuneración del semestre

$$\frac{\text{-----}}{2} = \text{Resultado: SAC}$$

Mejor remuneración del semestre

$$\frac{\text{-----}}{12} = X \cdot 6 = \text{SAC}$$

COMO SE CALCULA EL SAC PROPORCIONAL

Mejor remuneración

$$\frac{\text{-----}}{365} \times \text{días Trabajados}$$

Resultado: SAC/PROPORCIONAL

OTRA FORMULA

Mejor remuneración del semestre

\$ XXXXX

Días que tiene el semestre 184 Días

Calculo

$$\text{XXXXX} / 184 = \text{??????}$$

$$\text{??????} * \text{Días trabajados} = \text{SAC PROP}$$

VACACIONES

Los trabajadores tienen derecho a un periodo de descanso anual remunerado, reparador para la integridad física y psíquica del trabajador, que varía de acuerdo a su antigüedad en el empleo.

La Ley Contrato de Trabajo establece las licencias ordinarias que varía según la antigüedad en el trabajo, para lo cual lo referenciamos con el siguiente cuadro:

Antigüedad en el empleo	Vacaciones
Antigüedad menor a 6 meses	1 día de licencia cada 20 trabajados
menor a 5 años:	14 días corridos
mayor a 5 años y hasta 10:	21 días corridos
mayor a 10 años y hasta 20	28 días corridos
mayor a 20 años :	35 días corridos

Para saber el cálculo de Vacaciones anuales la fórmula es la siguiente:

$$\frac{\text{Remuneración Mensual}}{25} \times \text{X días de Descanso}$$

Otra fórmula para calcular las vacaciones proporcionales

$$\frac{\text{Remuneración Mensual}}{25} \times \text{VDV}$$
$$\text{VDV} * \text{Cantidad D por antigüedad} = \text{XX}$$
$$\text{XX} / 12 \times \text{Meses Trabajados}$$

Días de Licencia X días trabajados en el año

----- = Vac. Prop

365

Días de Licencia X meses trabajados en el año

----- = Vac. Prop

12

EPOCA DE OTORGAMIENTO. COMUNICACION -

El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el **1º de OCTUBRE** y el **30 de ABRIL** del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (**45**) días al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos, acordes con la modalidad de cada actividad.



La autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos a los fijados, cuando así lo requiera la característica especial de la actividad de que se trate.

Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados por el empleador en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector donde se desempeñe, y las mismas se acuerden individualmente o por grupo, el empleador deberá proceder en forma tal para que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos.

Licencias especiales:

Existe dentro de la Ley Contrato de Trabajo lo normado en su artículo 158 y es lo que se conoce como Licencias Especiales que goza todo trabajador cuando existen situaciones puntuales, ellas son:

Matrimonio	10 días corridos
Por nacimiento de hijos	2 días corridos
Para rendir examen	2 días corridos con un máximo de 10 días por año
Por fallecimiento de hermano	1 día
Por fallecimiento de cónyuge o persona con lo que estuviese unido en aparente matrimonio, de hijos o de padres.-	3 días corridos

Licencia por Maternidad

Pasaremos a analizar un tema más puntual y específico que es la Licencia por Maternidad, la Ley de Contrato de Trabajo establece una licencia total de 90 días, que serán distribuidos de la siguiente forma: 45 días anteriores a la fecha de parto y 45 días posteriores al mismo.

Por cargas Públicas (Ej.: citación como testigo): Se otorga autorización con goce de sueldo, al igual que la donación de sangre, a pesar que no esté incluida en la Ley de Contrato de Trabajo, existe una Ley 23691 que otorga este beneficio a cualquier trabajador independientemente del convenio que lo rija.

Por donación de Sangre: Se otorgará la jornada completa. A pesar que esta licencia no está establecida en la Ley de Contrato de Trabajo, existe una Ley 22990 que establece esta licencia para todo tipo de trabajador independientemente de la actividad y el Convenio que rija.

SUSPENSIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

POR CAUSAS ECONOMICAS { POR FALTA O DISMINUCION DEL TRABAJO
 POR FUERZA MAYOR
 CONCERTADA

DISCIPLINARIA

POR QUIEBRA

PREVENTIVA → Denuncia criminal efectuada por el empleador
 → Denuncia de un tercero de oficio

PRECAUTORIA O CAUTELAR

POR DESEMPEÑO DE CARGOS ELECTIVOS O SINDICALES

SERVICIO MILITAR. CONVOCATORIAS ESPECIALES

Modalidades del Contrato de Trabajo Vigentes

CONTRATO	LEYES	CARACTERISTICAS	DURACION	PREAVISO	INDEMNIZACION
<u>TIEMPO INDETERMINADO</u>	Artículo 90 LCT	A prueba durante los primeros 3 meses. Se debe efectuar aportes y contribuciones	Sólo concluye con la renuncia, despido, muerte o jubilación del trabajador.	15 días, 1 ó 2 meses según antigüedad.	SI

<u>TIEMPO PARCIAL</u>	Artículo <u>92 ter</u> LCT	Deben cumplir hasta los 2/3 de la jornada de trabajo establecida en el CCT y no se puede hacer horas extras. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración.	Sólo concluye con la renuncia, despido, muerte o jubilación del trabajador.	15 días, 1 ó 2 meses según antigüedad.	SI
<u>TEMPORADA</u>	Artículo <u>96 a 98</u> LCT	Se aplica cuando las actividades de la empresa se realizan en determinadas épocas del año y se repiten en cada ciclo. Lleva cargas sociales	Indefinida (con aviso de reiniciación de cada ciclo).	1 mes ó 2 meses según antigüedad	SI
<u>POR EQUIPO</u>	Artículos <u>101 a 102</u> LCT	Se celebra con un grupo de trabajadores actuando por intermedio de un representante. Se deben efectuar aportes y contribuciones.	Indefinida.	Según modalidad	Según modalidad
<u>A PRUEBA</u>	Artículo <u>92 bis</u> LCT	Se deben realizar todos los aportes y contribuciones. No se puede contratar a un trabajador más de una vez.	3 meses	15 días	No

<u>EVENTUAL</u>	Artículos <u>99 a 100</u> LCT	Para cubrir necesidades ocasionales o transitorias de la empresa sin que se pueda prever su duración. Se deben hacer aportes y contribuciones.	Tiempo de realización de la obra o prestación del servicio.	No	No
<u>PLAZO FIJO</u>	Artículos <u>93 a 95</u> LCT	Se utiliza cuando las tareas y la actividad lo justifican. El tiempo de duración se fija en forma expresa y por escrito. Se deben hacer aportes y contribuciones.	Hasta 5 años.	1 mes	SI
<u>APRENDIZAJE</u>	Artículo <u>1º Ley</u> Nº 25.013	Jóvenes entre 15 y 28 años. Requiere formación teórico-práctica. Máximo 40 hs. semanales.	Entre 3 y 12 meses.	30 días	No
<u>PASANTIAS DE FORMACION PROFESIONAL (*)</u>	Artículo <u>2º Ley</u> Nº 25.013	Relación entre empleador y estudiante cuyo fin es su educación y formación.	Entre 3 y 24 meses	No	No
<u>PASANTIAS</u>	Decreto Nº <u>340/92</u>	Relación no contractual para estudiantes y docentes con empresas.	Hasta 4 años.	No	No

REMUNERACIÓN: es lo que percibe todos trabajador como sueldo, jornal, vacaciones, salarios por enfermedad y por accidente de trabajo, conjuntamente con premios, comisiones, gratificaciones, indemnizaciones por despido, indemnización por accidente, de trabajo, asignaciones familiares viáticos, SAC (sueldo anual complementario).

SON REMUNERATIVOS

- Comisiones
- Remuneración en especie (comida, habitación)
- Premios
- Bonificación adicionales (antigüedad, títulos)
- Propinas habituales y no prohibidas
- Salarios por enfermedad inculpable
- Salarios por accidente de trabajo
- Preaviso.
- Sueldo anual Complementario
- Feriados.
- Horas Extraordinarias.- Licencias especiales.
- Vacaciones gozadas.
- Gratificaciones.
- Vales de almuerzo y alimentos

NO SON REMUNERATIVOS

- -Viáticos con Comprobantes.
- -Gratificaciones pagadas con motivo del egreso del trabajador.
- -Indemnizaciones (por omisión del preaviso, vacaciones no gozadas, despido arbitrario, accidente de trabajo, despido del delegado gremial)
- -Asignaciones familiares.
- -Reintegro de Gastos.
- -Subsidio por desempleo.
- -Asignaciones por becas.
- -Transporte gratuito desde o hacia la empresa, servicios recreativos, sanitarios y guarderías.
- -Beneficios sociales otorgados por el empleador o por medio de terceros.
- Prestaciones Complementarias.
- -Asignación en dinero por suspensión por falta o disminución de trabajo.

PRESTACIONES DE CARÁCTER NO REMUNERATIVAS

Son las que se originan en la relación de trabajo pero que no se otorgan como contraprestación del trabajo que efectivamente se realiza: tienen por objeto primordial otorgar beneficios o reparar un daño. Son tres:

1. Beneficios sociales: (ejemplo: servicio de comedor de una empresa.
2. Prestaciones complementarias (no remunerativas son las especificadas en el art. 105 LCT.
3. Compensación no remunerativa: por prestación concertada por causas económicas, art. 223 LCT

PERIODO DEPAGO

Para los trabajadores/as Mensualidades: al vencimiento de cada mes calendario.

Jornalizados/as o por hora: por semana o quincena.

Por pieza: cada semana o quincena.

LOS PLAZOS DE PAGO SON:

- Mensualizados: 4 días hábiles de concluido el mes trabajado.
- por quincena: 4 días hábiles de concluido el período de pago.
- Por semana: 3 días hábiles de concluido el período de pago.

Por pieza o medida.

DIAS, HORASY LUGARES

En días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios en efectivo o en la Cuenta Bancaria sueldo.



RECIBO DE SUELDO

RECIBO DE HABERES - LEY N° 20.744				
RAZON SOCIAL (nombre de la empresa):.....			DOM:.....	
			CUIT N°.....	
LEG. N°..... NOMBRE Y APELLIDO.....			CUIL N°.....	
FECHA DE INGRESO 01/12/2000	CATEGORIA ADMINISTRATIVO F	OTROS	DEPOSITO MES ANTERIOR- BCO.DE CORDOBA-07/01/2016	
PERIODO LIQUIDADO ago-16	SUELDO o JORNAL \$ 11.590,15		LUGAR Y FECHA DE PAGO- RIO IV 01/03/2016	
CODIGO	CONCEPTO	CANTIDAD	REMUNERACION	DEDUCCIONES
2	SUELDO BASICO	30	13.907,84	
6	ANTIGÜEDAD 1% anual	15%	2.086,18	
59	PRESENTISMO	8.33%	1.332,30	
633	TRANSPORTE	40 boletos	400	
701	LEY 19.032	3%		519,78
702	JUBILACION	11%		1.905,89
706	OBRA SOCIAL	2,70%		467,81
710	ANSSAL	0,30%		51,97
725	CUOTA AGECE	1% S.M.V.M		75,6
728	FONDO ASISTENCIAL	2%		346,52
730	R.M.T 130/75	2%		346,52
740	FAECYS	0,50%		86,63
TOTAL REMUNERACION		TOTAL DE DEDUCCIONES		
\$ 17.726,32		\$ 3.800,72		
SON PESOS : Trece Mil Novecientos Veinticinco con 60/100.				
<u>FIRMA DEL EMPLEADOR</u>			NETO A COBRAR	
			\$ 13.925,60	

MEDIO DE PAGO: La LCT prevé tres medios de pago de los salarios del trabajador:

- 1-En efectivo
- 2-Mediante cheque a la orden de trabajador
- 3-Mediante acreditación en cuenta abierta a nombre del trabajador en una entidad bancaria.

El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

- a) Nombre íntegro o razón social del empleador, su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT);
- b) Nombre y apellido del trabajador, su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral (CUIL);
- c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación sustancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de venta, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador;
- d) Los requisitos del artículo 12 del decreto-ley N° 17.250/67;
- e) Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de éstas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado;
- f) Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios y otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan;
- g) Importe neto percibido, expresado en números y letras;
- h) Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador;
- i) Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador;
- j) En el caso de los artículos 124 y 129 de LCT, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad y supervisión de los pagos;
- k) Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.

Sabias que: cuando existe algún problema con el pago de los haberes, se puede hacer un control de pago de los mismos por intermedio de Funcionarios, y si el pago se realiza sin la supervisión podrá ser declarado nulo

HORAS EXTRAS

Como se pagan? Como se calculan?

Para saber el cálculo del costo de una hora trabajo, la formula es tomar el sueldo mensual bruto, o sea sin ningún tipo de descuento y dividirlo por 200.-

Para saber el cálculo de una hora extra al **50%** la formula es la siguiente:

$$\frac{\text{Sueldo}}{200} \times 1,5 = \text{VHE}$$

Para saber el cálculo de una hora extra al **100%** la formula es la siguiente:

$$\frac{\text{Sueldo}}{200} \times 2 = \text{VHE}$$

TOPES DE REALIZACION DE LAS HORAS EXTRAS.

- NO SE PERMITEN MAS DE **3** HORAS EXTRAS DIARIAS
- NO SE PERMITEN MAS DE **30** HORAS. EXTRAS MENSUALES
- NO SE PERMITEN MAS DE **200** HORAS EXTRAS ANUALES



EL ARTÍCULO 80 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO Y EL DECRETO 146/01

Que es un Certificado de Trabajo?

Es un documento que nos debe otorgar nuestro ex-empleador donde dejara constancia de los puestos de trabajo en los que he desarrollado tareas y el salario correspondiente a cada uno de ellos.

Y para qué sirve? Fundamentalmente para dos cosas:

Para acreditar nuestra experiencia laboral cuando de curriculum personal se trata.

Para acreditar nuestros aportes jubilatorios ante la Anses

Indemnización por omisión de entrega

El decreto 146/01 establece que el empleador tiene un plazo de 30 días corridos que son contados a partir de la fecha de la extinción del vínculo o relación laboral (sin importar la causal de la extinción) para hacer entrega del certificado de trabajo. En caso de que no lo haga el trabajador puede intimar para su entrega dentro del plazo de las 48 hs. y en caso de que el empleador no cumpliera con la entrega, el trabajador se hace acreedor de una indemnización equivalente a (3) tres meses el mejor sueldo percibido durante el último año, o el tiempo que corresponda en caso de no poseer dicha antigüedad

El artículo 80 LCT (t.o. 1976) históricamente impuso tres obligaciones para el empleador, a saber:

- 1- Obligación de ingresar los fondos sindicales y los de la seguridad social.
- 2- Obligación de entrega de constancia documentada del ingreso de los fondos.
- 3- Obligación de entrega de certificado de trabajo.

Cabe destacar que la antigua redacción no preveía sanción alguna a favor del trabajador ante el incumplimiento de las obligaciones (1) , omisión ésta que fue suplida por la ley 25.345, que impuso al empleador una sanción conminatoria, por el incumplimiento de la enumerada en primer término (art. 132 bis LCT) y una multa equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual (2) para el incumplimiento de las dos últimas (último párrafo del art. 80 LCT).

Ante esta situación el trabajador obtiene la protección prevista por el art. 132 bis, también introducido por la ley 25.345. Hay que destacar que dicha protección recién nace cuando se extingue la relación laboral (*ya que así lo establece la norma*) y una vez cumplidos los recaudos previstos por el art. 1 del Dto. 146/2001.

Modelo de Certificado de Trabajo

Por medio de la presente se certifica que, con DNI, domiciliado en de la ciudad de, se desarrolló en relación de dependencia en nuestra firma, en el establecimiento sita en, desde el día de de, hasta el día de de..... inclusive, habiéndose desempeñado en las categorías y funciones y con salarios que a continuación se detallan. Asimismo, se detallan los aportes y contribuciones ingresados a los organismos de seguridad social.

Certificado de Trabajo

Períodos

Ingreso	Egreso	Categoría	Tareas
xx/xx/xxxx	xx/xx/xxxx	Administrativo	Telefonista
xx/xx/xxxx	xx/xx/xxxx	Administrativo	Vendedor
xx/xx/xxxx	xx/xx/xxxx	Jerárquico	Gerente Administrativo

Detalle de haberes, aportes y contribuciones

Período	Haber	Aportes y Contribuciones	
Mes	Año	\$ xxxxx	\$ xxxx

A los días del mes de de, se extiende el presente certificado de trabajo, art. 80 LCT.

Firma del empleador

QUE ES EL PREAVISO?

Es una comunicación que debe formularse de modo fehaciente y por anticipado por una de las partes hacia la otra para poner fin al vínculo laboral. Tanto el empleado como el empleador están obligados a preavisar de la decisión de disolver el contrato laboral, y en el caso de no realizarlo se debe abonar una indemnización, también es correcto que una vez notificado no puede ser revocado por un simple acuerdo de partes.

El preaviso se debe comunicar:

<u>PLAZOS</u>	
<u>Por el trabajador</u>	<u>Por el empleador</u>
15 días siempre	<ul style="list-style-type: none">✓ 15 días cuando el trabajador se encuentra en el periodo de prueba.✓ 1 mes cuando la antigüedad del trabajador en el empleo es inferior a 5 años.✓ 2 meses cuando la antigüedad del trabajador es superior a los 5 años.-

Sabías que: EL PREAVISO

En la antigua LCT el plazo de preaviso de trabajadores de más de diez años de antigüedad era de tres meses y era considerado nulo si se otorgaba mientras el vínculo estaba suspendido por cualquier causa



CUANDO HABLAMOS DE INTEGRACIÓN MES DE DESPIDO, SABEMOS QUE ES?

Es lo que debe abonarse a un trabajador cuando se produce la ruptura del contrato de trabajo sin preaviso, y en una fecha que no coincida con el último día del mes; la indemnización sustitutiva debida al trabajador se debitará a su favor con un importe igual a los haberes por los días saltantes del mes en que se efectivamente se produce el despido.-

CLASIFICACIÓN DE LAS FORMAS DE EXTINCIÓN DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO

SEGÚN EL ORIGEN DE LA CAUSA

1-Por voluntad del Empleador:

⇒ Con justa causa

⇒ Sin Justa causa

2-Por causas ajenas a la voluntad de las partes:

Causas que afecten al empleador:

ECONOMICAS:

- ✓ Fuerza mayor.
- ✓ Falta o disminución del Trabajo.
- ✓ Quiebras o concurso

BIOLOGICAS

- ✓ Muerte

Causas que afecten al trabajador:

- ❖ Incapacidad absoluta.
- ❖ Inhabilitación.
- ❖ Jubilación.
- ❖ Muerte

3-Por voluntad del trabajador:

- Despido Indirecto.
- Renuncia.
- Abandono de Trabajo.

4-Por Voluntad de Ambas partes:

- Mutuo Acuerdo.
- Vencimiento del plazo.
- Cumplimiento del objeto o finalización de la obra.



SEGÚN SUS EFECTOS INDEMNIZATORIOS

La que no genera indemnización.

La que Genera un Indemnización reducida.

La que genera una Indemnización completa.

La que genera una indemnización agravada

INDEMNIZACIONES AGRAVADAS.

Despido por Maternidad

Despido por Matrimonio.

Despido durante la licencia por enfermedad.

Despido de Representantes Sindicales.

Multas de la Ley 24013 e incremento de la Leyes 25323 (artículo 1 y 2) y Ley 25345 (artículos 80 y 132 bis LCT)

Discriminación (Ley 23.592).

ENFERMEDAD Y ACCIDENTES INCULPABLES

Las enfermedades y los accidentes inculpables son toda alteración de la salud que impide la prestación del servicio y cuyo origen no tiene ninguna relación con el trabajo.

Durante el tiempo en que el trabajador no pueda concurrir a trabajar por padecer un accidente enfermedad inculpable el empleador debe pagar al dependiente la remuneración.

Conservación del empleo: vencidos los plazos de enfermedad estipulados en el cuadro, comienza el plazo de reserva de puesto de trabajo que dura 1 año y en cuyo lapso el empleador solo debe conservar el puesto de trabajo pero no debe abonar el sueldo.

Antigüedad	Cargas de Familia	Plazos de enfermedad retribuidas	Plazo remunerado	
Hasta 5 años de antigüedad	Sin carga de familia	3 meses	1 año	Vencido, se puede extinguir sin indemnización
	Con cargas de familia	6 meses		
Más de 5 años De antigüedad	Sin carga de familia	6 meses		
	Con cargas de familia	12 meses		

QUE SIGNIFICA PRESCRIPCION?

La prescripción es una modalidad de adquirir derechos y también puede ser que extinga una obligación.

En toda relación laboral la misma se rige por las normas consagradas en la Ley de Contrato de Trabajo, que establece plazos relativos a reclamaciones individuales de trabajo, el mismo es de dos años, extensivo para los créditos que se consagran en los Convenios Colectivos de Trabajo, acuerdos, etc.-

QUE SIGNIFICA CADUCIDAD?

La caducidad a diferencia de la prescripción, extingue el derecho y la prescripción solo la acción.-

Como ejemplo de caducidad, mencionaremos los que están enmarcados y detallados en la ley Contrato de Trabajo.

- 1- **30** días para rechazar por parte del trabajador, las medidas disciplinarias impuestas por el empleador (Artículo 67 LCT).-
- 2- **90** días para cuestionar la actitud de daños graves por parte del trabajador en forma intencional.
- 3- **6** meses tiene el trabajador para requerir el embargo de bienes del empleador para el resarcimiento de sus créditos laborales.-

QUE ES UNA COOPERATIVA DE TRABAJO?

Una cooperativa de trabajo es un conjunto de trabajadores que organizados en tal forma ofrecen y prestan servicios personales al grupo para que el mismo a su vez pueda negociar con terceros los servicios que el grupo cooperativo presta para la obtención de un producto que se divide entre los integrantes del mismo o socios en parte iguales.

Este sistema se incorpora en nuestro país con una marcada influencia a partir de la crisis del 2001, también podemos decir que dentro de la órbita social laboral se han detectado diversas maniobras fraudulentas ocasionando graves violaciones a la legislación vigente; y como consecuencia de esas políticas es que algunas empresas ven colmadas sus expectativas económicas en torno a reducir considerablemente los costos derivados y emergentes de la legislación laboral vigente, eliminando obligaciones provisionales y también restar la presencia sindical.

Por lo expuesto es bueno definir que es una verdadera cooperativa de trabajo, y para ello nos parece oportuno citar una definición muy clara como la de EDUARDO PERUGINI en la obra *“Las Cooperativas de Trabajo y el Derecho del Trabajo”*

“...Las cooperativas de trabajo genuinas son aquellas constituidas por un grupo de trabajadores libres que aportan su trabajo como capital social, conservando su autonomía económica, jurídica y personal, no obstante trabajar en conjunto y dividirse el beneficio obtenido. Desde esta óptica estos entes tienen por objeto proveer de trabajo a sus asociados quienes lo ejecutan en su ámbito, percibiendo por ello una contraprestación que abona el tercer beneficiario del servicio, a través del sistema administrativo de la cooperativa, en consecuencia los actos que se realizan, los servicios que se prestan y las obras que se ejecutan, en forma personal, de parte de los asociados, constituyen precisamente la concreción de su finalidad”.

Y podemos expresar que dicho pensamiento es totalmente acorde con lo que propicia el artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional.-

FRAUDE LABORAL ¿qué es?

A lo largo de la historia de nuestro país, en lo referente a elaciones de trabajo se han dado distintos matices de diferentes aspectos que han ido cambiando la visualización de los hechos de acuerdo a las realidades económicas, como la Revolución Tecnológica, que impacto en nuestra economía y ocasiono un mayor protagonismo del rol de estado, al igual que la Revolución Industrial, la Revolución Agrícola y la Agro Exportadora. Y como consecuencia de todo ello el Congreso por medio de sus legisladores y la Jurisprudencia fueron acumulando experiencia que se planteaban plasmándolas en Leyes, Decretos, Resoluciones con el objeto de evitar la explotación y la inseguridad Jurídica laboral pero a su vez desbaratar los actos que se idealizaban para evitar las responsabilidades de una Ley Laboral.

FRAUDE proviene del latín “Fraus”, que significa engaño, decepción, daño, delito, pero a nuestro entender creemos propicia la opinión de JUSTO LOPEZ, que en su obra “Evasiones en el Derecho del Trabajo: Simulación Ilícita y fraude a la Ley” que expresa textualmente haciendo referencia a este tema “ *Es la ingeniosa elección de caminos desviados para lograr el en cumplimiento de normas imperativas que a salvo de toda sanción (responsabilidad), por que otras normas, mañosamente elegidas, parecen consentirlo.*”

Pero a pesar de lo dicho cabe hacernos una pregunta ¿Existen En nuestra legislación leyes para evitar el fraude?

SI, podemos afirmar que existe en nuestro país legislación para evitar el fraude, por ejemplo:

El artículo 14 y 23 de la Ley Contrato de Trabajo disponen a modo preventivo sobre las conductas fraudulentas que no son de carácter laboral.-

Los artículos 27,28,29, 29 bis,30 y 31 de la citada Ley.

Artículo 27, destaca la figura socio-empleado por el cual se impide que la condición de socio encubra una verdadera relación laboral propiamente dicha.

Artículo 28, previene de conductas que bajo apariencia de auxiliares trabajadores se encubra una real relación laboral.

Artículo 29, 29bis y 30 del citado ordenamiento legal alertan sobre distintas relaciones íter- empresarias con respecto a las formas de ejecutar una

actividad para el desarrollo de un ciclo laboral, ejemplo de ello son las empresas de servicios eventuales u agencias de colocación de empleos.-

Artículo 31, destaca un tema como el de la solidaridad responsable cuando hayan mediados maniobras que son fraudulentas o conductas temerarias.-

El artículo 40 de la Ley 25877 faculta a los inspectores laborales dependientes de la Autoridad de Aplicación a controlar y verificar como verdaderos policías de trabajo a las Cooperativas de trabajo, para que las mismas sean genuinas, que estén inscriptas en el Organismo de Contralor, y que la naturaleza del objeto con que fue creada la misma sea el que se cumpla en la práctica.-

QUE ES EL SEGURO DE VIDA OBLIGATORIO?

El seguro de vida obligatorio, es una cobertura que posee todo trabajador en relación de dependencia y es totalmente independiente de todo otro beneficio social, seguro e indemnización que por ley corresponda.

El costo de este seguro debe ser pagado el 100% por el empleador y la falta de contratación hace responsable al mismo del pago de este beneficio, siendo en la actualidad de \$6750 por persona.

El mismo se rige por el Decreto 1567/74.-

Las pólizas de dicho seguro serán tomadas de cualquier aseguradora que se encuentre inscripta en el registro especial que posee la Superintendencia del Seguro de la Nación.-

Dicha solicitud, debe contener, toda la nomina del personal que se quiere asegurar, con sus datos, debiéndose informar a dicha aseguradora todas las altas y bajas que se producen.

Este seguro cubre el riesgo de muerte e inclusive está contemplado el suicidio como un hecho indemnizable sin limitaciones y por cada trabajador en relación de dependencia.



ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES

Obligaciones del Trabajador

El derecho del trabajador, exige para su procedencia, el cumplimiento por parte del dependiente de algunas cargas o imperativos de su interés.

Estas constituyen obligaciones a su cargo y pueden resumirse en dos principales:

- 1) dar aviso;
- 2) someterse al control médico de la patronal.

Estas no son más que manifestaciones de la buena fe y colaboración que deben regir las relacionales laborales.

El artículo 209 L.C.T., estipula: "*El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas...*".

El aviso de la enfermedad es una verdadera obligación del dependiente, y tiene por finalidad, permitir al empleador adoptar las medidas necesarias para la constatación de la enfermedad; como así también suplir la falta del trabajador, de manera de no resentir el normal desarrollo de la actividad que realiza.

El medio a utilizarse para la comunicación es indiferente, salvo disposición del convenio colectivo o contrato de trabajo que expresamente lo puntualice; por lo que se debe admitir, atendiendo a las circunstancias del caso, la notificación por telegrama, llamado telefónico, aviso escrito aún cursado por medio de terceros, aviso verbal, etc.



ARTICULOS DE LA LCT PARA TENER EN CUENTA

ARTICULO	SITUACION
245	Despido sin causa
247	Despido por fuerza mayor, falta o disminución de trabajo no imputable al empleador.
248	Muerte del Trabajador. Reducida.-
249	Muerte del empleador.-
250	Vencimiento del contrato a plazo fijo mayor a un año mediando preaviso
251	Quiebra o concurso del empleador no imputable al mismo.-
212	Incapacidad absoluta. Negativa a asignar tareas acordes.-
212	Imposibilidad otorgar tareas acordes a la incapacidad – Reducida.-
216	Despido sin causa durante el plazo de conservación del empleo.-
213	Despido durante la licencia paga por enfermedad o accidente inculpable. Agravada.-
182	Despido por causa de Matrimonio.-
183	Rescisión del contrato en periodo de excelencia. Reducida.-
178	Despido por causa de embarazo debidamente notificado. Agravada.-
95	Despido sin causa antes del vencimiento del contrato a plazo fijo.
97	Despido sin causa en contrato de temporada pendiente los plazos del ciclo. Reducida.-
100	Despido sin causa en el contrato de trabajo eventual
213	Despido durante Lic. Por enfermedad o accidente inculpable. Agravada.-

MODELOS DE TELEGRAMAS LABORALES

MODELO DE TELEGRAMA POR FALTA DE PAGO DE INDEMNIZACION

Atento al despido sin justa causa comunicado por ud. El día xx/xx/xx procedo a intimarlo por 48 hs. Abone Liquidación final con todos los rubros que ordena la legislación laboral, bajo apercibimiento de Iniciar acciones legales queda debidamente notificado. Colaciónese

MODELO DE TELEGRAMA POR NEGACIÓN DE TAREAS

Ante su comportamiento consistente en negarme tareas de acuerdo a mi categoría el día XX/XX/XX procedo a intimarlo para que en un plazo de 48 horas proceda a aclarar situación laboral.

Caso contrario me consideraré injuriado y accionaré legalmente. Queda usted debidamente notificado. Colaciónese -

MODELO DE TELEGRAMA de DESPIDO INDIRECTO

Atento a su silencio o negativa a proceder a inscribir correctamente y de acuerdo al Convenio colectivo aplicable a su actividad Y a las tareas que desempeño. Procedo a Considerarme despedido. Intimo asimismo Por 48 hs. Que abone indemnización art. 245, Preaviso, integración mes de preaviso, sac Y vacaciones proporcionales así como las Diferencias salariales acorde al salario Acordado mediante el CCT respectivo. Queda ud. Debidamente notificado. Colaciónese.

MODELO DE TELEGRAMA POR DEFECTUOSA REGISTRACIÓN

Atento a la inscripción incorrecta de la Relación laboral que mantengo con Ud. Resultando su actividad y mis tareas Encuadradas dentro del convenio colectivo de trabajo xx/xx/xx Procedo a intimar por 30 días a que se me inscriba correctamente, Se corrija tanto la categoría, salario y Puesto, en los libros, registros y recibos Que ordena la ley, bajo apercibimiento de Accionar legalmente. Queda Ud. Debidamente notificado. Colaciónese

MODELO DE TELEGRAMA DE RENUNCIA

Atento a mi renuncia comunicada a Ud. Con fecha XX/XX/XX procedo a intimarlo por 48 hs. Haga efectiva entrega del certificado de trabajo Previsto en la ley de contrato de trabajo en su Art. 80. Todo esto bajo apercibimiento de iniciar las Acciones correspondientes. Queda Ud. Debidamente notificado. Colaciónese.

MODELO DE TELEGRAMA POR NEGATIVA DE TAREAS Y RECLAMO DE REGISTRACIÓN DE LA RELACION LABORAL. ARTS 8º Y 15, LEY 24.013

Ante la negativa de tareas y falta de pago de salarios, intimo plazo dos días hábiles aclare situación laboral, recibo de salarios en doble ejemplar -en el que conste la fecha de ingreso y remuneración-, acredite depósitos de aportes previsionales y de obra social, abone SAC y vacaciones adeudadas, todo ello bajo apercibimiento de considerarme gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa. Asimismo, intimo plazo treinta días proceda a regularizar la relación laboral haciéndome entrega de recibos de sueldo en doble ejemplar en los que conste mi fecha de ingreso: [...] en la categoría laboral de [...] y con un salario quincenal de [...], caso contrario iniciaré denuncias administrativas y por la Ley Penal Tributaria que correspondan, me consideraré despedido y accionaré por el cobro de las indemnizaciones por despido arbitrario y de las multas contempladas en los arts. 8º y 15, ley 24.013. Queda Ud. Debidamente notificado. Colaciónese

CONTESTACION DEL TRABAJADOR PARA RECHAZAR LA MEDIDA DE CAMBIO DE LUGAR DE TRABAJO.

Rechazo telegrama Nro. [...] por arbitrario e improcedente. El cambio de lugar de trabajo me ocasiona perjuicios irreparables que alteran gravemente el desenvolvimiento de mi forma de vida económica, personal y familiar. El nuevo destino de trabajo implica, utilizando los medios normales de transporte, un tiempo promedio aproximado de viaje de ida de dos horas, con igual tiempo de regreso. El tiempo de viaje (4 horas) sumado a mí jornada laboral (8 horas) me impediría gozar de las horas de descanso que deben existir entre jornadas de trabajo y me obligaría a permanecer 13 horas como mínimo fuera de mi domicilio, ocasionándome evidentes perjuicios en el plano personal y familiar.

////////

Por todo ello íntimo plazo dos días hábiles revean medida tomada bajo aperebimimiento de considerarme despedido por su culpa. Queda Ud. Debidamente notificado. Colaciónese

CONTESTACION DEL TRABAJADOR PARA RECHAZAR LA MEDIDA DE CAMBIO DE HORARIO DE TRABAJO

En virtud de los graves inconvenientes personales y familiares que me acarrea el cambio de horario originalmente fijado por el de turnos rotativos, produciendo una alteración sustancial del contrato de trabajo, solicito dentro de los dos días hábiles se dejen sin efecto los cambios dispuestos y se mantengan las anteriores condiciones de trabajo notificándome expresamente tal circunstancia (art. 57, LCT). Queda Ud. Debidamente notificado. Colaciónese

TELEGRAMA PARA RECLAMAR POR REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Ante la reducción inconsulta de mi jornada de trabajo sin aducir siquiera un plazo de duración de la misma -lo que produce una merma en mi ingreso mensual habitual-, intimo plazo dos días hábiles se me reintegre a mi tarea habitual en días y horarios acordados previamente, bajo aperebimimiento de considerarme gravemente injuriado y despedido por su culpa. Queda ud. Debidamente notificado. Colaciónese

TELEGRAMA DEL TRABAJADOR INTIMANDO POR LA LEY 25.345. ARTS. 80 Y 132 BIS, LCT

Habiendo transcurrido 30 días desde el despido sin justa causa intímole plazo dos días hábiles entregue certificados de servicios, remuneraciones y de trabajo en los términos del art. 80, LCT (según ley 25.345) y acredite el depósito de aportes previsionales por el verdadero salario percibido, bajo aperebimimiento de iniciar acciones judiciales con fundamento en los arts. 80 y 132 bis, LCT, según ley 25.345 (y su decreto reglamentario 146/2001) - sanción conminatoria e indemnización mensual equivalente a la remuneración que se devengaba mensualmente a mi favor al momento de////////

operarse la extinción del contrato de trabajo, importe que se devengará con igual periodicidad a la del salario hasta que acredite de modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos. Bajo apercibimiento de iniciar denuncia administrativa y acciones con fundamento en la ley penal tributaria. Queda Ud. Debidamente notificado. Colaciónese.



CAPITULO 4: Nociones Básicas de Higiene y Seguridad Laboral

INTRUDUCCIÓN

*“El movimiento sindical debe reivindicar y ejercer con firmeza el protagonismo que le corresponde en salud y seguridad en el trabajo, fortaleciendo su acción sindical con capacidad de propuesta (con los apoyos y alianzas necesarios), eligiendo sus propias prioridades sobre las que centrar el debate y construyendo posiciones prácticas que contribuyan a definir estrategias nacionales en seguridad y salud en el Trabajo, identificar prioridades de actuación sobre colectivos, sectores y riesgos, y redefinir y fortalecer mecanismos eficaces de participación y diálogo social en seguridad y salud en el trabajo en igualdad de condiciones.” **Por una Estrategia Iberoamericana en Salud y Seguridad en el Trabajo. CSA. 2009***

¿POR QUÉ DEBEN PARTICIPAR LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES POR MEDIO DE SUS REPRESENTANTES?

Porque es indispensable, la participación de quienes están todo un ciclo laboral desarrollados tareas específicas y conocen mejor que nadie la realidad de ese sector y ayudan a identificar de manera eficaz los riesgos que a veces no están tan visible y son tan importantes como cualquier otro, una guía sugerida de pasos a seguir para tratar de identificar esos riesgos que están latente o aparecen cuando se pone en funcionamiento toda la maquinaria en el sector es:

- Identificar riesgos y daños a la salud:
- inspeccionar centros y puestos de trabajo;
- investigar situaciones de riesgo, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;
- recoger sistemáticamente las opiniones de los trabajadores y las trabajadoras.
- Evaluar la importancia de los problemas:
- estar informado de los riesgos y daños ligados a las tareas y ocupaciones;
- conocer la legislación de referencia;
- priorizar los problemas según su importancia.
- Informar a las trabajadoras y los trabajadores:
- informar sobre riesgos y su prevención;
- difundir resultados de evaluaciones de riesgos;
- asesorar y orientar ante problemas concretos;

- discutir las propuestas de mejoras de las propias personas interesadas.
- Proponer soluciones:
- estudiar alternativas técnicas al problema;
- negociar planes y medidas a tomar;
- denunciar los incumplimientos patronales.
- Hacer seguimiento de los acuerdos y controlar que cumplen con los objetivos marcados.

UNA ESTRATEGIA SINDICAL para saber y tener en cuenta

La acción sindical en salud laboral debe estar dirigida a la eliminación y el control de los riesgos de los trabajadores en el lugar donde realizan las tareas. Esto es en esencia, hacer prevención. La prevención no es un asunto puramente técnico ni exclusivo de los servicios de prevención, en ella se juega un papel primordial la acción sindical.

El control del riesgo no puede ser efectivo sin contar con la participación de los/as trabajadores/as, por lo que un objetivo permanente de la acción sindical es la puesta en práctica de las distintas formulas de participación en todos los momentos de la actuación preventiva: desde la identificación del riesgo a la propuesta de prevención y la permanente evaluación de su resultado.

La prevención depende menos de las posibilidades técnicas que de la capacidad sindical para exigir soluciones y hacerlas cumplir.

Sus principios rectores son:

- *El daño a la salud es evitable.*
- *La salud no se vende.*
- *Los protagonistas son los propios trabajadores.*
- *Evaluación comparativa.*
- *La acción legal es insuficiente.*
- *El elemento decisivo es el control sindical de las condiciones de trabajo*



El daño a la salud es evitable: es difícil, por no decir imposible, encontrar situaciones de riesgos que no admitan algún tipo de medida de prevención. Las enfermedades laborales son inaceptables porque los riesgos de los que se derivan son impuestos al trabajador. El trabajador presta, en el contrato, su fuerza de trabajo no su integridad física y psíquica.

La salud no se vende: un viejo principio sobre el que siempre habrá que volver. En momentos de crisis económica, se dan las condiciones que favorecen la práctica de cambiar salud por dinero (el dinero es inmediato y tangible, la practicas de salud no siempre lo es).

Los protagonistas son los propios trabajadores: sin sus consentimientos y experiencias es imposible una prevención eficaz. La actuación preventiva que quiera ser operativa posee una doble dimensión, técnica y social. La técnica para ser verdaderamente efectiva ha de ser asumida por la colectividad sobre la que se actúa.

Evaluación comparativa: el conocimiento del riesgo y las medidas de prevención no son técnica “nutras”. Siempre son pensadas y abordadas desde determinados presupuestos no ajenos a los intereses de las partes. Por ello es necesario la discusión y el acuerdo entre los técnicos y trabajadores/as.

La acción legal es insuficiente: la legislación va siempre por detrás de la realidad que tiene y debe regular. Un buen número de aspectos solo es posible tratarlos desde la negociación ente las partes.

El elemento decisivo es el control sindical de las acciones de trabajo: la salud de los trabajadores/as esta decisivamente influida por sus condiciones de trabajo. La mejor manera de defender la salud es modificando estas condiciones en un sentido favorable a la salud y el bienestar.

LOS TRES EJES DE LA ACCIÓN SINDICAL EN SALUD LABORAL QUE PROPONE LA OIT SON:

Hacer visible lo invisible: Poner sobre la mesa lo que piensan las trabajadoras y los trabajadores y sus experiencias en el trabajo relacionadas con la exposición a riesgos, así como los daños a la salud relacionados con las condiciones de trabajo.

Convertir lo individual en colectivo: Cuando damos el paso anterior comprobamos que nuestras percepciones, daños y experiencias son en muchos casos comunes a las de otros trabajadores y trabajadoras, no hablamos de algo subjetivo, sino que al compartir vemos que se tornan en objetivos, reales y además colectivos.

Transformar la percepción en acción: Elaborar propuestas de mejora entre todas las trabajadoras y todos los trabajadores implicados.

METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN SINDICAL EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Una agenda de pasos para la acción

1° Definir el Problema

- ✓ En qué consiste
- ✓ Cómo se manifestó
- ✓ Daños en la salud?
- ✓ Causas?
- ✓ Se requiere asesoramiento técnico
- ✓ Se incumple alguna norma?

2° Inspeccionar el Lugar de Trabajo

- Tener en claro “que” se quiere investigar o comprobar
- En qué lugar?
- Riesgos generales (colectivo de trabajo)
- Riesgos específicos (del puesto de trabajo)
- En el trabajador (relacionado con la tarea)
- Planos / Croquis / fotografías

3° Hablar con las personas afectadas

- Tienen el conocimiento del problema
- Derecho a comunicar / hablar
- Saber escucharlos / demostrar interésconfianza y credibilidad

4° Recopilar Información

- ✓ Exigir información de la empresa
- ✓ Información Técnica y/o Legal
- ✓ Solicitar asesoramiento

5° Involucrar los trabajadores

- ⇒ Informar cada paso
- ⇒ Publicar los resultados o los avances
- ⇒ Requerir su opinión
- ⇒ Comprometer a os más interesados
- ⇒ Solicitar ideas / Consensuar el informe con ellos / que lo aprueben
- ⇒ Firmar nota o acta en apoyo de la intervención

6° Proponer soluciones

- Orientarlas a la legislación vigente
- Consultar con especialistas
- Considerar posibilidades y coherencia de las propuestas
- Evaluar la eficacia preventiva
- Poner a consulta con el colectivo de trabajo
- Facilidad de aplicación
- Aceptabilidad de la empresa
- Definir prioridades

7° Negociar

- ➡ Asegurarse del apoyo del colectivo de trabajo
- ➡ Plantear el problema con el mayor apoyo documental técnico / legal
- ➡ Argumentar sobre los pro y los contra del problema.
- ➡ Proponer un plan de mejoras
- ➡ Ordenar acciones preventivas por prioridades
- ➡ Exigir plazos y responsables de la ejecución
- ➡ Vigilar el cumplimiento
- ➡ Intereses / necesidades de los trabajadores
- ➡ Intereses de la empresa

- Alternativas de la negociación
- Grado de respaldo de los trabajadores
- Límites de la negociación
- Firmar un acta de acuerdo con la empresa

8° Hacer seguimiento

- Se realizan/aron las acciones previstas
- Se cumplió con los plazos acordados
- Grado de avance
- Causas del incumplimiento
- Efectividad / eficacia de las acciones realizadas.
- Necesidad de renegociar plan de acciones
- Viabilidad de otras acciones de presión / denuncia

¿QUÉ ES LA SALUD LABORAL?

La salud laboral constituye una disciplina muy amplia que abarca múltiples temáticas especializadas. En su sentido más práctico y general, la salud laboral debe buscar lograr:

- ❖ la **prevención** de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales;
- ❖ el **bienestar físico, mental y social de los trabajadores**, sea cual fuere su ocupación;
- ❖ la **protección de los trabajadores** en su lugar de trabajo
- ❖ el **mantenimiento de un entorno laboral** adaptado a sus necesidades físicas o mentales;
- ❖ la **adaptación** de la actividad laboral a los trabajadores



Sabías que?

El artículo 83 de la antigua ley de contrato de trabajo 20.744 expresaba claramente que le permitía a los trabajadores rehusar su prestación de trabajo, sin pérdida de su remuneración y sin que pueda considerarse un incumplimiento cuando estaban expuestos a daños a su salud o accidente, pero lamentablemente la Dictadura militar de 1976 cerceno lo manifestado y nunca más se volvió a lo mismo.

DISTINTO SIGNIFICADO DE SALUD

- Fisiológica: Ausencia de enfermedad. Bienestar del cuerpo y del organismo.
- Psíquica: Interrelación en el organismo humano del cuerpo y la psiquis.
- Sanitaria: Preservar y mantener la salud colectiva.
- Política Legal: Es un derecho para toda la población.
- Económica: es más rentable invertir en actividades preventivas que esperar que venga la enfermedad.
- Sociológica: Salud y enfermedad son acontecimientos sociales.

SEGURIDAD EN EL TRABAJO...

Son todas aquellas técnicas y métodos de prevención orientados a evitar accidentes de trabajo, salvaguardando al capital humano y a los materiales que constituyen el patrimonio de la Empresa.

HIGIENE EN EL TRABAJO...

Son las adecuadas condiciones que deben reunir los ambientes de trabajo a fin de proteger la salud psicofísica del trabajador, evitando la aparición de enfermedades profesionales.

ACCIDENTE DE TRABAJO...

Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo.

QUE ES UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL?

Toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgos que resulte de la actividad laboral; son las menos visibles y de los que menos información disponemos, por la dificultad de relacionar a veces el daño con la exposición laboral.

RIESGOS DEL TRABAJO ¿QUÉ SON?

Riesgo es la posibilidad de que un objeto, sustancia, material o fenómeno pueda desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad psicofísica del trabajador.



ELEMENTOS DE PROTECCION PERESONAL (epp)

Los equipos de protección personal (o individual) son elementos, llevados o sujetos por la persona, que tienen función de proteger contra riesgos específicos del trabajo. No eliminan el riesgo, y su uso puede resultar penoso o incómodo para las personas que los usan, por ello debe fomentarse una elección adecuada de los EPP con la participación de quienes van a usarlos, y siempre cumpliendo las más rigurosas normas de calidad establecidas en las normas y estándares internacionales.

Los elementos de protección personal solo serán usados cuando otros sistemas de control de riesgos en el origen no hayan podido solucionar íntegramente el problema existente; esto es válido tanto para el control de las enfermedades profesionales como para el control de los accidentes.

Las medidas de protección colectiva deben ser las primeras en adoptarse como solución a los diferentes riesgos de las distintas industrias; es decir el concepto es “primero lo colectivo y después lo individual”; debemos comenzar a pensar las medidas preventivas desde el conjunto de los trabajadores hacia cada uno de los trabajadores; son ejemplos las señalizaciones, las protecciones en los tableros eléctricos, los extintores, las condiciones adecuadas en espacios comunes, de circulación y de acopio de materiales, entre otras.

Criterios de selección y consideraciones generales de los EPP:

- Protección adecuada al riesgo que se va a estar expuesto.
- Capacitación –formación- para su uso.
- No restringir movimientos.
- Resistencia y durabilidad.
- Ajustarse a normas correspondientes nacionales e internacionales.
- Deben estar siempre en condiciones para su uso (hermético, fuerte, etc.)
- Se deben ajustar en función de la persona y lugar de trabajo.
- Compatibilidad entre diferentes EPP utilizados de forma simultánea.
- Posibles riesgos debidos al propio equipo.
- Penosidad añadida por el uso del equipo de protección personal.



Partes del cuerpo a proteger y ejemplos de equipos de protección personal:

Parte del cuerpo		Equipo de protección personal	
Cabeza	Cráneo,	Casco de seguridad	
	Aparato auditivo	Protector auditivo	
	Rostro.	Protección Facial	
	Ojos	Protección Ocular	
	Vías respiratorias	Filtros	
Miembros superiores,	Dedos, mano, muñecas, antebrazos, codos y brazos.	Guantes	
Miembros inferiores,	Pies, tobillos, rodillas y rodillas.	Botas	
Tronco,	Hombros, pecho, espalda y abdomen.	Ropa de trabajo	

ALGUNAS PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Dentro de la ley de accidente de trabajo se menciona ASEGURADORA DE RIESGO DE TRABAJO, ¿qué es?.-

Es la que controla y supervisa el fiel cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en los lugares donde se presta tareas habitualmente.-

Es la que promueve normas de prevención para que no sucedan los accidentes indeseados.

Qué debo hacer en caso de un accidente u enfermedad?

Denunciarlos en forma urgente al empleador, o a los prestadores médicos habilitados para tal fin por la ART, los mismo deben ser comunicados en lugar visible con los respectivos números de teléfonos de emergencia.-

Quien debe ocuparse de mi atención?

La ART en forma inmediata, debe proporcionar todas las prestaciones médicas y farmacéuticas necesarias, con respecto a las prestaciones dinerarias los primeros 10 días de ocurrido el siniestro está a cargo del empleador y luego los cubre la ART.-

Quien debe proceder a hacer efectiva la denuncia del accidente u enfermedad a la art?

Quien debe proceder a efectivizar la respectiva denuncia es el empleador.-

En caso de que el empleador no formule la denuncia, que se debe hacer?

El mismo interesado puede formular la denuncia del siniestro producido ante la A.R.T. o el Gremio.-

Es posible que la art no reciba la denuncia?

Como primera medida la ART debe no negarse a recibir la denuncia, si ello ocurre, se debe formularla mediante un envío telegráfico o Carta Documento.-

Una vez dado de alta, si no se está de acuerdo, que se debe hacer?

Se debe presentar a la Comisión Médica más cercana e iniciar un trámite de divergencia de alta, manido de DNI, Recibo de haberes, y un certificado de un medico que deber expresar que debe proseguir con tratamiento.-

Si después de haber sido atendido se continua con molestias, que se debe hacer?

En primer término informar a su empleador para que lo derive nuevamente a la ART y en caso de no tener una respuesta a lo solicitado debe presentarse a la Comisión Médica.-

Si uno no está totalmente de acuerdo con el tratamiento que le suministra la A.R.T., que se debe hacer?

Se debe iniciar un trámite en la Comisión Médica más cercana, munido de un Certificado Médico que indique el diagnostico y tratamiento.-



CONDICIÓN PELIGROSA



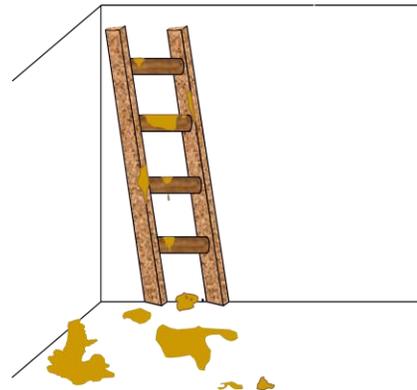
Es la circunstancia o condición física que hace posible que ocurra un accidente: condiciones de máquinas, herramientas, etc.

- Orden y limpieza deficiente en el lugar de trabajo
- Protecciones y resguardos inadecuados
- Equipos de protección inadecuados o insuficientes
- Herramientas, equipos o materiales defectuosos
- Espacio limitado para desenvolverse
- Sistemas de advertencia insuficientes
- Peligro de explosión o incendio

ACTO INSEGURO

Es aquella acción que se produce en forma involuntaria o no que puede ser por un error humano o no pero que es causal de accidente.

- ➔ No señalar o advertir
- ➔ Falla en asegurar adecuadamente
- ➔ Operar a velocidad inadecuada
- ➔ Operar equipos sin autorización
- ➔ Poner fuera de servicio los dispositivos de seguridad
- ➔ No tener los dispositivos de seguridad
- ➔ Usar equipos de trabajo en mal estado
- ➔ Usar los equipos de manera incorrecta o sin asesoramiento previo
- ➔ Almacenar, levantar, trasladar objetos en forma incorrecta
- ➔ Adoptar una posición inadecuadas para hacer la tarea



**El derecho a la salud no se delega, ni en los técnicos,
se defiende en primera persona..**

¿QUÉ ES LA PREVENCIÓN?

Prevenir es anticiparse, es decir, actuar previamente, es generar las condiciones de trabajo necesarias para que no ocurran sucesos involuntarios.

- **prevención primaria:** Es cuando se actúa en origen y se suprime la posibilidad de que nuestra salud se vea afectada, por ejemplo, cambiando una máquina obsoleta, sustituyendo una sustancia tóxica por otra que no lo es o modificando los turnos de trabajo.
- **Prevención secundaria:** Es cuando se implementan medidas que, sin eliminar el riesgo, disminuyen las posibilidades del daño a la salud. Por ejemplo, insonorizando una zona con ruidos, poniendo un extractor de humos o proporcionando equipos de protección personal.
- **Prevención terciaria:** En realidad la llamada prevención terciaria no evita el daño a la salud, sino que una vez que este se ha producido lo que hace es detener el deterioro de la salud, por ejemplo, a través del cambio del puesto de trabajo o la rehabilitación de la persona que ha sufrido el daño.

Principios básicos de prevención

- Combatir los riesgos en su origen.
- Eliminar los riesgos laborales.
- Controlar los riesgos que no se pueden evitar.
- Adaptar el trabajo a las personas.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Planificar la prevención.
- Priorizar la prevención colectiva a la individual.
- Informar al trabajador/a para llevar a término seguro su labor.
- Considerar las capacidades de los trabajadores/as a la hora de asignar tareas.
- Formar al trabajador/a para un desarrollo seguro de sus funciones.
- Instaurar órganos y mecanismos de participación y consulta a los trabajadores.



LOS RIESGOS EN EL TRABAJO

FISICOS.

- **Iluminación**
- **Humedad**
- **Temperatura**
- **Velocidad del aire**
- **Presión atmosférica**
- **Ruidos y vibraciones**
- **Radiaciones (ionizantes y no ionizantes)**

TECNOLÓGICOS Y DE SEGURIDAD

- **Protecciones de máquinas**
- **Instalaciones eléctricas**
- **Riesgo de incendios y explosiones**
- **Edificios y Servicios Sanitarios**
- **Orden y limpieza**

QUÍMICOS Y BIOLÓGICOS

- **Humos, polvos, gases, vapores, fibras**
- **Sustancias químicas en general**
- **Virus, bacterias, hongos, insectos, animales**

ERGONÓMICOS

- **Posturas inadecuadas / forzadas / estáticas**
- **Movimientos repetitivos**
- **Esfuerzos excesivos**

PSICÓSOCIALES

- **Forma de la Organización del trabajo**
- **Tipo de producción**
- **Tiempos de trabajo**
- **Políticas empresariales**
- **Forma de las remuneraciones**
- **Formas Relacionales**
- **Acoso / Hostigamiento / violencia en el trabajo**

¿Por qué es importante la participación de los trabajadores?

Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en ausentismo laboral.

El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año.

Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo difieren enormemente entre países, sectores económicos y grupos sociales. Los países en desarrollo pagan un precio especialmente alto en muertes y lesiones, pues un gran número de personas están empleadas en actividades peligrosas como la agricultura, la pesca y la minería. En todo el mundo, los pobres y los menos protegidos - con frecuencia mujeres, niños y migrantes - son los más afectados.

Aunque los empresarios están obligados a controlar adecuadamente los riesgos para la seguridad y la salud en el lugar de trabajo (SST), la legislación impone asimismo a los trabajadores el deber de colaborar.

Por otra parte, las empresas deben consultar a los trabajadores y a sus representantes como parte integral del proceso. Los directivos no tienen en sus manos la solución a todos los problemas relacionados con la seguridad y la salud. Los trabajadores y sus representantes poseen amplios conocimientos y experiencia sobre el mejor modo de realizar el trabajo y sobre la forma en que ello les afecta. Por este motivo, los centros de trabajo en que los trabajadores contribuyen activamente en materia preventiva suelen presentar niveles inferiores de riesgo y de siniestralidad laboral.

¿En qué consiste la participación de los trabajadores?

La participación de los trabajadores en materia preventiva es un proceso sencillo de tipo bidireccional, en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes:

- hablan entre sí;
- prestan atención mutua a sus preocupaciones;
- buscan y comparten opiniones e información;
- discuten los problemas con anticipación;
- tienen en cuenta las opiniones de cada parte;
- toman decisiones conjuntamente;
- se respetan unos a otros.

Es preciso informar, instruir, entrenar y consultar a los trabajadores en los temas relativos a la seguridad y la salud. La plena participación va más allá de la consulta: los trabajadores y sus representantes deben participar también en la toma de decisiones.

La función de los trabajadores

Los empresarios son los responsables de proteger la seguridad y la salud en el trabajo, evitando los riesgos para sus trabajadores aplicando medidas preventivas, y en particular procedimientos de trabajo seguros, instalaciones y herramientas adecuadas y equipos de protección personal idóneos, así como información, y formación para sus empleados. Pero las normas exigen igualmente de los trabajadores que pongan algo de su parte y que contribuyan a las medidas de preventivas adoptadas en las empresas mediante:

- el cuidado de la salud y la seguridad, tanto la propia como la de otras personas;
- la cooperación activa con sus jefes en los temas relacionados con la seguridad y la salud;
- la aplicación de la formación recibida a la ejecución de los trabajos y al uso de equipos, herramientas, productos, etc., de forma segura;
- la oportuna comunicación (a sus jefes, al supervisor o al representante de los trabajadores) en caso de que consideren que el trabajo como tal o unas medidas de seguridad inadecuadas están poniendo en peligro la salud y la seguridad de alguien.

Los requisitos legales reflejan los motivos por los que los trabajadores deben involucrarse en la mejora de los niveles de seguridad y salud, tanto para ellos como para sus compañeros de trabajo. Por encima de todo, el concepto de la seguridad y la salud equivale a evitar que sufran ningún daño como consecuencia de su trabajo. Y en segundo lugar, permite conocer los riesgos inherentes al puesto de trabajo y contribuir a mitigarlos.

Los empresarios deben promover, ante todo, una cultura preventiva que estimule la participación de los trabajadores. Pero los trabajadores no deberán limitar su participación a una cooperación pasiva y a respetar las normas de seguridad. Para alcanzar el nivel de protección más eficaz de su propia seguridad y salud, los trabajadores necesitan aprovechar plenamente los procedimientos de participación existentes en su lugar de trabajo.



Entre los métodos de que disponen los trabajadores para hacer oír su voz y asegurar su participación se incluyen los siguientes:

- formular preguntas, plantear los problemas y hacer sugerencias durante los encuentros, reuniones de equipo, sesiones de formación y entrevistas individuales con sus supervisores y directivos;
- intervenir en las actividades de consulta que se realicen, que podrán consistir en encuestas, programas de sugerencias o concursos relacionados con la seguridad;
- participar en las pruebas que se realicen, como por ejemplo durante los procesos de selección de los equipos de protección personal;
- presentarse voluntarios para participar en actividades de seguridad y salud, como por ejemplo en grupos de trabajo;
- notificar los accidentes, incidentes y cualquier otra situación que consideren poco segura, insalubre o peligrosa, pero aportando asimismo propuestas de mejora;
- comentar los problemas con los representantes de los trabajadores, cuando se disponga de ellos, y participar en las actividades organizadas por estos (reuniones, encuestas, etc.). Estudiar la posibilidad de optar a la función de representante de los trabajadores;
- contribuir a las noticias relacionadas con la prevención de riesgos laborales que se publiquen en el boletín interno de la empresa;
- aplicar los conocimientos adquiridos a los requerimientos de su puesto de trabajo;
- dar un buen ejemplo a los trabajadores de reciente incorporación, ayudándoles en los aspectos de seguridad y de salud de su respectivo puesto.

UNA ESTRATEGIA SINDICAL DE LA CONFEDERACION SINDICAL DE TRABAJADORES /AS DE LAS AMERICAS –CSA.

La Confederación Sindical de trabajadoras y trabajadores de las Américas (CSA), a través de la Secretaria de Políticas Sociales, en el marco del Proyecto de Seguridad Social para Organizaciones Sindicales, SSOS, de ACTRAV, ha venido trabajando de manera participativa, en conjunto con 29 centrales afiliadas, las organizaciones sindicales españolas hermanas (CCOO y UGT) - la Estrategia Sindical en salud Laboral para las Américas (ESSLA), siendo esta una herramienta que sirve de referente para la acción sindical en la región en la defensa de lugares de trabajos sanos y seguros; proceso de construcción colectiva que ha contado con la cooperación del Convenio ISCOD – AECID – CSA y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

La construcción de la Estrategia sindical de la CSA nos permite avanzar en el logro de metas de abordaje prioritario en salud laboral, permitiendo acciones concretas y coordinadas de formación de cuadros sindicales, y de defensa de derechos, haciendo imprescindible fortalecer la acción sindical en materia salud laboral en la Región.

La Estrategia Sindical en Salud y Seguridad en el Trabajo, aprobada en el Congreso de la Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas de abril de 2012, tiene como puntos centrales los siguientes:

1. FORTALECER LA ACCIÓN SINDICAL EN MATERIA DE SALUD LABORAL DE MANERA ARTICULADA Y COORDINADA.

Se hace imprescindible fortalecer la acción sindical en materia de salud laboral, en el ámbito local, nacional y regional considerando la formación, como herramienta indispensable para reforzar al movimiento sindical como un actor político y social que reivindica y defiende los derechos de los trabajadoras/es y con capacidad de incidir en políticas públicas sobre salud laboral en la región.

Ello implica el desarrollo de estrategias en el ámbito interno del accionar de las organizaciones sindicales en sus estructuras, estatutos y planes de acción donde la salud laboral sea una prioridad. Implica también fomentar y apoyar la creación de Secretarías de Salud Laboral en sus centrales sindicales y, con la cooperación Técnica internacional, la creación de equipos técnicos-sindicales en salud laboral.

2. GENERACIÓN DE EMPLEO CON DERECHOS LABORALES Y PROTECCIÓN SOCIAL.

Los derechos laborales y la protección social forman parte esencial del Trabajo Decente. Los gobiernos son actores imprescindibles en la generación de este tipo de empleo, constituyéndose en garantes de tales derechos y teniendo un rol activo en el proceso de cambio necesario para llevar a cabo políticas de generación de empleo, de innovación tecnológica de seguridad y salud y de previsión social, con el fin de conseguir el objetivo de un trabajo digno.

Por su parte, la institucionalización del diálogo social, bipartito, tripartito, a través de la creación de mecanismos y procedimientos de decisión es indispensable para avanzar hacia un modelo basado en el desarrollo económico y social con justicia que ha de definir acciones concretas para la extensión de la cobertura de seguridad social.

3. COMBATIR LAS DESIGUALDADES EN SALUD LABORAL

La prioridad de acciones en seguridad social y en salud laboral deben centrarse sobre los sectores y colectivos más desfavorecidos y vulnerables, como mujeres, jóvenes, migrantes, con especial atención a los trabajadores tercerizados, a las maquiladoras, al trabajo doméstico, etnias, discapacitados, trabajo rural y sobre la economía informal. Especial mención a los sectores con mayores índices de accidentabilidad (por ejemplo: minería, construcción, salud, etc.)

4. PROMOVER POLÍTICAS DE ESTADO EN SALUD LABORAL CON CONSENSO TRIPARTITO

Cualquier política que se establezca en materia de Salud laboral, debe estar orientada al cuidado de la salud y la vida de los trabajadores (dentro y fuera de los lugares de trabajo) tanto en el ámbito preventivo y reparador, en coherencia con la promoción del trabajo decente. Para ello, y siguiendo lo establecido en el artículo 4 del Convenio 155, todo Estado deberá, formular y poner en práctica una política de Estado en Salud laboral cuyo objetivo sea mejorar las condiciones de trabajo en coherencia con las premisas definidas para el trabajo decente.

5. FORTALECIMIENTO DEL TRIPARTISMO Y DEL DIALOGO SOCIAL EN SALUD LABORAL EN LA SOCIEDAD Y EN LA EMPRESA

Participación Sindical, como herramienta para la profundización del tripartismo en materia salud laboral se deberán constituir o fortalecer espacios tripartitos de diálogo social y negociación colectiva. Para lograr un verdadero diálogo social debe existir libertad sindical; la defensa de este derecho es imprescindible para la participación de los trabajadores en la elaboración de estrategias tanto regionales, nacionales, como a nivel de empresa en el diseño, gestión, seguimiento y control de todas las acciones.

6. FORTALECIMIENTO MEJORA Y AVANCE DE LA CULTURA PREVENTIVA.

La difusión e impulso de la cultura preventiva a todos los niveles es indispensable para conseguir integrar la Seguridad y la Salud en el mundo del trabajo. La conceptualización de la cultura preventiva requiere la correcta identificación de diferentes niveles de responsabilidad derivados de las asimetrías de poder que se presentan en las relaciones de trabajo: la responsabilidad de los empresarios respecto a condiciones de trabajo seguras y saludables como parte de la organización de la producción; la responsabilidad de los gobiernos de articular estrategias, sistemas, programas y políticas, de forma tripartita y con mecanismos de evaluación y control; y la responsabilidad de las organizaciones sindicales de organizar a los trabajadores para la defensa de sus derechos en salud y seguridad en el trabajo.

7 INCREMENTAR LA COOPERACIÓN Y LA COLABORACIÓN REGIONAL EN MATERIA DE SALUD LABORAL.

Para alcanzar el cumplimiento de los objetivos anteriormente señalados, es necesario contar con el apoyo de organismos e instituciones regionales e internacionales con conocimiento y experiencia en la materia preventiva

La CSA destaca la necesidad de fortalecer los procesos de integración subregional y regional, con una participación plena de los trabajadores y trabajadoras, como respuesta a los tratados de libre comercio



CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO (C.Y M.A.T)

MISION

“Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo con el objeto de proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica; y de estimular la concreción de una actividad participativa de todos los sectores respecto de la prevención de los riesgos, accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.”

Las CYMAT están reguladas en distintas normativas, en nuestra Constitución Nacional en el artículo 14 bis, la Ley de Higiene y Seguridad, la Ley de Riesgos y en distintas leyes que ratifican los Convenios Internacionales de la OIT , pero considero necesario que hay que Transformar la percepción en acción, utilizando el dialogo social y la negociación por parte de los trabajadores, por parte de la organizaciones sindicales con respecto a este tema, partiendo de la base que la salud no es solo la mejor materia prima que la sociedad posee, sino la mejor reserva, ella es un requisito fundamental para que cada uno la cuide desde el lugar que cupe, colaborando en hacer visible lo que a veces parece invisible en la identificación de los problemas a los fines de mejorar las condiciones y medio ambiente de cada uno.



OBLIGACIONES DEBERES Y DERECHOS

DE LOS TRABAJADORES

- Recibirán de su empleador información y capacitación en materia de prevención de riesgos del trabajo, debiendo participar en las acciones preventivas;
- Cumplirán con las normas de higiene y seguridad, incluido el plan de mejoramiento
- Informaran al empleador los hechos que conozcan relacionados con los riesgos del trabajo;
- Se someterán a los exámenes medicas y a los tratamientos de rehabilitación;
- Denunciarán ante el empleador los accidentes y enfermedades profesionales que sufran.

DE LOS EMPLEADORES

- Recibirán información de la ART respecto del régimen de alícuotas y de las prestaciones, así como asesoramiento en materia de prevención de riesgos:
- Notificarán a los trabajadores acerca de la ART a la que se encuentren afiliados;
- Denunciarán a la ART y a la SRT los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan en sus establecimientos;
- Cumplirán con las normas de higiene y seguridad, incluido el plan de mejoramiento:
- Mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento.

DE LAS ART

- Denunciarán ante la SRT los incumplimientos de sus afiliados de las normas de higiene y seguridad en el trabajo
- Tendrán acceso a la información necesaria
- Promoverán la prevención, informando a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo acerca de los planes y programas
- Mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento

CAPITULO 5: Artículo 14 bis

Constitucion Nacional

EL ARTÍCULO 14 BIS DE LA CONSTITUCIÓN NACIONAL

El art. 14 bis. de la C.N. incorporado en la reforma de 1957 establece:

"El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital 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 gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

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."

Lo podemos subdividir en tres partes:

PRIMERA PARTE:

a) **condiciones de trabajo en orden a:**

- prestación en sí del servicio,
- remuneración,
- duración,
- control y colaboración en la empresa.

b) **asociación sindical.**

SEGUNDA PARTE:

a) **derechos gremiales.**

TERCERA PARTE:

a) **seguridad social.**

JERARQUÍA DE LAS LEGISLACIONES



El denominado Constitucionalismo social registra una doble transformación a nivel del Estado y a nivel de los derechos individuales:

- a) del Estado abstencionista se pasó al Estado intervencionista, y
- b) se complementaron dichos derechos con la incorporación de derechos sociales y económicos.

Esta nueva realidad implicó la inserción de cláusulas económicas y sociales en las leyes fundamentales, y la llamada "racionalización del poder".

A través de este artículo el constituyente pretendió darle al trabajo una tutela legal, que asegure y ampare necesaria y obligatoriamente los derechos en él enumerados.

Personalmente creo que mientras no exista la voluntad política real de hacer efectiva cualquier declaración, ésta se convierte en palabra muerta. Alguna

vez el Barón Rothschild pidió que le dieran el control sobre la moneda de la Nación, y ya no le importaría quién hiciera las leyes. Nadie puede dudar que el verdadero poder está más allá de toda norma constitucional. ¿Quién puede negar que una ley protectoria sólo será viable y aplicable en el caso de no afectar los intereses del "poder"?

Siguiendo a Bidart Campos, cuando el artículo analizado agrega que el trabajo gozará de la protección de las leyes, enfatiza el apoyo normativo que, programáticamente, obliga al congreso a multiplicar una legislación tutelar en todos los ámbitos laborales.

A continuación son comentadas sus cláusulas:

PRIMERA PARTE

1. Las condiciones de trabajo

Dignas y equitativas se inspiran en la libertad, dignidad y justicia que no pueden ser desconocidas. Debe respetarse al trabajador en su condición de hombre. Dichas condiciones comprenden: todo trabajo o servicio, lugar y modo en que se realizan, valores humanos propios del trabajador, situaciones personales como ser: sexo, edad, capacidad, posibilidades de esfuerzo, etc.

2. Jornada limitada

Referida al tiempo reducido y razonable del trabajo. Debe ser equitativa, no excesiva de la posibilidad de esfuerzo; nunca llegar a agotar física, moral o intelectualmente al trabajador.

3. Descanso y vacaciones pagados

En razón de la preservación de la salud y la dignidad, están cubiertos tanto el reposo semanal obligatorio como las pausas periódicas anuales.

4. Retribución justa

Se refiere al salario que por su monto, oportunidad de pago, integralidad, resulta satisfactorio y suficiente para vivir. Es el medio económico por el cual quien trabaja obtiene los recursos que le permiten satisfacer necesidades, desarrollo y perfeccionamiento, propios y los de sus dependientes ("compensación económica familiar").

5. Salario mínimo vital y móvil

Debe ser justo y razonable, no pudiendo ser reducido por convenios colectivos ni por contratos individuales.

Vital implica que debe cubrir las necesidades del trabajador y su hogar en el orden material, espiritual y cultural.

Móvil por ser ajustable a los índices del costo de vida, actualizable.

6. Igual remuneración por igual tarea

La intención es prohibir discriminaciones arbitrarias en la remuneración de trabajos similares, fundadas en razones de sexo, edad, nacionalidad, religión, etc.

Dicha norma no se opone a diferencias dadas por la mayor eficacia y laboriosidad de algunos empleados.

7. Participación, control y colaboración

Se trata de convertir al trabajador en protagonista de la empresa, permitiendo su aporte de iniciativa, capacidad, experiencia, con clara incidencia en el mayor y mejor rendimiento y eficiencia productiva.

8. Protección contra el despido arbitrario. Estabilidad del empleado público

La doctrina considera dos casos de estabilidad:

- a) Propia o absoluta: que impide el despido (salvo justa causa). Esa prohibición no puede ser reemplazada por una indemnización; pero está sujeta a condiciones legales. Es la que cubre al empleado público, garantizando su reincorporación ante despido sin justa causa.
- b) Impropia o relativa: puede traducirse en el pago de una indemnización, y es la referida al empleado privado.

Un despido arbitrario es aquél agravante, injurioso, ofensivo e irrazonable. Pueden entonces distinguirse clases de despidos: a) con justa causa; b) sin causa, injustificado, inmotivado; c) arbitrario. En los dos últimos casos el empleado queda protegido y debe ser indemnizado.

La estabilidad propia, que ampara al empleado público, queda vulnerada: a) si la cesantía se dispone sin causa legal suficientemente razonable; b) si se dispone sin sumario previo y sin forma suficiente de debido proceso; c) si se declara en comisión al personal. Pero no es violada cuando: a) hay causa legal razonable, acreditada por sumario previo que satisface el debido proceso; b) se suprime el empleo; c) se dispone la cesantía por razones reales de verdadera racionalización o economía administrativa; d) el empleado está en condiciones de jubilarse o se lo jubila de oficio. En estos casos, al no haber causa imputable al agente y ser inviable la reincorporación, la estabilidad se traduce en el derecho a una indemnización (el derecho a dicha estabilidad no es en sí absoluto, pues cede ante el interés general).

9. Organización sindical libre y democrática

Esta cláusula viene a robustecer el derecho a "asociarse con fines útiles". Los entes sindicales se encuadran en la categoría de personas jurídicas públicas no estatales, entendidos como sociedades espontáneas y naturales creadas para la defensa de intereses comunes. La norma obliga a que se permita y no se impida la existencia de más de uno.

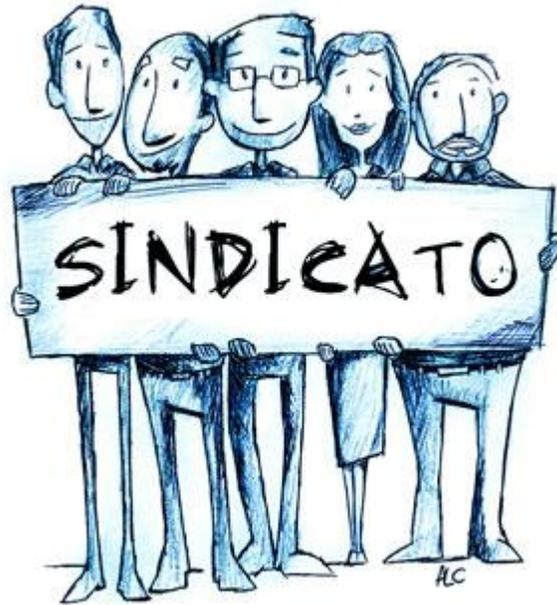
El sistema analizado consagra también el pluralismo sindical, sin perjuicio del derecho de los sindicatos de agruparse voluntariamente entre sí, y rechaza la afiliación obligatoria y la intervención estatal o política, que tienda a desnaturalizar los fines gremiales (organización libre, sin interferencias). Debe ser democrático en su origen y funcionamiento, o sea en su constitución y en su estructura interna, frente al Estado, afiliados y terceros.



SEGUNDA PARTE

1. Los Sindicatos

Equivalen a asociaciones sindicales organizadas, pero no son los únicos ni exclusivos sujetos de los derechos gremiales consagrados.



2. Convenios colectivos de trabajo

Comprenden todo acuerdo escrito relativo a condiciones de empleo y trabajo, que se celebra entre un empleador, un grupo de ellos, o una o más organizaciones de empleadores por una parte, y por la otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados, de acuerdo a la legislación nacional. Es deber del Estado reconocer el derecho de autonomía y autodeterminación de los Sindicatos.

El convenio colectivo es contractual y se ubica en el marco de las actividades privadas. Emanada de poderes delegados al sindicato como organismo intermedio, siendo la homologación estatal un mero acto de control a fin de extender a terceros su aplicación y velar por su cumplimiento.

Una ley posterior no puede dejar sin efecto mayores beneficios derivados de un convenio colectivo anterior, durante su plazo de vigencia. Éste prevalece sobre la ley cuando establece mejores derechos, que han pasado a formar parte de cada contrato individual comprendido.

3. Conciliación y arbitraje

Los conflictos laborales pueden clasificarse en:

- ❖ individuales: por intereses concretos de uno o varios trabajadores.
- ❖ colectivos: cuando el sindicato representa los intereses del grupo.
- ❖ de derecho, o interpretación de la ley vigente.
- ❖ de intereses o económicos, que tienden a la modificación de las normas.

En los conflictos individuales de trabajo relacionados con intereses subjetivos, la ley no está habilitada para someterlos obligatoriamente a la conciliación y al arbitraje que carezcan de revisión judicial. A la inversa, los conflictos colectivos pueden radicarse fuera de la órbita judicial.

4. La huelga

Constituye un movimiento colectivo, con abandono temporal del trabajo, ejercido en forma pacífica y por la libre decisión de la pluralidad de trabajadores de un gremio, después de agotar las vías conciliatorias dispuestas por ley y cuando no queda otro recurso para la defensa de los intereses en conflicto con la patronal o con el Estado.

Este derecho es operativo (ejercible aun sin ley reglamentaria), pero requiere la participación libre e individual del obrero que decide su adhesión. Su ejercicio no puede implicar actos de violencia ni delitos.

La huelga suspende los contratos individuales, pero no importa su ruptura. Si es declarada ilegal y media intimación patronal para la reanudación del trabajo, la actitud renuente configura causa justa de despido, sin pago de las retribuciones.



La Suprema Corte ha señalado pautas:

- a) si bien la autoridad administrativa puede calificar la huelga durante su curso para encauzarla, tal calificación es revisable judicialmente al único efecto de decidir sus consecuencias en los conflictos individuales de trabajo;
- b) en ejercicio de esa potestad revisora, los jueces pueden apartarse de la calificación administrativa ante el vicio de error grave o irracionalidad manifiesta;
- c) los jueces deben necesariamente calificar dentro de esos cánones y con fundamentación suficiente la huelga para resolver los conflictos individuales;
- d) en caso de no hacerlo, la sentencia es arbitraria;
- e) la calificación judicial es imprescindible aunque no haya mediado la administrativa previamente.



5. Garantías a los representantes gremiales

Su fin es prohibir los impedimentos, persecuciones y represalias por las actividades sindicales. No pueden adoptarse medidas que afecten la seguridad o libertad de un trabajador, motivadas en su gestión sindical.

Dicha garantía no significa conceder fueros personales ni inmunidades especiales para los delegados.

TERCERA PARTE

1. Seguridad social integral e irrenunciable

Está referida a todos los habitantes del Estado.

Debe ser integral, asumir todas las contingencias y demandas vitales (ej: enfermedad, accidentes, invalidez, vejez, fallecimiento, protección a la infancia, protección contra el desempleo, jubilación, formación cultural, etc.). Sus beneficios son irrenunciables, están por encima de la voluntad individual, porque el constituyente los ha investido del carácter de orden público.

2. Seguro social obligatorio

Es uno de los instrumentos para hacer efectiva dicha seguridad. Con las jubilaciones exclusivamente, el derecho argentino no cubre la totalidad de las contingencias sociales, de modo que obligatoriamente debe completarse el sistema con los seguros sociales para las que quedan desprotegidas. Vuelvo aquí con la idea inicial: cuando todo el aparato económico y financiero está orientado a beneficiar a unos pocos, ¿cómo pueden adoptarse medidas que favorezcan a la mayoría en un país donde la palabra proteccionismo está prohibida?

De los arts. 14bis; 75 incs. 12 y 18; 122 y 126 de la Constitución, surge que la Nación como las provincias tienen facultades concurrentes en materia de seguridad social, en acción concertada entre ellas. Se respeta así la autonomía provincial para administrar y gestionar dicho sistema dentro de su jurisdicción y de las materias que tiene facultad para regular.

La tesis de Bidart es la siguiente: a) si el congreso dicta un código de fondo, su unidad y su totalidad sistemáticas impiden que las provincias legislen sobre su materia, tanto de las instituciones incluidas en el código como de las no incluidas; b) si en vez de dictar dicho código el congreso legisla parcialmente sin unidad global algunas instituciones de la materia, las no legisladas suscitan la competencia temporal de las provincias para legislar las omitidas; c) este presupuesto se consolida cuando, tratándose de la ley que imperativamente se menciona en el art. 14bis., el congreso no la ha dictado ni bajo forma de código ni como legislación dispersa.

3. Jubilaciones y pensiones

Mientras el afiliado se encuentra en actividad, el derecho a su jubilación está "en expectativa". Se rige por las normas vigentes al tiempo de la cesación de servicios, y sólo tiene carácter de derecho "adquirido" cuando se encuentra firme el acto administrativo que inviste al interesado del status de jubilado.

Movilidad implica mantener el monto del beneficio proporcionado al costo de vida del momento.



4. Protección integral de la familia

Pretende promover a la familia a la jerarquía y dignidad de sociedad primaria. Ampararla, garantizarla y robustecerla en forma plena: material y moralmente. Tanto la "defensa del bien de familia" como el "acceso a una vivienda digna" obligan al Estado a crear las condiciones económicas y los regímenes crediticios que permitan el ejercicio cierto del derecho natural a ser propietario, especialmente para aquéllos de menores recursos.



La "compensación económica familiar"

se propone otorgar protección a los trabajadores en relación de dependencia que tengan cargas familiares (esposa, hijos, escolaridad,), o atraviesen situaciones especiales (matrimonio, nacimientos, defunciones,).

Toda esta normativa viene a verse reafirmada en el texto constitucional luego de la reforma de 1994, que en el artículo 75 señala como facultad del congreso el legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y los tratados, en especial respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad; así como proveer lo conducente al desarrollo de la persona, tendiente al *progreso económico con justicia social*.



El Convenio Colectivo de Trabajo

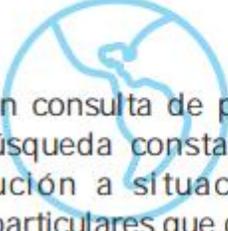
Además de la ley impuesta por estado, el Derecho del Trabajo también se vale de otra herramienta legal, pero fabricada por los propios interesados: El convenio colectivo de trabajo.

En el convenio colectivo, los trabajadores en lugar de negociar individualmente, lo hacen unidos a través del sindicato, El convenio colectivo sirve para fijar:

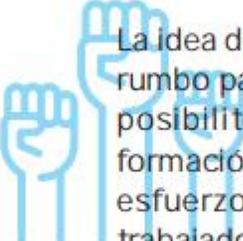
- *Salarios*
- *Condiciones de trabajo*
- *Beneficios sociales*
- *Mecanismos de consulta con los trabajadores*
- *Participación de los*

Lo acordado en el convenio colectivo de trabajo y homologado por el Estado, tiene la misma fuerza que una ley.



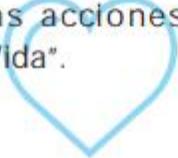


Pensar orientaciones en consulta de práctica laboral, implica, la búsqueda constante de alternativas de solución a situaciones, problemáticas y casos particulares que definen el campo laboral.



La idea de la presente propuesta es encausar el rumbo para lograr una participación activa que posibilite trabajo digno, seguridad social, formación permanente y reconocimiento de esfuerzos en un contexto de respeto del trabajador como verdadero ser humano.

En un mundo globalizado las acciones responsables definen "calidad de Vida".



ISSN 1668-6047