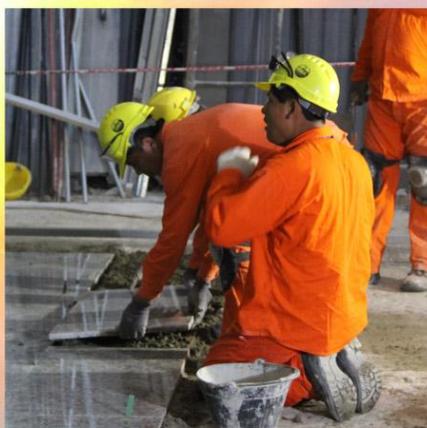




■ **MANUAL DE FORMACIÓN SINDICAL** ■ ■ ■



MÓDULO

Derecho Laboral y Negociación Colectiva



Esquivel, Juan Cruz

Manual de formación sindical: derecho laboral y negociación colectiva / Juan Cruz Esquivel; Diego Maza; Diego Zang; coordinación general de Juan Cruz Esquivel. - 1a Ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Aulas y Andamios, 2017.

122 p.; 29 x 21 cm.

ISBN 978-987-1597-81-9

1. Derecho Laboral. 2. Negociación Colectiva. 3. Educación. I. Maza, Diego II. Zang, Diego III. Esquivel, Juan Cruz, coord. IV. Título.

CDD 344

Manual de Formación Sindical. Derecho Laboral y Negociación Colectiva

Coordinación General

Guillermo Zuccotti

Gustavo Gándara

Autores

Juan Esquivel (coordinador)

Diego Maza

Diego Zang

La Fundación UOCRA es una organización no gubernamental, sin fines de lucro, creada con la finalidad de contribuir a la formación y desarrollo integral de los trabajadores constructores y sus familias.

Las publicaciones elaboradas por la Fundación UOCRA a través de su editora Aulas y Andamios pueden solicitarse vía mail a: editorialandamios@uocra.org, o consultarlos en nuestra sede en Azopardo 954 (Ciudad de Buenos Aires). Tels.: (54 11) 4343-5629/6803.

La reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio, requerirá autorización expresa del editor.

Queda hecho el depósito que establece la Ley N° 11.723.

Impreso en Argentina | *Printed in Argentina.*

Marzo 2017

Tirada XXX ejemplares.

PRESENTACIÓN	5
OBJETIVOS	7
UNIDADES	7
UNIDAD I LAS NORMAS CONSTITUCIONALES VINCULADAS AL DERECHO LABORAL	9
OBJETIVOS	9
1. <i>La importancia y definición de la Constitución Nacional</i>	9
2. <i>Reformas Constitucionales: aspectos ideológicos y políticos</i>	10
Constitucionalismo Social. Hitos del Derecho del Trabajo en la Argentina	21
El Convenio 87 de la OIT	24
Jerarquía y Prelación. Diferencias	24
Incorporación de los Convenios de la OIT al derecho interno	25
3. <i>Fundamentos del Derecho del trabajo</i>	27
4. <i>¿Qué es el Derecho del Trabajo?</i>	29
PARA RECORDAR.....	36
ACTIVIDADES DE REFLEXIÓN	37
UNIDAD II LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO	38
OBJETIVOS	38
1. <i>Los principios del derecho laboral y el orden normativo</i>	38
2. <i>El principio protectorio y sus reglas de aplicación</i>	38
3. <i>Interpretación más favorable al trabajador en caso de duda (“in dubio pro operario”)</i>	40
4. <i>Aplicación y efectos de la norma más favorable. Distintos criterios</i>	40
5. <i>Ajenidad del riesgo empresario e indemnidad del trabajador</i>	41
6. <i>Irrenunciabilidad de derechos</i>	41
7. <i>La regla de no discriminación</i>	42
8. <i>La regla de la subsistencia de la condición más beneficiosa y el cambio de régimen legal</i>	43
9. <i>La continuidad del Contrato de trabajo</i>	44
10. <i>La primacía de realidad</i>	44
11. <i>Facilitación de la prueba en el proceso: presunciones laborales</i>	45
12. <i>El Orden Público Laboral</i>	45
PARA RECORDAR.....	48
ACTIVIDADES DE REFLEXIÓN	49
UNIDAD III EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS MODALIDADES	50
OBJETIVOS	50

1. Contrato de Trabajo: Concepto y Caracteres	50
Derechos y Deberes de las Partes	51
2. Las modalidades contractuales en la Ley de Contrato de Trabajo.....	65
3. Período de Prueba.....	67
4. El Contrato de trabajo a tiempo parcial.....	69
5. El Contrato de trabajo a plazo fijo	70
6. El Contrato de trabajo de temporada	70
7. El Contrato de trabajo eventual.....	71
8. El Contrato de trabajo por equipos.....	72
9. El Contrato de aprendizaje.....	73
10. Las Pasantías.....	73
PARA RECORDAR.....	75
ACTIVIDADES DE REFLEXIÓN	76
UNIDAD IV ASOCIACIONES SINDICALES.....	77
OBJETIVOS	77
1. Las asociaciones sindicales de los trabajadores.....	77
2. Clases de asociaciones sindicales.....	79
3. Encuadramiento Sindical.....	82
PARA RECORDAR.....	84
ACTIVIDADES DE REFLEXIÓN	85
UNIDAD V NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	86
OBJETIVOS	86
1. La Negociación Colectiva	86
2. El Convenio Colectivo de Trabajo	87
3. Procedimiento para la negociación colectiva.....	92
PARA RECORDAR.....	96
ACTIVIDADES DE REFLEXIÓN	97
UNIDAD VI LAS ENFERMEDADES Y ACCIDENTES VINCULADOS CON EL TRABAJO.....	98
OBJETIVOS	98
1. Riesgos del Trabajo: principios históricos	98
2. Origen y evolución legislativa en materia de cobertura de los riesgos del trabajo.....	99
3. El actual régimen: La Ley Nº 24.557 de Riesgos del Trabajo.....	101
PARA RECORDAR.....	113
ACTIVIDADES DE REFLEXIÓN	114

Presentación

La Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina tiene como uno de sus principales objetivos la formación sindical continua de su cuerpo de delegados en todo el país. En este marco, se está implementando un Programa de Formación a través del cual delegados participan de instancias formativas, entendiendo que un mundo y una sociedad en permanente transformación plantean desafíos cambiantes a las distintas dirigencias: políticas, sindicales, empresariales, etc.

Desde el movimiento sindical, resulta imprescindible responder a esos retos, generando propuestas en sintonía con la magnitud de las nuevas demandas y aportando constructivamente a los debates sobre productividad, innovación y desarrollo, negociación colectiva, etc.

En este contexto, la formación sindical se erige en una herramienta insoslayable en el camino de construcción de una dirigencia con conocimientos sólidos y saberes pertinentes. El fortalecimiento de una cultura del trabajo basada en el diálogo social exige de la presencia de referentes sindicales con alta formación en temas de políticas públicas, economía, derecho laboral, sindicalismo comparado, negociación colectiva, etc.

La acumulación de la experiencia formativa en este campo a lo largo de los años trae aparejado nuevos desafíos y metas: entre ellas, la elaboración de Manuales para la Formación Sindical como ejercicio de sistematización de los contenidos y del aprendizaje obtenido en cada curso. Manuales que sirvan de referencia del proceso educativo y que acompañen la labor docente.

Con los Manuales para la Formación Sindical, se proyecta el fortalecimiento pedagógico de la propuesta curricular, así como también la generación de un espacio virtuoso de auto-reflexión sobre la propia práctica de enseñanza y aprendizaje. Asimismo, sentar las bases para la construcción de conocimientos en un terreno que tradicionalmente, no se ha caracterizado por su sistematicidad.

En ese sentido, la Fundación UOCRA en conjunto con otras áreas de la Red Social ha elaborado una colección de Manuales de Formación Sindical que integra, de modo didáctico, contenidos y dinámicas de aprendizaje sobre cada uno de los siguientes módulos temáticos: El movimiento sindical desde sus comienzos. El trabajo y su importancia para el desarrollo individual y social. Derecho laboral y negociación colectiva. Cabe señalar que el alcance de los manuales dirigidos a los trabajadores, delegados, colaboradores y militantes de nuestra organización trasciende el propio universo de la

construcción. En definitiva, esta iniciativa pretende contribuir a los procesos de mejora continua en las representaciones sindicales y en las futuras generaciones de referentes de los trabajadores en distintos niveles e incumbencias.

Deseo agradecerles a todos los profesionales y referentes sindicales que han colaborado para el desarrollo de este material que espero sea de gran utilidad.

Gerardo Martínez
Secretario General UOCRA

Objetivos

- Fortalecer el proceso de formación sindical de los trabajadores, formando nuevos referentes y capacitando a los existentes.
- Contribuir a la generación de nuevos liderazgos en el mundo sindical, con conocimientos sólidos y saberes diversos.
- Promover una cultura laboral basada en la democracia y el diálogo social.
- Sistematizar contenidos formativos y fortalecer la propuesta curricular.
- Orientar la labor docente en cada módulo formativo.
- Generar un espacio auto-reflexivo de docentes y alumnos sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Acercar herramientas y conocimientos para el conjunto de los trabajadores.

Unidades

Unidad I Análisis de las normas constitucionales vinculadas al derecho laboral: Constitución Nacional. Concepto e importancia de la Constitución. Reformas constitucionales: Ideología y política. La jerarquía normativa. Los tratados constitucionales.

Unidad II Los principios generales del derecho del trabajo. Los principios y el orden normativo. El principio protectorio y sus reglas de aplicación. La aplicación de la norma más favorable. La irrenunciabilidad de derechos. Irrenunciabilidad de beneficios provenientes de los contratos. La subsistencia de la condición más beneficiosa. La no discriminación y la igualdad de trato en el empleo. Desigualdades creadas por la Ley para proteger al trabajador, interpretación y alcance. La ajenidad al riesgo empresario y la indemnidad del trabajador. La facilitación de la prueba en el proceso: las presunciones laborales. La doctrina de los actos propios y el principio protectorio. La continuidad del contrato de trabajo. La primacía de la realidad.

Unidad III Las modalidades contractuales en la L.C.T. y las reformas legislativas. La duración del contrato de trabajo. El principio de indeterminación del plazo y el de continuidad del contrato de trabajo. El período de prueba. Modalidades contractuales: contrato a plazo fijo, contrato de trabajo eventual, contrato de temporada, contrato de trabajo por equipo. Contrato de aprendizaje. Contrato a tiempo parcial. Pasantías. El estímulo al empleo estable.

Unidad IV Asociaciones sindicales. Clases de asociaciones sindicales. Asociaciones simplemente inscriptas. Asociaciones con personería gremial. Encuadramiento sindical. Procedimiento, acciones y recursos.

Unidad V Negociación Colectiva. La negociación colectiva: concepto. Normas reguladoras. El convenio colectivo de trabajo. Contenido. Cláusulas normativas y obligacionales. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación como autoridad de

aplicación. Procedimiento para la negociación colectiva. Ámbitos de aplicación del convenio. Celebración, forma, conclusión y firma del acuerdo. Homologación. Período de vigencia: retroactividad y ultra actividad. Obligatoriedad. Efectos. Extensión.

Unidad VI Las enfermedades y accidentes vinculados con el trabajo. Origen y evolución legislativa en materia de cobertura de los riesgos del trabajo. El actual régimen. Los objetivos de la L.R.T. Ámbito de aplicación personal y territorial. Concepto de accidente y enfermedad del trabajo. El accidente “*in itinere*”. Responsabilidad del empleador. El seguro privado. Objetivos de la ley 24.557. Prevención de los riesgos. El deber de seguridad y el art. 75 L.C.T. El plan de mejoramiento. Las incapacidades laborales: concepto y clasificación. La incapacidad laboral temporaria. Incapacidad laboral permanente. Gran invalidez. Prestaciones. Determinación y revisión de incapacidades. Indemnizaciones. Vinculación con el sistema previsional. El régimen financiero de la ley de Riesgos del Trabajo. Las Administradoras de Riesgos del Trabajo. Fiscalización. La Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Fondos de reserva y de garantía. Deberes, derechos y prohibiciones. Sanciones.

Unidad I Las normas constitucionales vinculadas al derecho laboral

Objetivos

- Analizar las normas constitucionales vinculadas al derecho laboral de la Constitución Nacional.
- Definir el concepto y la importancia de la Constitución Nacional.
- Presentar los aspectos ideológicos y políticos de las reformas constitucionales.
- Introducir los cambios de la reforma constitucional de 1994 referidos a la jerarquía normativa y los tratados constitucionales.
- Presentar los fundamentos y el concepto del derecho del trabajo.

1. La importancia y definición de la Constitución Nacional

La Constitución es la herramienta a través de la cual la Nación, ejerciendo su soberanía, instaura su forma de gobierno, establece y limita los poderes que lo componen y regula el comportamiento de la sociedad.

La promulgación de la Constitución se da por la necesidad de una apropiada protección de los derechos individuales y la división de poderes. La importancia deviene del carácter de ley suprema fundamental de la Nación que se plasma en el artículo 31.

La Constitución debe adecuarse sobre todo a la idiosincrasia e intereses de la Nación cuya vida política y social va a reglamentar.

La estabilidad de un país está garantizada cuando una Constitución se ajusta a las condiciones y necesidades del mismo. Sin embargo aquella no debe obstaculizar la interpretación amplia de la Constitución cuando la evolución social lo demande. De modo que debe ser lo suficientemente flexible para la incorporación de las instituciones solicitadas por nuevas necesidades sociales.

La Constitución es el modelo al cual deben ajustarse las instituciones de la Nación y las provincias.

Desde su aprobación hasta la actualidad, muchas nociones del derecho que se consideraban inalterables han sido modificadas. Así la propiedad, por ejemplo, ha dejado de ser un derecho amplio y absoluto como era conocida en el pasado lejano, como también la libertad de contratar ha sido modificada mediante restricciones.

La Constitución es la ley suprema de la Nación y deben adaptarse las leyes dictadas por el Congreso, como así también las Constituciones y leyes provinciales. Forma parte de las Constituciones tipo rígidas debido a que son sancionadas por un Congreso general formado por representantes del pueblo de la Nación, su reforma corresponde a un poder constituyente y especial, diferente del Legislativo, sin perjuicio de que haya un

pronunciamiento previo de éste acerca de la necesidad de realizar una reforma (Caubet, 2002).

2. Reformas Constitucionales: aspectos ideológicos y políticos

Desde la sanción de la Constitución Nacional Argentina en 1853 en adelante se establecieron marcos ideológicos filosóficos con diferencias entre sí. Existieron reformas constitucionales en los años 1949, 1957 y 1994 (Caubet, 2002).

CONSTITUCION DE 1853

• **Ideología política y social.** Se sustenta en la **filosofía del liberalismo**. La Constitución tiene como idea central que la libre acción de los intereses particulares es la fórmula más adecuada para el progreso público. Al Estado se lo considera como sujeto económicamente neutral, ya que no debe tener un rol empresarial debido a que una cosa es la política (ámbito de acción estatal) y otra la economía (esfera esencialmente privada).

CONSTITUCION DE 1949

• **Ideología política y social.** La reforma constitucional de 1949 generó una transformación jurídico social. La filosofía de texto se presenta como **anti-liberal**. El artículo 39 señalaba que "el capital debe estar al servicio de la economía nacional y tener como principal objeto el bienestar social". El artículo 40 se refiere a la organización de la riqueza y su explotación tenía como finalidad el bienestar del pueblo, generando orden social de acuerdo con los principios de la justicia social y donde los servicios públicos sean del Estado, no pudiendo ser enajenados, bajo ningún concepto.

CONSTITUCION DE 1957

• **Ideología política y social.** En abril de 1956, se reimplantó la Constitución de 1853 y se derogó la de 1949. La reforma constitucional del año 1957 agregó el artículo nuevo 14 bis y un añadido al artículo 67, inciso 11. **Dichas modificaciones incorporaron una mirada reformista de carácter social**. Si bien la Convención decidió **no modificar** la primera parte del artículo 14 de la Constitución de 1853 **de corte individualista y liberal**, sin embargo **agregó** el mentado **artículo 14 bis**. Se propugnó expresamente **la idea de justicia social** para todos, "para el Estado y para los particulares, no como privilegio de clase ni posición de gobierno".

CONSTITUCION DE 1994

• La reforma constitucional de 1994 fue sancionada el 22 de agosto de 1994. En dicho texto se genera una comunicación entre el artículo 14 bis y la carta orgánica. Se le confiere al Poder Legislativo pautas para la reglamentación de derechos sociales y se introduce una serie de tratados enumerados específicamente.

La **Constitución de 1853** si bien fue un acontecimiento fundamental tendiente a consolidar la Nación, fue una expresión de la época producto de una élite económica dominante, preocupada preponderantemente por las libertades civiles, librando al azar del destino: la dignidad, la felicidad y la Justicia Social del Pueblo. En ella no tuvo lugar el Derecho del Trabajo y se basó en la más decida libertad contractual.

No obstante, la omisión de normas como las que existen hoy en la Constituciones contemporáneas, no implicó que la Constitución de 1853 fuese impermeable al

constitucionalismo social o incompatible con él. No se contrapone a ninguna de sus normas, ni a su filosofía política, ni a la interpretación que realizó y realiza el Poder Judicial. Tiene la flexibilidad y el dinamismo para interpretarse e integrarse históricamente.

Estableció en el Preámbulo las directrices de: “promover el bienestar general”, “afianzar la justicia”, “seguridad común y bien general del Estado” y dejó a las leyes que se ocupen de ponerlas en vigencia.

La **Constitución Justicialista de 1949** fue un hito, no sólo en la, hasta el momento, breve historia argentina del Derecho del Trabajo, sino a nivel continental.

El Dr. Arturo Sampay, su principal autor y unas de las más autorizadas voces en el Derecho argentino, fue el encargado de darle un profundo contenido filosófico, poniendo al hombre como centro (antropocentrismo) y desplazando de ese lugar a la tesis economicista que lo relegaba a un plano secundario.

Fue, además, una pieza de soberanía política invaluable, alejando la realidad argentina de la explotación del hombre por el capital (capitalismo) y de la explotación del hombre por el Estado (comunismo).

Algunos puntos relevantes de la Constitución fueron: el Derecho a Trabajar, Derecho a una Retribución Justa, Derecho a la Capacitación, Derecho a las Condiciones Dignas de Trabajo, Derecho a la Preservación de la Salud, Derecho al Bienestar, Derecho a la Seguridad Social, Derecho a la Protección Integral de la Familia, Derecho al Mejoramiento Económico, Derecho a la Defensa de los Intereses Profesionales.

La reforma de la **Constitución de 1949** establecía diversos principios y valores por los cuales se proponía:

- Abandono de la neutralidad liberal.
- Afirmación del bien común como meta del Estado.
- Intervención del gobierno para compensar la inferioridad contractual, la situación de sometimiento en que se halla el sector de los pobres dentro del sistema del capitalismo moderno, falta de moral y caridad.
- Necesidad de una renovación constitucional en sentido social.
- Sustitución del Contrato de Trabajo por la relación institucional de trabajo.
- Afirmación de la libertad sindical.

“La Constitución de 1949 significó en nuestra historia institucional el intento de transitar de la democracia política a la democracia social, reformulándose algunos de los derechos individuales clásicos, incorporando los derechos sociales y diseñando los fundamentos de un orden económico como nuevo rol del Estado”.

- Sustitución de la economía libre por una economía programada con criterio humanista.
- Instauración de la función social de la propiedad y de la justicia social, que compatibiliza el uso personal de la propiedad con el bien común, y aplica los principios de la justicia legal a las cuestiones económicas y sociales generadas por las injusticias del capitalismo.

El gobierno Provisional surgido del golpe cívico-militar de 1955, encargado de derrocar al segundo gobierno del General Perón, **derogó por una proclama del 27 de abril de 1956 la Constitución de 1949, devolviéndole vigencia nuevamente a la Constitución primigenia de 1853** (con las reformas de 1860, 1866 y 1898), de corte liberal y filosóficamente individualista.

Amén de ello, y **ante el avance creciente del Movimiento Obrero Argentino, que asumió una actitud opositora 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, a los fines de contener y aplacar de alguna manera el latente estado de ebullición de la clase trabajadora.

El 12 de abril de 1957, convocó a una **Convención Constituyente** con un programa ambicioso de reformas al texto constitucional, pero el plan de enmiendas se concretó en **un artículo nuevo, el artículo 14 bis, y un agregado al artículo 67, inciso 11.**

Además del postulado de justicia social para todos, otra idea importante para comprender el sentido doctrinario de la reforma, es la concepción de unidad de lo económico con lo social, por lo cual merecen atención preferente todas las cuestiones sociales fundamentales. A ello se acoplaba la refutación de la teoría de igualdad de las partes (empleado-empleador) en el contrato de trabajo, al ser el obrero la parte más débil, ya que la decisión del jornalero no es la libre expresión de su voluntad sino que lo moviliza la necesidad.

La **reforma constitucional de 1957**, dio apoyo a la ley de contrato de 1974 (que amplió e intensificó el derecho de Trabajo), de acuerdo con la evolución histórica y los avances en la materia.

Derechos sociales. Artículo 14 bis (en vigencia).

“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 vital y móvil, igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales 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”.

Derecho de Trabajar

- Implica el derecho a elegir un empleo, contratar y ser contratado.
- Se perfecciona con la concreción de un contrato de trabajo.

Derecho a Condiciones Dignas y Equitativas de Labor

- Significa que el trabajador debe percibir por parte de su empleador, un trato digno y ser empleado en condiciones dignas (ambiente, descanso, etc.).

Derecho a la Jornada Limitada

- El trabajo del hombre debe contener tres pausas: diaria, anual y semanal.
- La ley es la que fija la cantidad de horas. La OIT establece, desde 1919, que la jornada máxima no puede exceder de 8 horas diarias.

Derecho al Descanso y Vacaciones Pagas

- El pago de las vacaciones debe ser efectuado de manera previa y anticipada al goce de las mismas.

Derecho a la Retribución Justa

- El salario debe ser suficiente para vivir.

Derecho al Salario Mínimo, Vital y Móvil

- Debe permitir la satisfacción de todas las necesidades básicas del hombre y que viva dignamente.
- Es fijado por vía legal, y los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo no pueden autorizar el pago por debajo del mismo.
- “Móvil” implica que en caso de inflación monetaria, debe ajustarse y adecuarse a los fines de no ser depreciado.

Derecho a percibir Igual Remuneración por Igual Tarea

- Actúa como una defensa y una contención frente a la discriminación y la arbitrariedad del empleador.
- Implica que nadie sea discriminado por motivos de sexo, religión, raza, etc.
- La diferencia de salario abonada por el empleador debe fundarse en razones de tipo objetivo (contracción al trabajo, productividad, etc.) y no en razones de tipo subjetivo como las mencionados anteriormente.

Participación de los Trabajadores en las Ganancias de las Empresas

- La participación en las ganancias no puede absorber la remuneración. Debe ser un adicional o plus por encima del salario mínimo.
- Este derecho genera un conflicto debido a que no se encuentra reglamentado y no expresa el modo en que debería efectuarse.

Derecho a la Protección contra el Despido Arbitrario

- En el ámbito de las relaciones privadas de trabajo, rige la estabilidad impropia, que no prohíbe el despido sin causa, sino que establece en ese caso el abono obligatorio de una indemnización reparatoria.
- En cambio, en el empleo público, rige la estabilidad propia que prohíbe el despido arbitrario y en caso de haberlo, lo sanciona con la nulidad y la obligación estatal de reincorporación inmediata del trabajador.

Derecho a la Organización Sindical

- Implica la libertad para asociarse (Libertad Sindical positiva) o desasociarse (Libertad Sindical negativa), respetando el modelo sindical por rama de actividad o categoría profesional que rige en la Ley 23.551.
- La estructura sindical debe desenvolverse de manera libre y democrática en lo que respecta al proceso electoral interno, el trato a sus afiliados, la administración, la negociación colectiva, etc.

Derecho de Huelga

- El Sujeto de la Huelga es el sindicato y no el trabajador individual. Le pertenece a la pluralidad de trabajadores que conforman una organización sindical.

Derecho de los Representantes Sindicales a las Garantías Gremiales

- Todo trabajador con funciones gremiales o que aspire a adquirirlas posee “estabilidad propia”, lo cual impide el despido sin causa y el despido arbitrario y obliga al empleador a reincorporarlo.

Derecho a la Seguridad Social

- Implica el conjunto de medidas y garantías adoptadas a favor de los hombres, a los fines de protegerlos contra ciertos riesgos. Los beneficiarios de la Seguridad Social son todos los hombres. La cobertura de las necesidades debe ser amplia o integral y es además irrenunciable, no admitiendo voluntad en contraria ni la delegación de la misma en terceros.

Derecho a la Protección de la Familia del Trabajador

- Se entiende por ello la defensa del bien familiar, la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

En el texto de **la reforma constitucional de 1994** se ha generado una comunicación entre el artículo 14 bis y la parte orgánica, debido a que el Poder Legislativo establece pautas concretas para la reglamentación de los derechos sociales, y se incorpora, con jerarquía de cláusulas constitucionales, una serie de tratados que se nombran y enumeran.

Jerarquía Normativa

*La sanción de la reforma de la Constitución Nacional de 1994 ha realizado cambios sustanciales. El artículo 75, inciso 22 especifica que **“los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes”**. Así se confirma el principio establecido por la Convención de Viena.*

Este inciso debe acordarse con el artículo 31 de la misma Carta, según el cual esta Constitución, las leyes de la Nación que se dicten en el Congreso, y los tratados con las potencias extranjeras son la Ley Suprema de la Nación, instituyéndose una jerarquía normativa que tiene a la Constitución en su cúspide, a la que continúan en jerarquía los tratados, las leyes, los decretos y las resoluciones administrativas.

Esta reforma se incluye para comprender el derecho internacional de los derechos humanos en el derecho interno de los Estados, ya que establece que los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes y que las declaraciones de derechos en las condiciones internacionales tienen jerarquía constitucional.

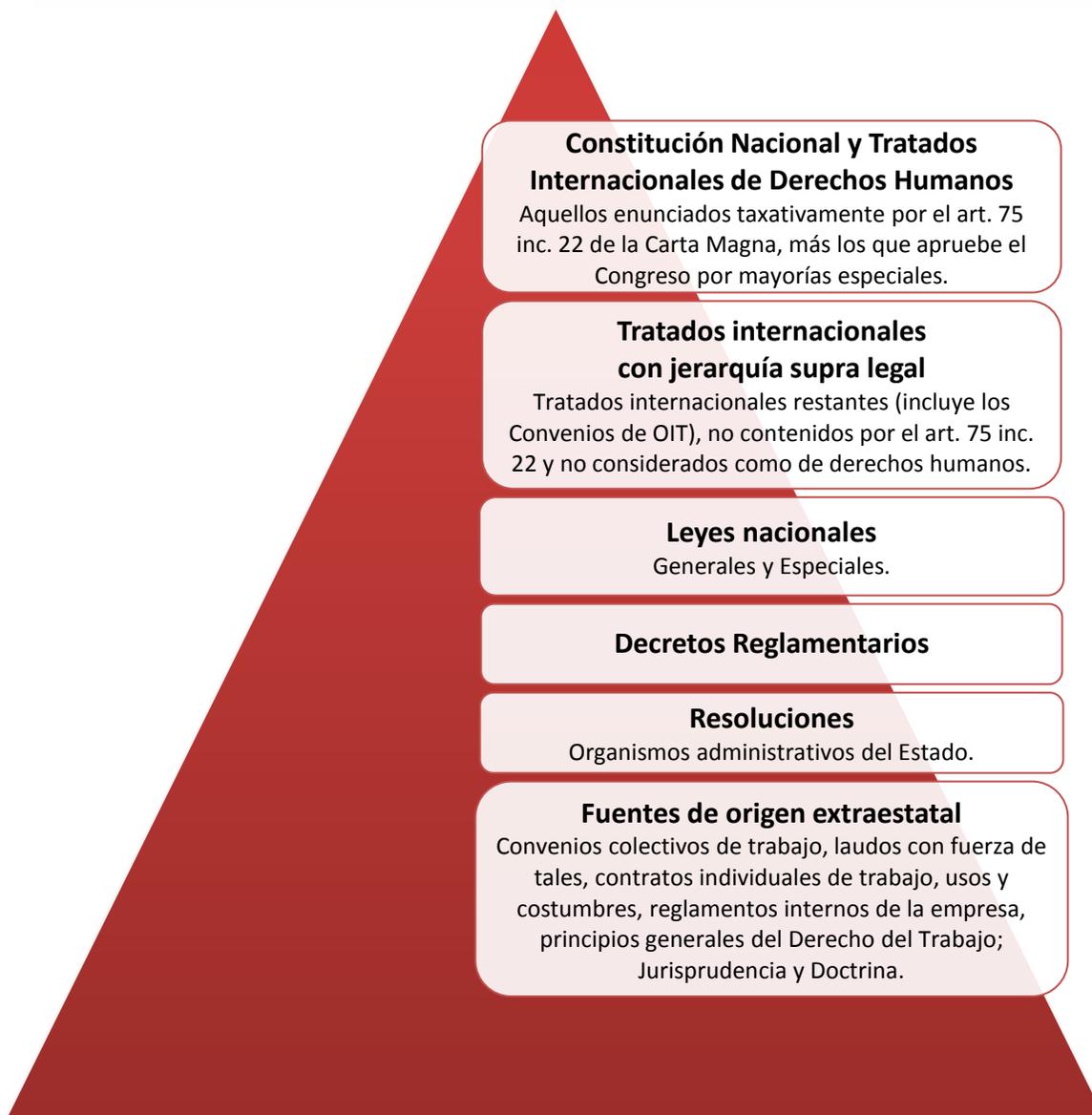
La creciente internalización del derecho y la existencia de un orden jurídico supranacional se expresa por la ratificación de nuestro país de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, desde 27 de enero de 1980. En su artículo 27 se afirma que ningún Estado Parte de un tratado puede invocar las disposiciones de su derecho interno para incumplirlo. (Caubet, 2002).

A partir de la reforma de 1994, los habitantes de la Nación son titulares, además de los derechos reconocidos en la primera parte de la Constitución Nacional, de las ampliaciones establecidas en los tratados enumerados en el inciso 22 del artículo 75. En él se otorgó jerarquía constitucional a dos declaraciones y ocho convenios internacionales sobre derechos humanos, los que completan los derechos y garantías reconocidos en la primera sección de la Constitución Nacional, desde el artículo 1 al 43.

Son de especial importancia aquellos pactos que incluyen derechos que se vinculan con el artículo 14 bis, donde se extiende y se fortalece el programa social de la Constitución. En el futuro se deberá interpretar la norma constitucional complementando convenios y declaraciones internacionales que mejoran el contenido en cuanto a derecho.

El Ordenamiento Jurídico argentino, surge de lo establecido por los artículos 31 y 75 inciso 22 de nuestra Constitución Nacional. Para comprender su estructuración y jerarquía normativa, consideramos adecuado concebirlo en forma piramidal, para mejor entendimiento del lector.

Este sistema, se encuentra determinado por la jerarquía de las normas, y se vertebra de la siguiente manera:



En el inciso 22 del artículo 75, se incorporan explícitamente los siguientes tratados internacionales:

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

La Declaración Universal de Derechos Humanos

La Convención Americana sobre los Derechos Humanos
Pacto de San José de Costa Rica

Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

La Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de
Discriminación Social

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación con
La Mujer

La Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o
Degradantes

La Convención sobre los Derechos del Niño

Constitucionalismo Social. Hitos del Derecho del Trabajo en la Argentina

El Estado Social de Derecho adquiere un rol activo en la regulación de las relaciones sociales y en la planificación de la economía, pero su intervencionismo es subsidiario, es un medio para la felicidad de las personas y no un fin en sí mismo. Se encuentra muy lejos del Estado Totalitario, invasivo y supresor de las libertades civiles; pero también es distante del Estado liberal burgués que se constituye como un observador del desarrollo de la vida de las personas, abandonando la suerte de las mismas a las leyes de la oferta y la demanda.

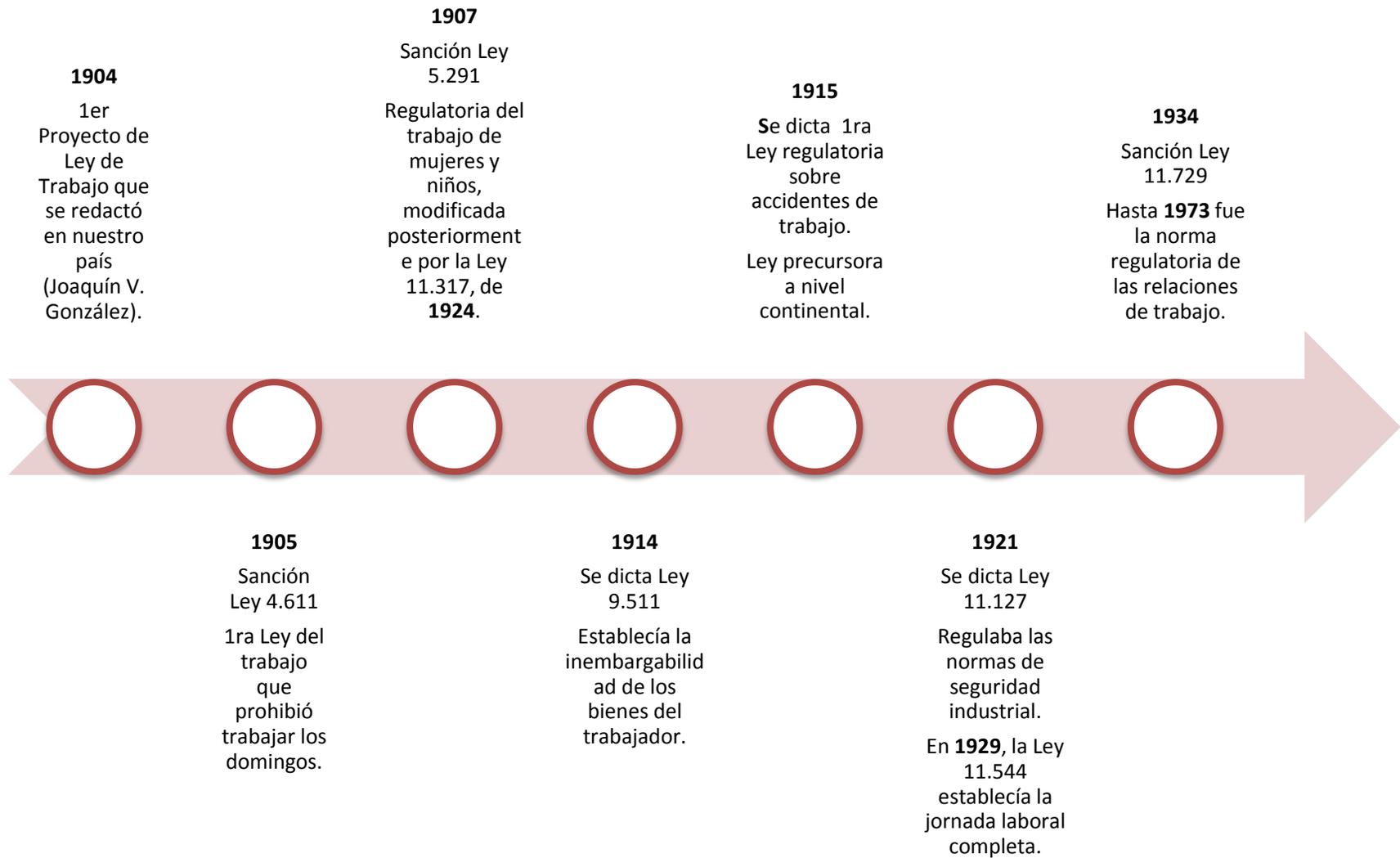
Un ejemplo inmejorable del constitucionalismo social, es el de la Constitución de Weimar de 1919, que tuvo como aspectos más destacados: a) Creación del derecho unitario del trabajo, y protección estatal para el trabajo; b) Reglamentación internacional del Trabajo para garantizar a la clase obrera de todo el mundo un mínimo de derechos sociales; c) Principios laborales: libertad de trabajo, obligación de trabajar, Derecho al Trabajo, d) Libertad de coalición, para defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y producción.

La Constitución de Weimar se sancionó en Alemania el 11 de noviembre de 1919, estableció una república federal con nueve estados y la elección de cargo presidencial por votación de la población.

Antes de la inclusión constitucional de cláusulas sociales y protectorias del trabajo, Argentina posee un rico trayecto, que comienza a principios del siglo XX, al transitar el derrotero del Derecho del Trabajo y la Justicia Social.

El constitucionalismo social se inicia en México en 1917, y prosigue en Alemania en 1919, con la Constitución de la República de Weimar. En Latinoamérica fue reflejada en tanto orden de ideas por las Constituciones de: Uruguay (1934), Cuba (1940), Guatemala (1945), Brasil (1934, 1946, 1969 reformada en 1988), Venezuela (1947 y 1961), Perú y Ecuador (1979), la Argentina de 1949, posteriormente anulada por una proclama del Gobierno de facto de 1955: la inclusión del art. 14 BIS en 1957, y la reforma de 1994 por la cual se incorporan a su texto, Declaraciones, Pactos y Convenciones Internacionales.

Una cronología aproximada de los hitos fundamentales del Derecho del Trabajo precedentes a la Constitución de 1949 sería la siguiente:



El Convenio 87 de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene aptitud para crear normas internacionales del trabajo, susceptibles de ratificación por los países y de cumplimiento obligatorio en caso de que esta sea llevada a cabo. Estas normas internacionales, son conocidas como Convenios OIT y poseen jerarquía supra legal.

Entre los instrumentos internacionales con jerarquía constitucional, contenidos en el artículo 75, inc. 22, de la Constitución Nacional, se encuentran:

- el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y
- el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.

En ambos, se menciona el Convenio 87 de OIT sobre Libertad Sindical y derecho a la sindicación, sosteniendo que ningún Estado parte del tratado, podrá tomar medidas legislativas que menoscaben los derechos allí contenidos. Ello ha llevado a nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación y a un sector importante de la Doctrina del Derecho del Trabajo, a concebir al Convenio 87 como parte del bloque de Constitucionalidad, posicionándolo en pie de igualdad a los tratados internacionales de Derechos Humanos enumerados en el artículo 75, inc. 22.

¿Qué importancia tienen en las estrategias de acción sindical el reconocimiento del Convenio 87 de la OIT de Libertad Sindical y Negociación Colectiva como integrante de la escala superior de la jerarquía normativa?

Jerarquía y Prelación. Diferencias

El orden que describimos precedentemente, es utilizado en el “Derecho Común” al momento de aplicar una norma y privilegiar una sobre otra. Pero en el Derecho del Trabajo, esto no es así necesariamente, en virtud de lo dispuesto por el Principio Protectorio y su regla de la norma más favorable.

Por lo expuesto, coexisten en el Derecho del Trabajo, dos sistemas paralelos:

- el de Jerarquía Normativa, determinado por la naturaleza de la norma aplicable, y
- el de Prelación, por el cual se determina qué norma corresponde aplicar en virtud de cuánto beneficia al trabajador.

Es por ello que, tomando como base el orden jerárquico, nunca una norma inferior, puede otorgar menos beneficios que una superior (la ley no puede disminuir lo establecido en un tratado o en la Constitución, un Decreto no puede hacerlo con respecto a una ley, etc.). Sin embargo, una norma inferior puede ampliar el halo de derechos y beneficios otorgados al trabajador por una norma superior. Por ello, una fuente por ejemplo de origen no estatal (Convenio Colectivo de Trabajo o laudo) puede contener mayor amplitud de derechos que una ley, y puede de esta manera desplazarla, a pesar de tener menor rango jerárquico. He allí la mayor prelación que puede tener una norma de carácter

normativo inferior, sobre otra de carácter superior, si es que la primera contiene más y mejores derechos que la última.

La regla del régimen más favorable, cuando hace prevalecer una fuente de jerarquía inferior sobre una de jerarquía superior, no atenta ni fractura el principio de jerarquía de las fuentes, sino que simplemente la norma de rango inferior (por prelación) se aplica preferentemente sobre la superior.

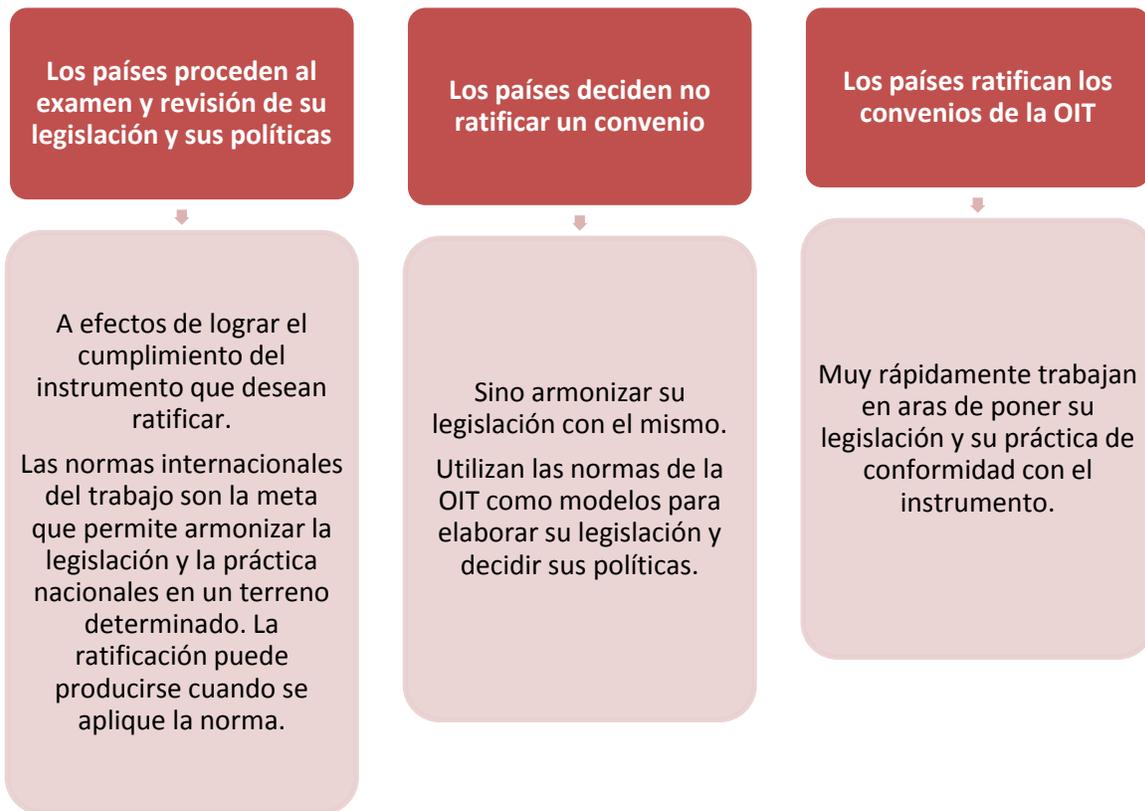
Incorporación de los Convenios de la OIT al derecho interno

Las normas internacionales del trabajo son, ante todo, instrumentos para los gobiernos que, en consulta con los empleadores y los trabajadores y trabajadoras, se proponen redactar y aplicar una legislación laboral, al igual que políticas sociales que estén de conformidad con las normas aceptadas internacionalmente.

Una vez adoptada una norma por la Conferencia Internacional del Trabajo, durante los meses siguientes se está en el periodo de sumisión, en el que los países deben considerar la ratificación de un convenio de la OIT, lo que puede desembocar en diferentes opciones.

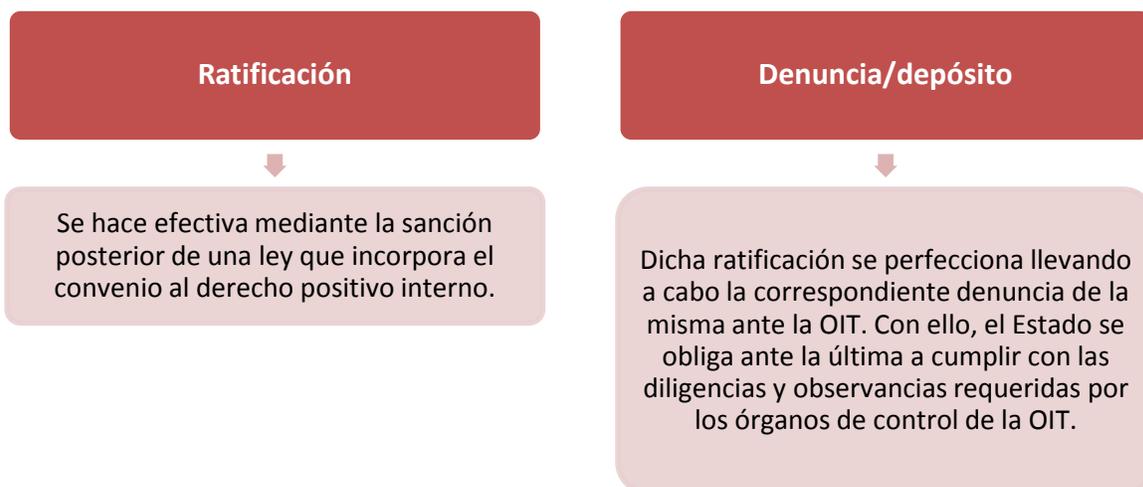
La ratificación

La ratificación es un procedimiento formal mediante el cual los Estados declaran expresamente su voluntad de vincularse al cumplimiento de un convenio de la OIT. La ratificación implica que los Estados se obligan a llevar a cabo medidas oportunas para hacer efectivas en la ley y en la práctica las disposiciones del convenio ratificado y de someterse a los procedimientos de la OIT destinados a supervisar su aplicación. Cada país establece en sus normas internas los órganos y procedimientos de ratificación pero ésta es efectiva en el ámbito internacional sólo cuando es comunicada al Director General de la OIT.



Los Estados miembros pueden elegir entre ratificar o no ratificar un Convenio determinado, pero la OIT considera importante seguir la evolución producida en los países que no los han ratificado.

Es fundamental establecer una distinción entre ratificación y denuncia/depósito ante la OIT.



3. Fundamentos del Derecho del trabajo

El Derecho del Trabajo nace como consecuencia de una serie de hechos difíciles de modificar en su momento y que tenían una fuerte carga emotiva e ideológica.

Hace aproximadamente 200 años las relaciones de producción se alteraron, la actividad agropecuaria dejó de ser la más importante generadora de bienes para la subsistencia. Cambió también la lógica de los mercados, se dejó la producción artesanal que atendía pedidos individualizados para pasarse a una economía de mercados donde sólo se puede conocer la cantidad global de demanda.

También hubo un cambio tecnológico con la aparición de la máquina, que potenció la cantidad de trabajo sin límites naturales como día y noche, cambios de estación para las cosechas etc.

Estos cambios terminaron produciendo un desequilibrio entre la oferta y la demanda de mano de obra, la cantidad de trabajadores disponibles superaban ampliamente a los que se necesitaban.

Este nuevo sistema de relaciones incluía una marcada tendencia a la explotación del trabajo humano. Para los dueños de los medios de producción era un sistema muy conveniente que dio lugar a condiciones de trabajo tremendamente exigentes.

Desde el punto de vista jurídico, en aquella época no existían normas que regulen las relaciones laborales y eran tratadas como simples contratos, con interpretaciones rígidas y con dificultades serias para interpretar y regular relaciones contractuales de cumplimiento prolongado, como son los contratos de trabajo.

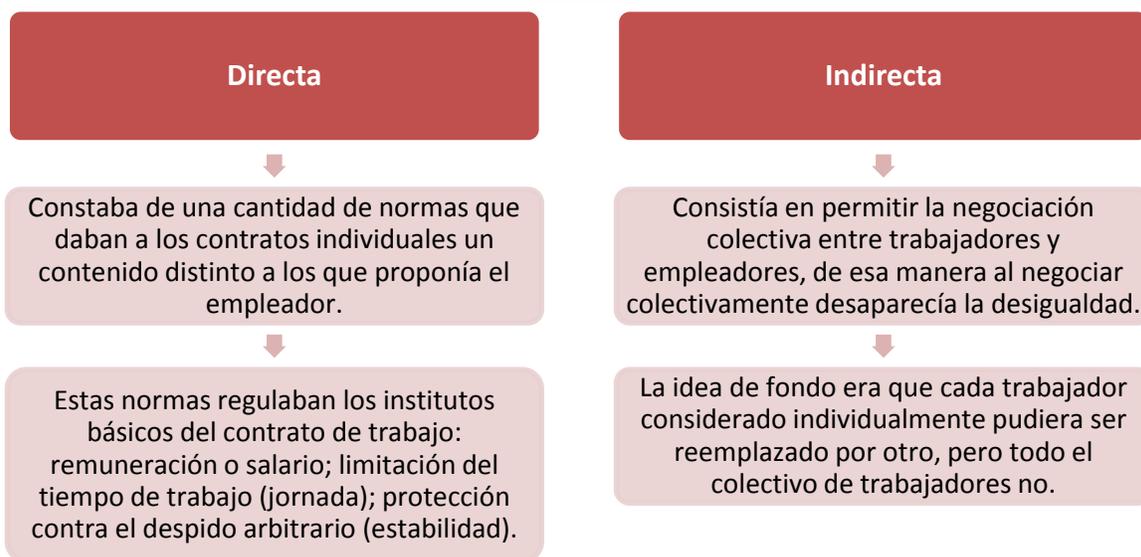
El desequilibrio entre oferta y demanda de mano de obra tiene como consecuencia negociaciones laborales en donde el trabajador no tenía capacidad de negociar condiciones laborales. Sus opciones se veían reducidas a aceptar o rechazar las propuestas que recibía. No podía evaluar libremente la conveniencia de la propuesta y las normas de aquel momento no pudieron regular de manera socialmente aceptable esta situación.

Cabe concluir que a esos contratos les faltaba un elemento básico, las partes no estaban en situación de igualdad al momento de la negociación. Esta falta de igualdad existía masivamente y en un grado tal que los propios trabajadores no podían aceptarla.

Esa situación debía ser modificada, desde la ciencia jurídica era necesario suprimir esa situación de desigualdad prenegocial entre las partes denominada *hiposuficiencia*, que daba lugar a situaciones de explotación y que no podía ser consentida por los trabajadores. Era necesario que el sistema jurídico cumpliera su función de mantener la paz social.

Originariamente el derecho laboral estaba formado por una serie de normas que tendían a contradecir las tendencias del mercado, y por ello eran de carácter imperativo y tenían vigilancia por parte del Estado. Sus destinatarios eran los trabajadores industriales. Inicialmente las alternativas o vías de protección eran dos (2) una directa y otra indirecta.

El nacimiento del derecho del trabajo tuvo como finalidad el refuerzo de la posición del trabajador, -denominado protección- para recomponer la situación de desigualdad. Es un sistema protectorio y tiene su razón de ser en esa función especial y diferenciada del resto del derecho. Tiende a preservar la organización social contribuyendo al orden público eliminando el masivo descontento que sufrían los trabajadores.

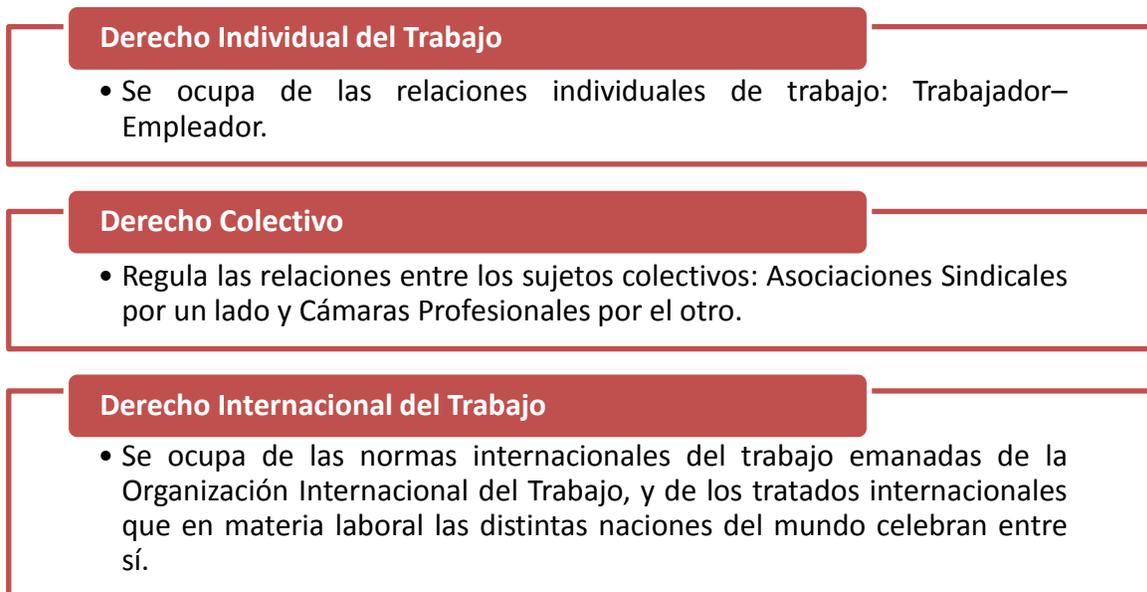


4. ¿Qué es el Derecho del Trabajo?

El Derecho del Trabajo debe ser entendido como un:

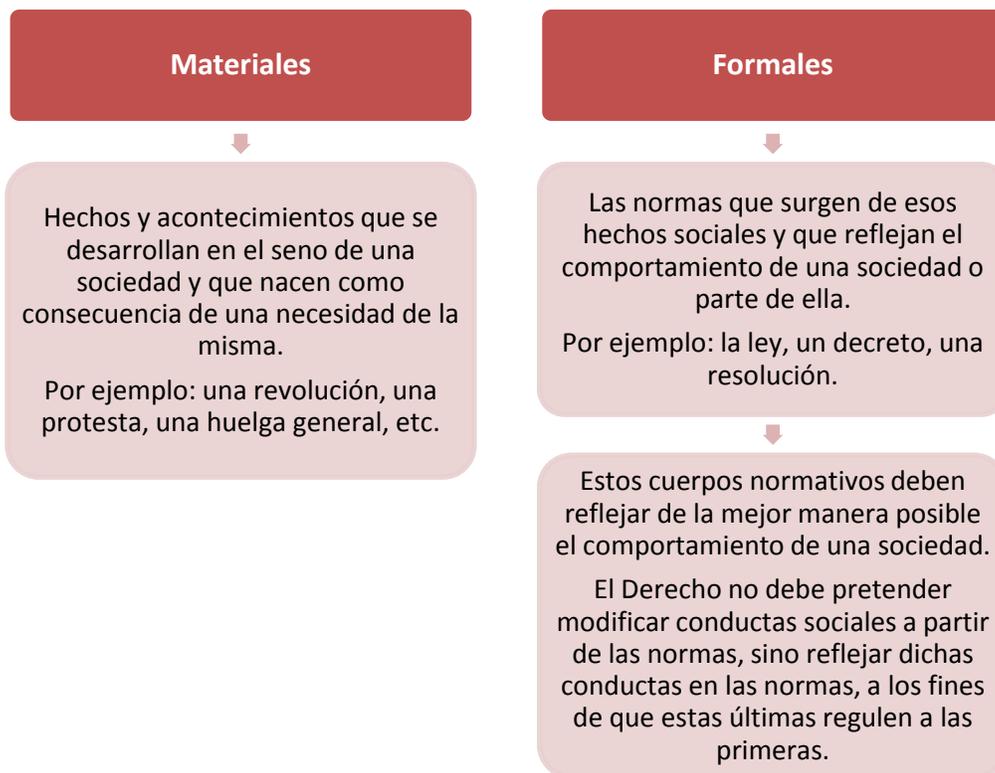
Conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones que surgen del hecho social del trabajo dependiente y las emanadas de las asociaciones sindicales, cámaras empresariales y grupo de empleadores, entre sí y con el Estado. El mismo se constituye como una herramienta destinada a proteger los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, que entiende correctamente, son la parte “débil” de la relación de trabajo.

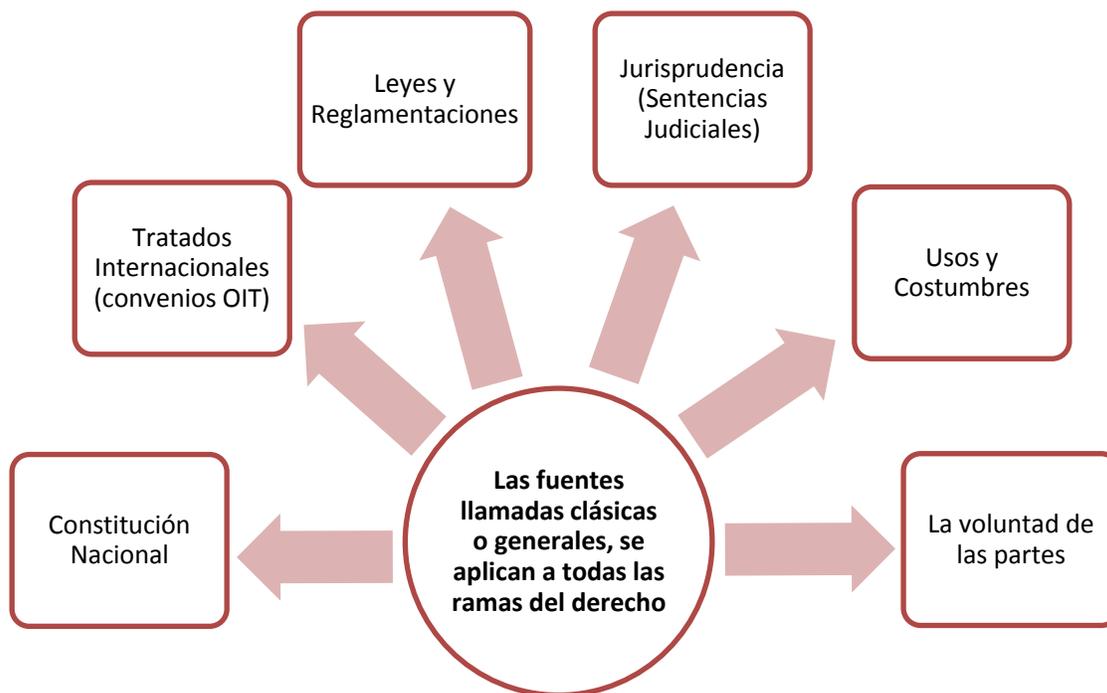
El Derecho del Trabajo se divide en tres grandes ramas:



El Derecho del Trabajo, constituye, fundamentalmente, una garantía de estabilidad en las relaciones laborales, que surge como respuesta a la cuestión social. Asimismo, posee una función igualadora que sirve para armonizar intereses.

Fuentes del Derecho del Trabajo - Interacción entre las mismas





Cada rama del Derecho específica (Penal, del Trabajo, Civil, Comercial, Administrativo, Tributario, etc.), posee sus fuentes particulares. A éstas las llamaremos propias y nos detendremos solamente en las que nos competen: “Las Fuentes del Derecho del Trabajo”.

El Profesor Krotoschin, ha definido las Fuentes del Derecho del Trabajo como: “El conjunto de los principios y normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad social surgen de este presupuesto básico”.

El artículo 1º de la Ley de Contrato de Trabajo sostiene que:

- “El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen:
- Por esta ley;
- Por las leyes y Estatutos Profesionales;
- Por las Convenciones Colectivas o Laudos con fuerza de tales:
- Por la voluntad de las partes;
- Por los usos y Costumbres”.

En resumen, son Fuentes del Derecho del Trabajo, todas las Fuentes “Generales” (aplicables a todas las ramas del Derecho) y las “Propias” mencionadas en último lugar.

A continuación, realizamos una breve descripción de cada fuente, para un mejor entendimiento del lector.

Constitución Nacional

- El artículo 14 BIS consagra el constitucionalismo social en Argentina; éste garantiza que el Estado debe respetar los derechos de los trabajadores, de los sindicatos y la seguridad social, debiendo omitir toda conducta lesiva e invasiva sobre los mismos.

Tratados Internacionales

- El artículo 31 de la Constitución Nacional dispone que, en el derecho argentino, los tratados internacionales constituyen una fuente formal. Es así que, una vez ratificados y suscriptos por nuestro país, son aplicables en el derecho interno.

Leyes y sus reglamentaciones

- Entendemos por Ley a toda norma de alcance general dictada por autoridad competente. En el caso de nuestro país, esa autoridad competente recae en el Congreso Nacional.
- Los decretos reglamentarios son aquellos que dicta el Poder Ejecutivo en la facultad conferida por el art. 99 inc. 2 de la Constitución Nacional. Tienen la función de adecuar el texto de la ley a situaciones concretas. Por ejemplo: si por medio de una Ley se crea un organismo público o un ente, el decreto reglamentario puede reglamentar 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 organismos administrativos para interpretar normas o reglamentarlas sin alterar su esencia.

Jurisprudencia

- Son los fallos Judiciales, especialmente los emanados de los tribunales superiores; constituyen una fuente para la sanción de nuevas normas y la interpretación y modificación de las 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 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 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 22.250 para empleados de la Construcción, o 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 14.786 (Ley de Procedimiento Obligatorio de Conciliación de Conflictos Colectivos de Trabajo), las partes, voluntariamente, eligen un tercero para que soluciones el conflicto.

Convenios OIT

- Son normas de validez internacional, emanadas por la OIT, y susceptibles de ratificación por los distintos países, destinadas a promover la Justicia Social, el Diálogo Tripartito y darle un marco jurídico a distintas situaciones laborales.
- Los Convenios son de aplicación obligatoria para quienes los ratifican. Y se diferencian de las Recomendaciones de la OIT, que no son susceptibles de ratificación y su contenido no es de aplicación obligatoria. Las mismas constituyen guías para la aplicación de los Convenios.

Reglamentos de Empresas

- Por medio del reglamento de empresa el empresario puede organizar y reglamentar el funcionamiento del personal y la forma en que se llevará a cabo la prestación laboral. Son obligatorias para aquellos trabajadores que presten servicio en la empresa, siempre que el reglamento no violente lo sostenido por la Ley de Contrato de Trabajo o el Estatuto (en el caso de haberlo) correspondiente a esa rama de actividad profesional.

Usos de empresas

- Son formas frecuentes, generalizadas y reiteradas de la empresa respecto de su personal. A diferencia de los reglamentos, no están escritos, pero siempre y cuando no violenten los derechos establecidos por las leyes, son obligatorios para los trabajadores.

Concepto de Trabajo en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744

“Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste a favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.”

El Derecho del Trabajo Argentino posee la particularidad de no encontrarse codificado a partir de un cuerpo normativo único que lo regule (no hay un Código del Trabajo en Argentina, a diferencia de Paraguay o Brasil). Sino que, a estos efectos, existe numerosa y variada legislación siendo la **Ley 20.744 de Contrato de Trabajo**, la que **se encarga prioritariamente de describir y regular la relación laboral**. En este sentido, el artículo 4º de dicha norma, sostiene que:

De la mencionada definición se desprenden los siguientes elementos:

a) Licitud: el trabajo no debe contrariar lo dispuesto por la legislación.

b) Libertad: requiere de la voluntariedad del trabajador al momento de realizarlo.

c) Onerosidad: el trabajo se realiza a cambio de una contraprestación dineraria.

d) Dependencia

El trabajador o la trabajadora en relación de dependencia, se caracteriza por:

a) Trabajar en una organización ajena, sometido a las directivas de una persona ajena.

b) Trabajar bajo el riesgo de otro, que recibe la tarea y la dirige. El trabajador no asume los riesgos económicos.

La dependencia implica que el trabajador se somete a la dirección y organización del empleador. Dicha relación posee tres dimensiones:

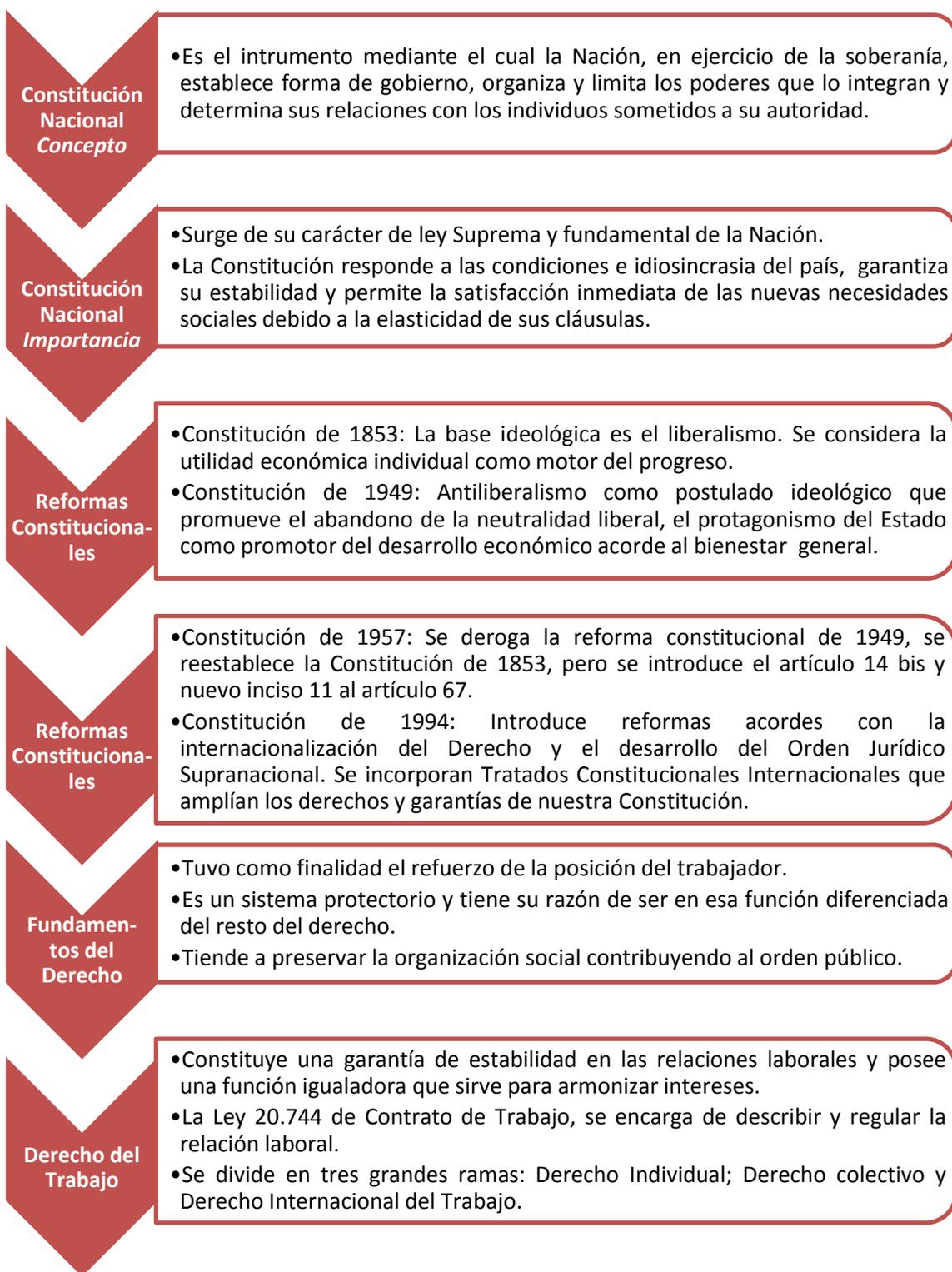
a) Subordinación técnica: somete su trabajo a los pareceres y objetivos de un empleador.

b) Subordinación económica: el trabajador no recibe el producto de su trabajo ni asume los riesgos económicos de la empresa. Pero cobra el salario por el trabajo realizado.

c) Subordinación jurídica: consiste en la posibilidad jurídica del empleador de dirigir en el empleo la conducta del empleador. Con la posibilidad de sancionar conductas.

Por lo propio, el llamado “trabajador autónomo” (excluido del Derecho del Trabajo) se diferencia totalmente, ya que no tiene relación de dependencia y trabaja por su cuenta y riesgo.

Para recordar



Actividades de reflexión

Actividad N° 1

- En pequeños grupos (no más de cuatro integrantes), establezcan las diferencias políticas y sociales de las reformas constitucionales de:

1853	1947	1957	1994

Actividad N° 2

- Responde a las siguientes preguntas
 - ¿Cuáles son los aspectos más relevantes de la reforma constitucional de 1994?
 - ¿Qué importancia tienen los cambios introducidos por la jerarquía normativa para los derechos laborales en Argentina?
 - ¿Qué jerarquía adquieren los tratados y los pactos internacionales?
 - En reunión con los demás grupos, puesta en común.

Unidad II Los principios generales del derecho del trabajo

Objetivos

- Analizar los principios generales del derecho del trabajo.
- Introducir los principios que constituyen el orden normativo.
- Describir el principio protectorio y sus reglas de aplicación.
- Introducir la importancia del Orden público laboral.

1. Los principios del derecho laboral y el orden normativo

La autonomía de una rama del derecho se da cuando tiene principios propios distintos a los que influyen otras ramas del derecho. Los principios son ideas primordiales de la organización jurídica para la correcta aplicación de las disposiciones del orden normativo laboral. Brindándole

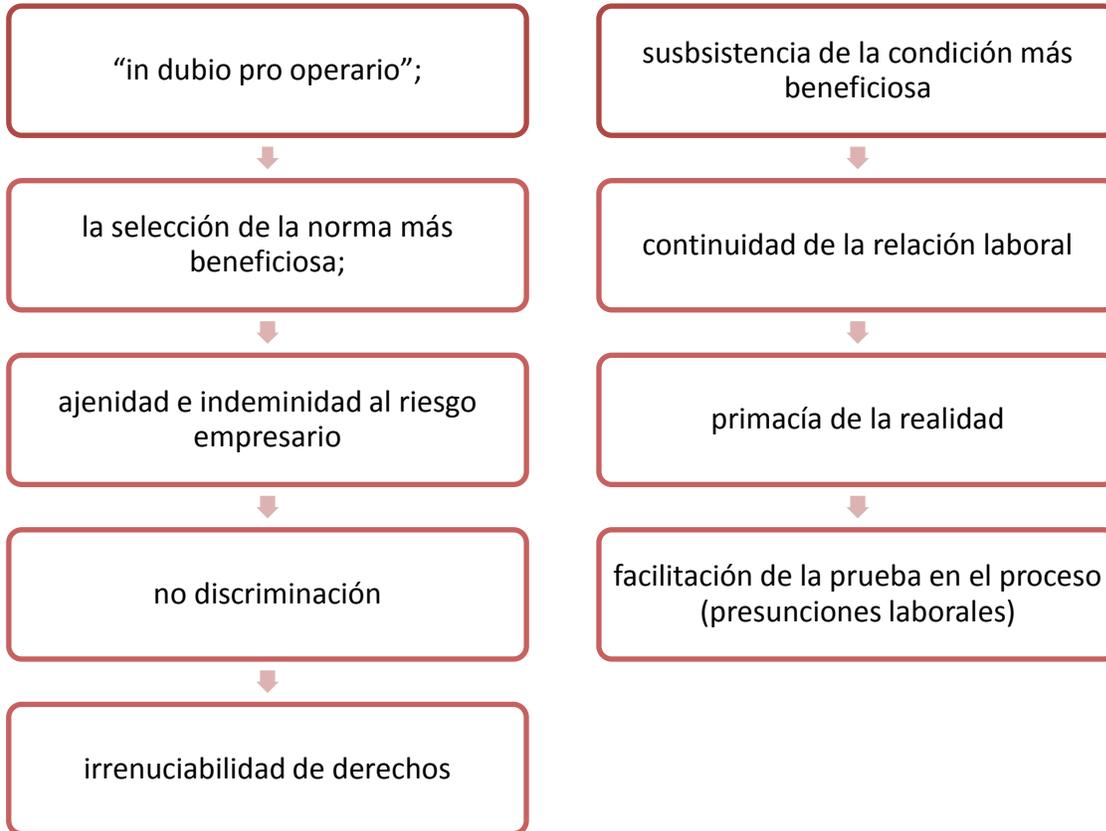
En este sentido, los principios cumplen una triple función:



2. El principio protectorio y sus reglas de aplicación

No es posible darle validez universal a los principios del Derecho del Trabajo, ya que deben adecuarse a la normativa específica de la cual deviene. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional sostiene que el principio protectorio debe servir como idea interpretadora, informadora e integradora de toda normativa jurídica laboral, cuando determina que “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes”.

El principio general consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional es el protectorio y de él provienen reglas particulares de aplicación, a saber:



Otras posturas mencionan como principios notas características de ciertas modalidades del contrato de trabajo.

Por ejemplo, Plá Rodríguez se refiere a los siguientes principios (Caubet, 2002):

- Principio protector, el cual se puede concretar en estas tres ideas:
 - ✓ “in dubio pro operario”
 - ✓ Regla de aplicación de la norma más favorable
 - ✓ Regla de la condición más beneficiosa
- Principio de la irrenunciabilidad de derechos
- Principio de la continuidad de la relación laboral
- Principio de la primacía de la realidad
- Principio de la razonabilidad
- Principio de la buena fe

El principio protectorio que orienta al Derecho del Trabajo tiene su sentido en la protección del trabajador, con el objetivo de obtener igualdad real frente a la otra parte, el empleador. Trata de igualar las posiciones que son desiguales, pretende que quien se encuentra en dependencia jurídica de otro no sea víctima de abusos o explotaciones, que podría sufrir sin regulación que lo proteja. (Caubet, 2002).

3. Interpretación más favorable al trabajador en caso de duda (*"in dubio pro operario"*)

Esta regla significa que, en caso de que una norma puede interpretarse de distintas formas, debe optarse por aquella interpretación más favorable al trabajador, conciliando la solución con la normativa jurídica y **"buscando el remedio más valioso de acuerdo a la finalidad y al bien protegido"** (Caubet, 2002:90). Este precepto tiende a equilibrar posiciones y no a perjudicar al empleador, ya que se tiene presente las desigualdades sociales y económicas del trabajador; por lo que en general tiene mayores dificultades que el empleador para probar ciertos hechos o aportar datos u obtener informes o documentos.

Dicha regla se plasma en la Ley de Contrato de Trabajo, "si 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", (Art. 9).

4. Aplicación y efectos de la norma más favorable. Distintos criterios

Es el caso en el que dos o más normas, de igual o distinto rango sirvan para resolver la misma situación, prevalece la más favorable.

Existen tres criterios para establecer la norma más favorable:

a) conglomeramiento por instituciones, es el que adopta la Ley de Contrato de Trabajo en el artículo 9. Se emplea como unidad de comparación el conjunto de normas "relacionadas con cada una de las instituciones del derecho del trabajo", optando así por la normativa más favorable.

b) acumulación: de todos los regímenes en cuestión se adopta las normas que más favorecen al trabajador y se

En caso de duda sobre las normas legales o convenciones prevalecerá la más favorable al trabajador.

confecciona un texto nuevo, producto de la combinación de distintas fuentes;

c) conglobamiento simple: en este criterio se toma el sistema que, en su totalidad, se define como el más favorable, y se descarta al otro. Se realiza un análisis integral, y se compara la normativa que ofrece mayores beneficios.

5. Ajenidad del riesgo empresarial e indemnidad del trabajador

Los principios de ajenidad del riesgo y de indemnidad significan preservar al trabajador para que en la relación laboral no se vea menoscabado física, moral o materialmente.

Se debe recordar que, en el contrato de trabajo, el empleador establece los medios personales y de producción, y es quien construye la empresa y se beneficia, generando réditos y resultados personales como producto de tal organización. Por esta razón, el empresario debe ser responsable de los riesgos de la explotación ya que en definitiva es quien la organiza, la dirige y obtiene réditos. El trabajador por más que se parte de la empresa, no participa del negocio y no es socio. De modo que, así como no obtiene beneficios con los resultados de la empresa, tampoco debe solventar las pérdidas o riesgos de la misma.

El trabajador no asume los riesgos económicos de la empresa que lo emplea.

Esta regla de aplicación significa un requerimiento al empleador con el objetivo de que brinde todas las medidas preventivas necesarias para evitar los daños, o disminuirlos. El derecho al mantenimiento de las condiciones de trabajo, el derecho a la estabilidad en época de crisis y el derecho a no realizar tareas riesgosas deben ser concebidas a partir de un tratamiento especial fundado en este principio de ajenidad del riesgo para el trabajador.

6. Irrenunciabilidad de derechos

Uno de los aspectos más importantes del principio protectorio es ésta regla y se refiere a la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de derechos otorgados por la ley o el convenio colectivo del trabajo en el que está encuadrado.

El trabajador no puede renunciar a sus derechos esenciales.

Según los artículos 7, 12 y 15 de la Ley de Contrato de Trabajo, toda acción del trabajador que involucre una renuncia de los derechos fijados por las normas laborales carece de eficacia. **La “renuncia” es una acción voluntaria donde la persona despega y abandona un derecho que lo**

favorece, una acción válida en otros ámbitos del derecho, pero no en el Derecho del Trabajo.

La irrenunciabilidad está relacionada a un derecho de mínima, que considera la falta de capacidad de negociación de quien se quiere proteger. Sería inútil que el sistema jurídico reconociendo la desigualdad a la que se enfrenta el trabajador, luego permitiera que sus derechos se vulneren, debilitando la norma que pretendía protegerlo frente al desigual poder de negociación de las partes.

Supuestos que incluye la **Irrenunciabilidad de derechos**

Renuncia anticipada de derechos provenientes de la ley o del convenio colectivo.

Por ejemplo, la renuncia anticipada a la indemnización por despidos, a las vacaciones o a la remuneración de una categoría superior.

Renuncia anticipada a derechos que pueden darse en actos futuros del empleador en ejercicio de su poder de dirección y organización.

Se refiere a la imposibilidad del trabajador de aceptar incondicionalmente cambios contractuales a producirse de modo eventual en el futuro, como ser traslados o cambio de turnos.

Renuncia a derechos ya obtenidos que se han incorporado al patrimonio del trabajador.

Por ejemplo, no puede renunciar a ingresos provenientes a un despido injustificado.

Renuncia a las condiciones ya obtenidas que superan los mínimos legales y convencionales, salvo compensación adecuada de otras condiciones de trabajo.

La Ley de Contrato de Trabajo es concreta al respecto: “lo pactado por debajo de las normas imperativas no tiene validez, es inoponible al trabajador e ineficaz jurídicamente”.

7. La regla de no discriminación

La Constitución Nacional establece el principio general de no discriminación en los artículos 14 y 16, y el artículo 43 termina con toda posibilidad de admisión de un trato

discriminatorio cuando afirma que toda persona puede interponer acción expedida y rápida de amparo contra cualquier forma de discriminación. La Ley de Contrato de Trabajo es explícita acerca de este punto en los artículos 17, 81, 172, 178 y 187 y la ley sindical es terminante al respecto.

El principio de igualdad de trato es aplicable en todas las relaciones contractuales, como en la determinación de salarios y en los casos de despidos.

Asimismo es uno de los principios fundantes de la Organización Internacional de Trabajo (OIT): “Salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor”.

La OIT, ha tomado una actitud activa y permanente para combatir la discriminación y la desigualdad en materia laboral, al promover el Convenio 111, sobre discriminación en el empleo y la ocupación, y el 100 sobre igualdad de remuneración.

La Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo 81 establece la “prohibición del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, edad, etc.”.

8. La regla de la subsistencia de la condición más beneficiosa y el cambio de régimen legal

Esta regla se refiere a la sucesión de normas en el tiempo, supone que debe ser respetada la medida que sea más favorable al 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 de reducirlos.

La regla en cuestión se encuentra incorporada al artículo 7 de la LCT 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, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta ley”.

En este sentido, el art. 13 de la misma norma, 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 éstas”.

Esta regla implica que nunca puede empeorarse la situación de un trabajador.

En conclusión, incluso las convenciones y acuerdos pactados entre trabajador y empleador, que perjudiquen al primero en algún sentido, no tendrán valor alguno, incluso si ese empeoramiento surge de un Convenio Colectivo de Trabajo.

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

9. La continuidad del Contrato de trabajo

La continuidad del contrato se encuentra establecida en numerosas normas de la ley de contrato de trabajo. El artículo 90 establece el principio de indeterminación del plazo del contrato de trabajo, instituyendo una preferencia legal por dichos contratos. Y cuando hubiere dudas establece que debe resolver a favor de la continuidad o subsistencia del contrato, el que se entiende por tiempo indeterminado hasta que el trabajador se jubile.

El artículo 10 de la LCT dispone que “En caso de duda, las situaciones deben resolverse a favor de la continuidad o subsistencia del contrato”. Por último, el artículo 94 establece que la omisión de otorgar preaviso en el contrato de plazo fijo lo transforma en un contrato por 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.

10. La primacía de realidad

Como en otros contratos tipos se concede preferencia a la realidad que existe en el contrato de trabajo sobre los hechos en la relación laboral. En el artículo 21 de La Ley de Contrato de Trabajo, establece el principio en cuanto afirma que “habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación...”, sancionando como nulo todo contrato en el cual las partes actúan simulando o fraguando la 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, afiliaciones a cooperativas inexistentes).

Este principio, tal como su nombre lo indica, prioriza la realidad de los hechos por sobre lo que se pretende aparentar. Ello a los fines de evitar el fraude o la simulación laboral.

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.

11. Facilitación de la prueba en el proceso: presunciones laborales

La regla de facilitación de la prueba en el proceso es una de las aplicaciones del principio protectorio, se desarrolla en distintas disposiciones de Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T), y en las leyes procesales.

La L.C.T establece presunciones con diferentes efectos: absolutas y relativas, las primeras no admiten pruebas en contrario, y las segundas admiten pruebas que las contradigan. Todas fueron establecidas para garantizar la igualdad jurídica de las partes, como defensa del orden público laboral.

Ejemplo de presunciones absolutas: Accidente o enfermedad del menor que trabaja en tareas prohibidas. El artículo 195 de L.C.T establece que, a los efectos de las responsabilidades e indemnizaciones previstas en la legislación laboral, en caso de accidente de trabajo o enfermedad de un menor, si se demuestra ser causa de las tareas prohibidas, o realizadas en infracción, se considera culpa del empleador, sin admitirse prueba contraria.

Ejemplo de presunciones relativas: La presunción del contrato de trabajo. El artículo 23 de la L.C.T presume la existencia del contrato de trabajo por la presentación de los servicios, a menos que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se exponga lo contrario.

Para asegurar igualdad jurídica se introduce dicha regla que facilita la presentación de pruebas en situación de desacuerdo.

12. El Orden Público Laboral

El Orden Público Laboral constituye un elemento fundamental del Derecho del Trabajo, ya que sin él perdería fuerza y consistencia.

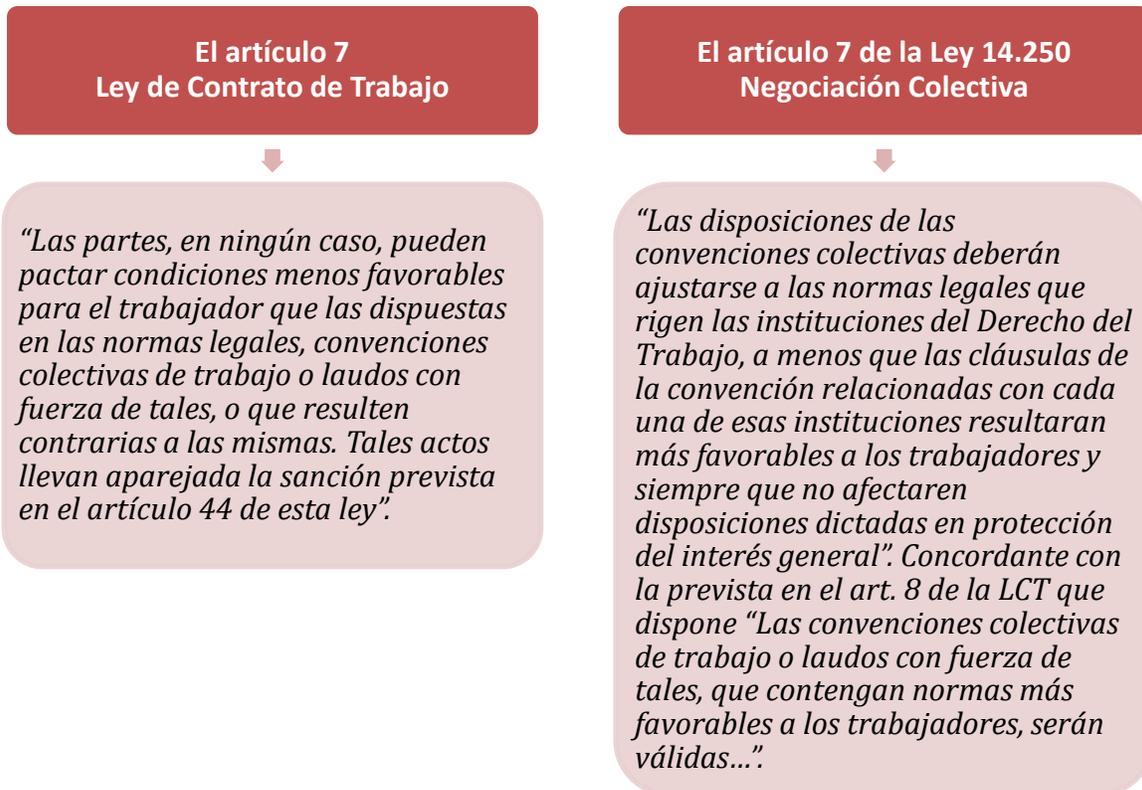
El Derecho del Trabajo reconoce, tomando el principio protectorio como base y la recepción de éste por el artículo 14 bis de la Constitución y la Ley de Contrato de Trabajo, **al trabajador como la parte débil de la relación de trabajo. Esto implica, entre otras cosas, que reconoce “prima facie” una relación contractual desigual y desequilibrada.**

Este concepto surge en primera medida por la imperatividad de las normas, lo que implica la irrenunciabilidad e indelegabilidad de las mismas.

Por ello, el Derecho del Trabajo surge como una herramienta reparadora y niveladora, que brega por restituirle cierto equilibrio, y esto lo logra protegiendo al trabajador por medio de principios y normas varias. Si las mismas fueren de cumplimiento optativo, el sistema

resultaría preso de una gran contradicción. Por un lado buscaría de manera imperativa proteger al trabajador, más le daría al mismo la posibilidad de desprotegerse. Es en este sendero donde toma sentido y color el concepto de Orden Público Laboral.

El Orden Público Laboral se encuentra plasmado en dos normas



En cambio, el **Orden Público Relativo** está constituido por el conjunto de normas que admite negociación de las partes siempre y cuando ésta beneficie al trabajador.

La mayoría de las normas de derecho del trabajo son de este tipo: establecen un contenido o “piso” mínimo de derechos (salario mínimo vital y móvil, jornada mínima de trabajo, indemnización mínima en caso de despido, etc.) que no debe violentarse, pero que sí puede modificarse en caso de mejora de las condiciones para el trabajador (se pueden pactar menos horas de trabajo que el mínimo legal, salarios por encima del mínimo, etc.).

En síntesis, el **Orden Público Relativo** actúa como garante de un estándar mínimo de derechos, que el acuerdo entre las partes o la negociación colectiva pueden elevar, pero nunca empeorar.

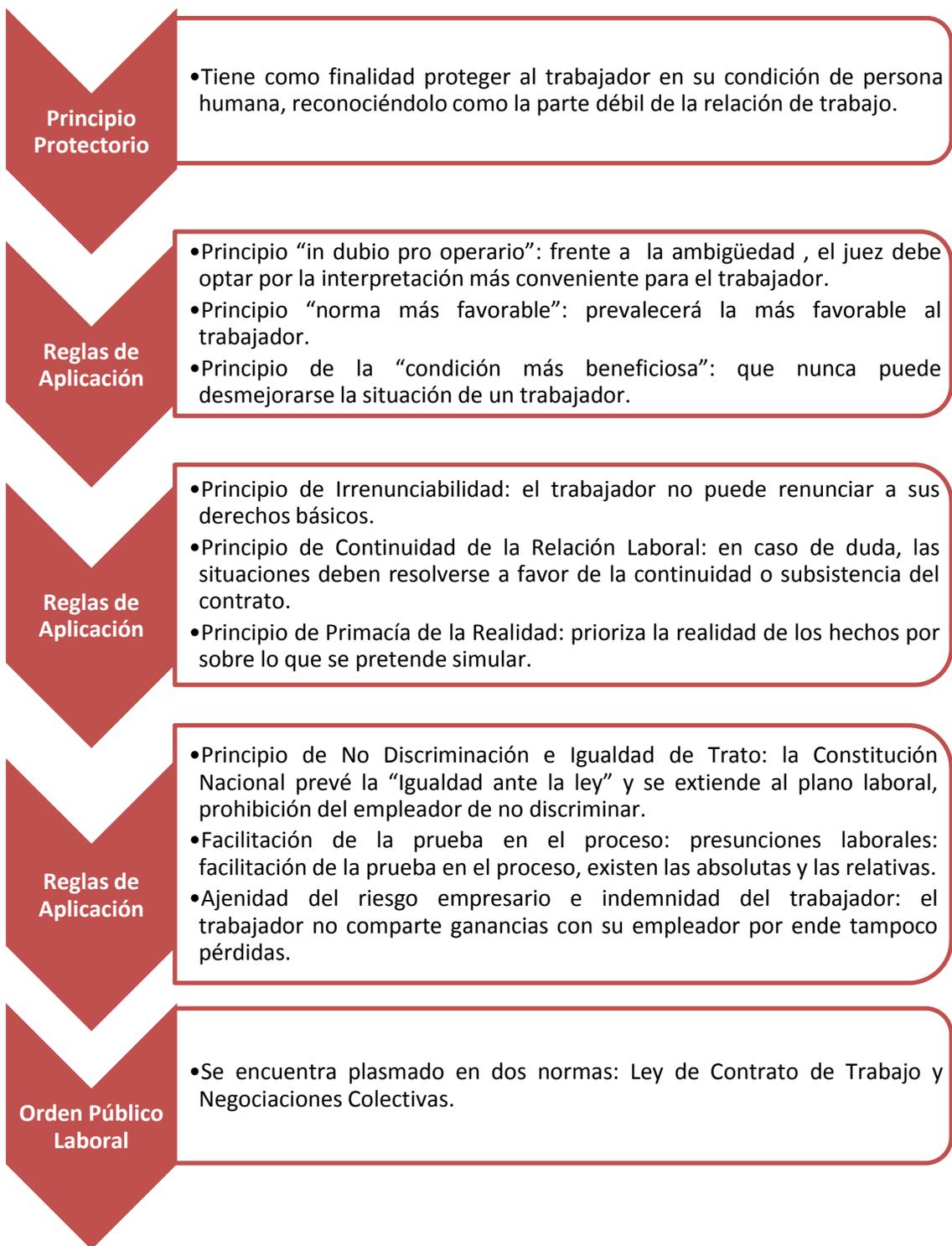
Efectos de la Violación del Orden Público

En el caso que se violen normas de orden público general, la sanción consiste en dotar de ineficacia al acto. Es así que en los casos mencionados de trabajo ilícito o prohibido, corresponde declarar la nulidad total del contrato, ya que se encuentra viciado de raíz. En cambio, en el resto de los casos, cuando se viole la norma de orden público laboral, no se producirá la nulidad íntegra del contrato, sino de la cláusula violatoria o inválida (aplicándose el principio de conservación del contrato), que será sustituida automáticamente y de pleno derecho por la norma mínima.

Por ejemplo: si en un contrato de trabajo se pacta una jornada laboral de 9 horas, no se declara nulo el contrato íntegramente, sino dicha cláusula, siendo reemplazada automáticamente por la norma mínima (jornada de 8 horas). Esto encuentra fundamento legal en el art. 13º de la Ley de Contrato de Trabajo:

“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 éstas”.

Para recordar



Actividades de reflexión

Actividad N° 1

- En pequeños grupos discuta y responda los siguientes interrogantes.

- Explíqueme qué son los principios del Derecho del Trabajo y cuáles sus funciones.
- ¿Cuál es el principio establecido en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional? Enumere las reglas de aplicación.
- ¿Cuál es la razón de ser del principio protectorio que orienta al Derecho de Trabajo?

- Reflexione sobre estas reglas de aplicación.

- ¿Cuál es el fundamento de la regla de ajenidad del riesgo del empresario?
- ¿Qué utilidad tiene la regla de interpretación más favorable en caso de duda?
- ¿Por qué se prevé la prohibición de la renuncia de derechos?

- Puesta en común.

Actividad N° 2

- Analiza la siguiente situación y contesta las preguntas.

CASO: Juan Carlos Pérez buscaba trabajo como mozo. Luego de pasar varios meses sin empleo, el dueño de la pizzería decide contratarlo.

Al momento de iniciar la relación laboral el empleador le hace firmar a Juan Carlos un reglamento interno en el que se establece que todos los trabajadores aceptan no tener vacaciones. La firma del trabajador se certifica ante escribano público.

- ¿Puede Juan Carlos Pérez solicitar las vacaciones en algún momento? ¿Cuándo? ¿Por qué?

Unidad III El contrato de trabajo y sus modalidades

Objetivos

- Describir el concepto de Contrato de Trabajo, junto a los derechos y deberes de las partes, empleadores y trabajadores.
- Presentar las distintas modalidades contractuales en la Ley de Contrato de Trabajo.
- Introducir el principio de indeterminación del plazo y el de continuidad del contrato de trabajo.
- Analizar el período de prueba.
- Describir específicamente: el contrato a plazo fijo, el contrato de trabajo eventual, el contrato de temporada, el contrato de trabajo por equipo, el contrato de aprendizaje, contrato a tiempo parcial y las pasantías.

1. Contrato de Trabajo: Concepto y Caracteres

A los fines de aproximarnos a una definición, es necesario remitirnos a la Ley de Contrato de Trabajo. Es así que el artículo 21 de la misma, dispone:

“Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres”.

Elementos esenciales que surgen de la definición

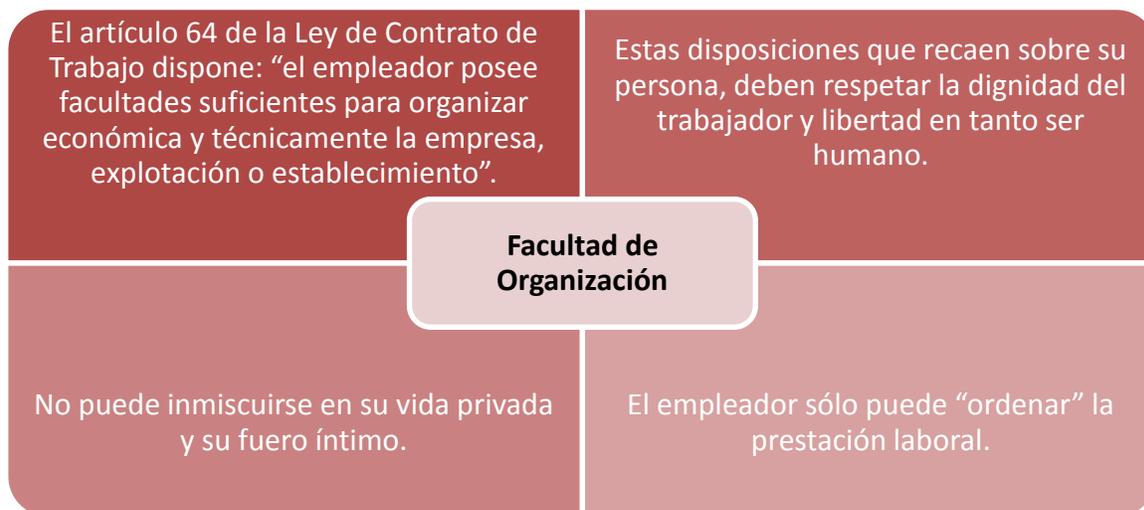
Ley de Contrato de Trabajo

- Voluntariedad recíproca: Ambas partes (trabajador y empleador) deben prestar acuerdo y voluntad para perfeccionar el contrato de trabajo.
- El “servicio” debe ser personal: necesidad de que el trabajo, para ser considerado como tal, debe ser “humano”.
- Se “obliga” al trabajador a poner a disposición del empleador, su “fuerza de trabajo”, siempre dentro de los límites de la legalidad y el orden público.
- El “pago” por parte del empleador, se realiza en contraprestación a la “fuerza de trabajo” concedida por el trabajador.
- El empresario asume los riesgos económicos, y de la dirección y organización del trabajo.

Derechos y Deberes de las Partes

A simple vista, pareciera ser que de la **complejidad que entraña a la relación de trabajo**, solamente es extraer dos **deberes recíprocos**. El primero, por parte del **trabajador**, que recae en la **obligación de prestar su fuerza de trabajo** a la dirección y organización dispuesta por el **empleador**, y en contrapartida el deber genérico de este último de **abonar a cambio de ese servicio, un salario**. Ahora bien, es certero afirmar que ambas obligaciones constituyen los pilares fundamentales de la relación, pero no es menos cierto que **existe un número extenso de deberes**, sin los cuales la relación se diluiría, apartándose de los límites de la legalidad. Dichas obligaciones deben desarrollarse en el sendero de la buena fe contractual y la lealtad recíproca de las partes.

Derechos del Empleador: a) Facultad de Organización; b) Facultad de dirección y control; c) "Ius Variandi"; d) Poder disciplinario.



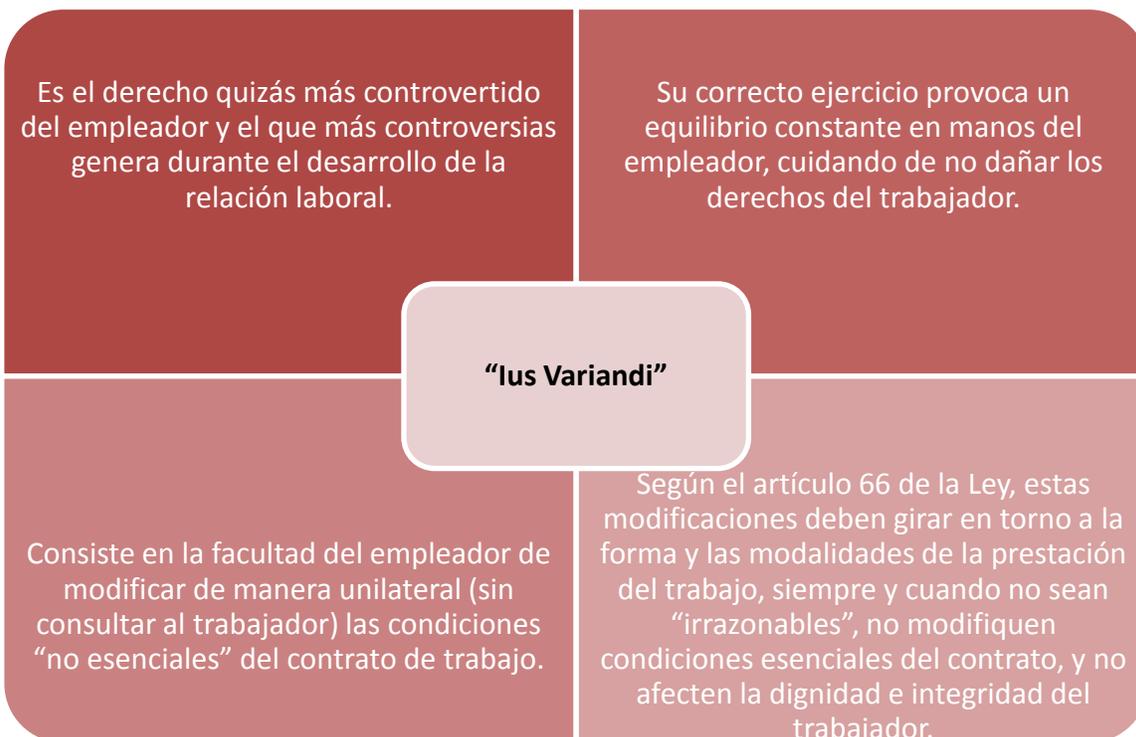
El artículo 64 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone: "el empleador posee facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento".

Estas disposiciones que recaen sobre su persona, deben respetar la dignidad del trabajador y libertad en tanto ser humano.

Facultad de Organización

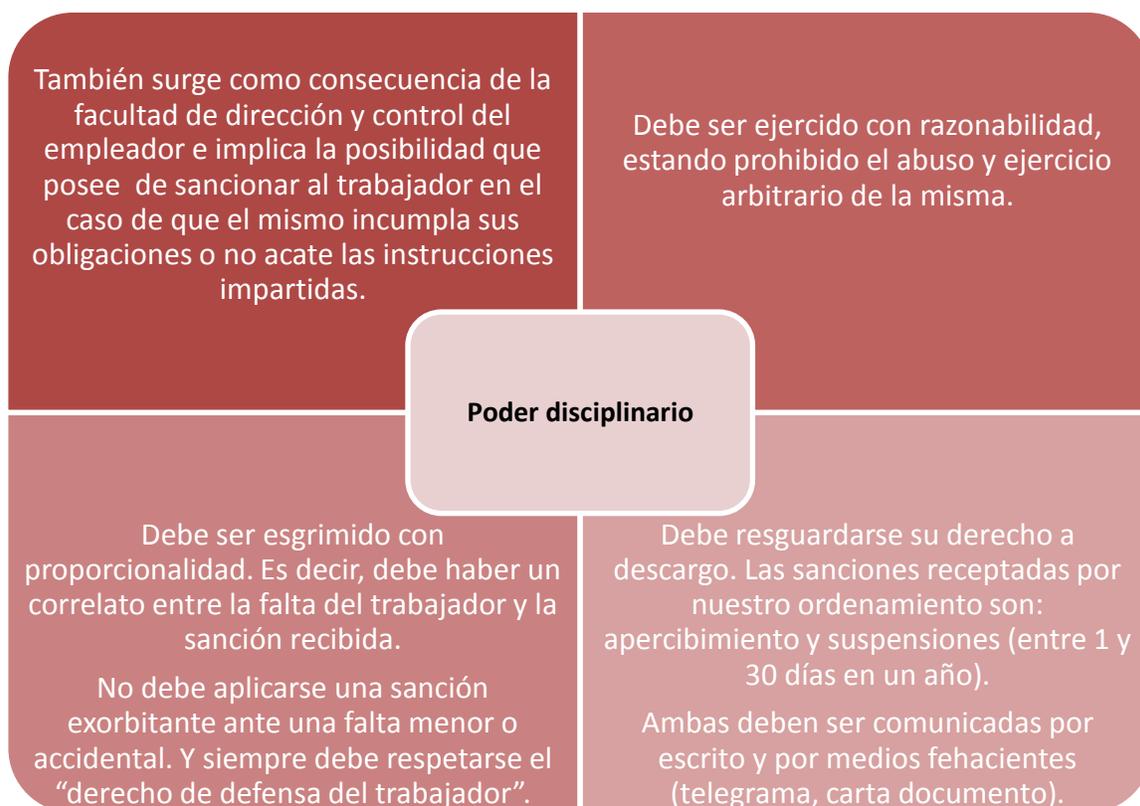
No puede inmiscuirse en su vida privada y su fuero íntimo.

El empleador sólo puede "ordenar" la prestación laboral.

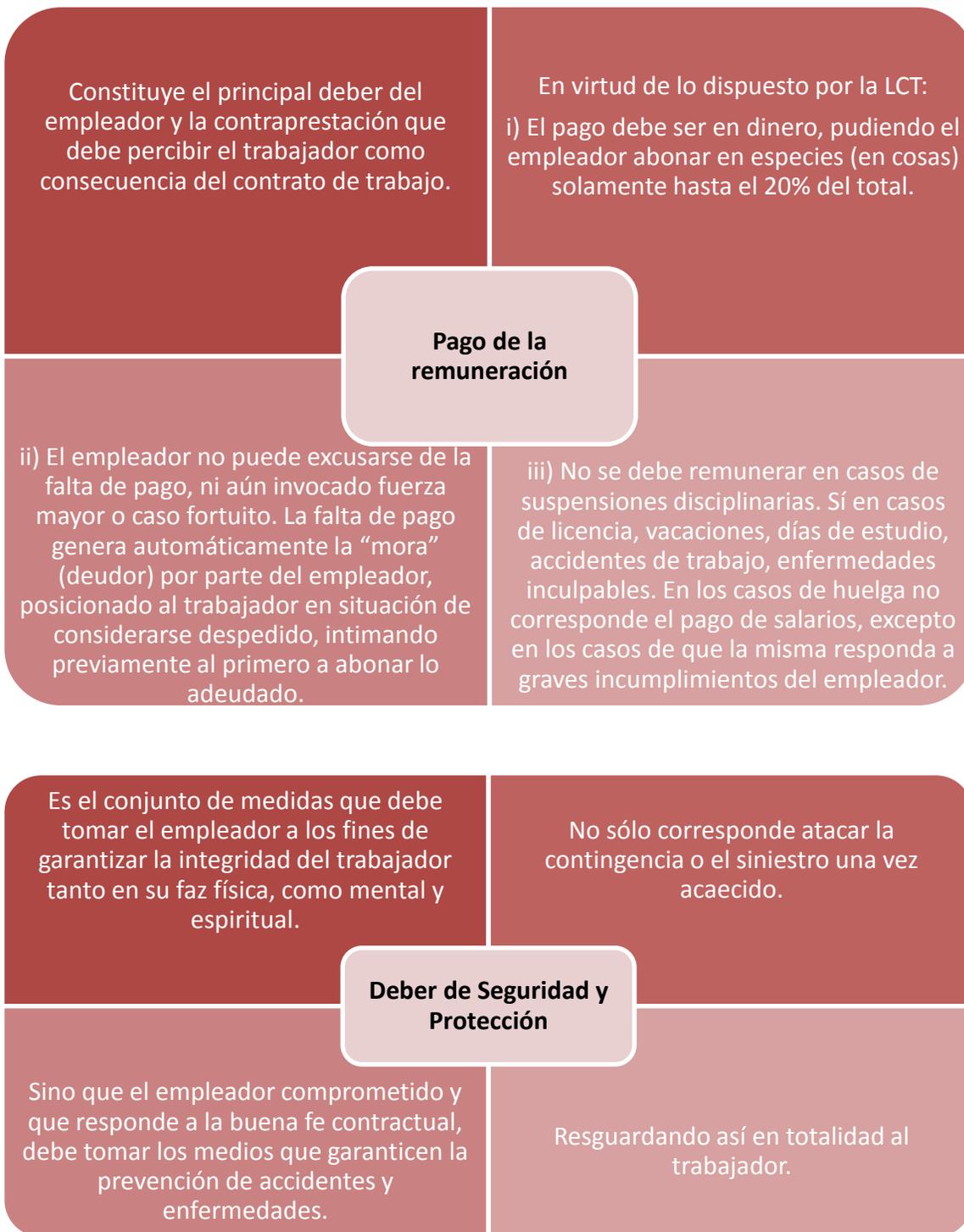


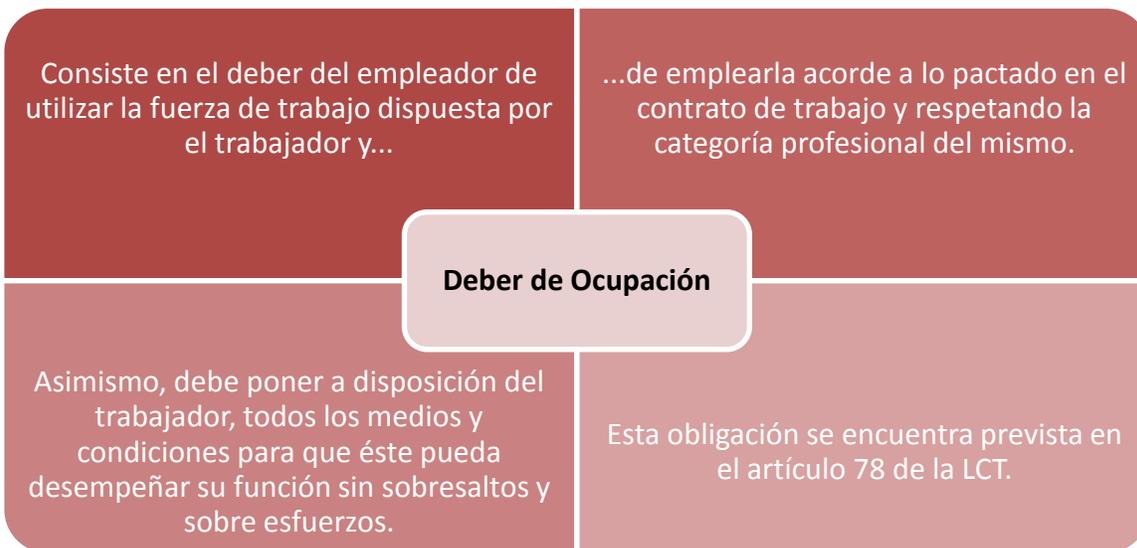
El ejercicio adecuado de este derecho, requiere obligatoriamente del cumplimiento de ciertas condiciones:

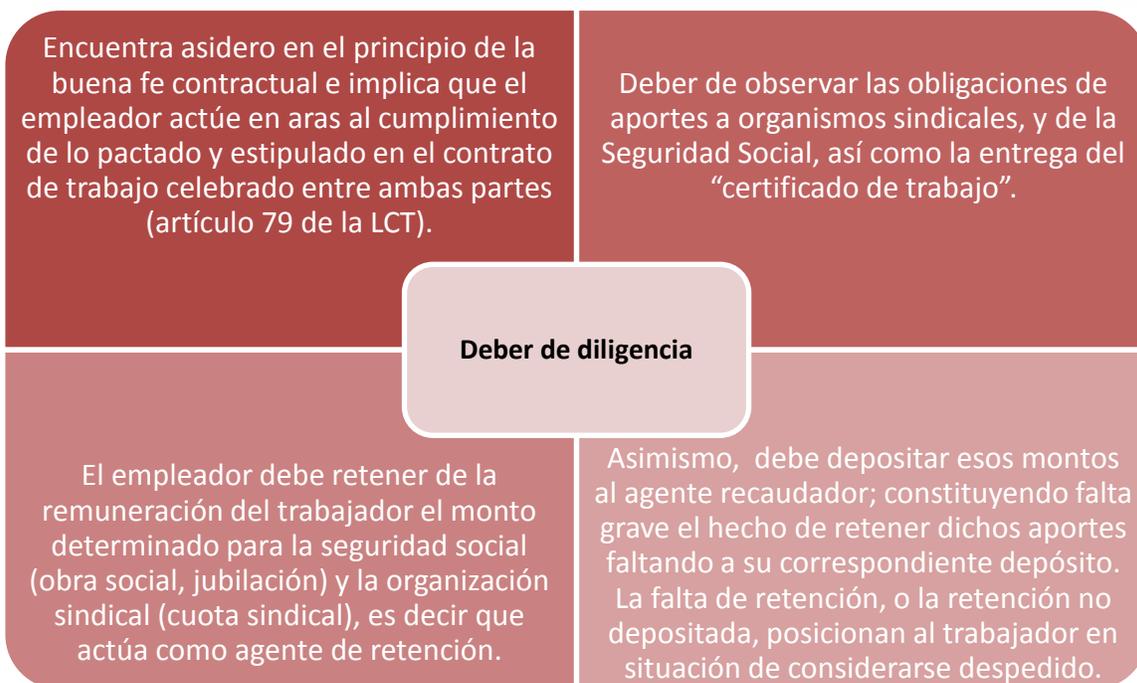
- **Razonabilidad:** es decir, debe existir una motivación valedera que funde el cambio propuesto, y no un simple capricho del empleador.
- **Inalterabilidad de las condiciones esenciales del Contrato:** pueden ser modificados la conformación de equipos, la ropa de trabajo, la utilización de máquinas o herramientas, el lugar de trabajo físico dentro del establecimiento (no el traslado a otra zona geográfica). Mientras que no pueden ser alterados la remuneración (en perjuicio del trabajador), el horario de trabajo, la calificación profesional, el traslado geográfico de manera compulsiva, las medidas de seguridad e higiene en detrimento del personal, etc.
- **Indemnidad del trabajador:** la modificación no debe perjudicar al trabajador, ni afectar su integridad moral y material.



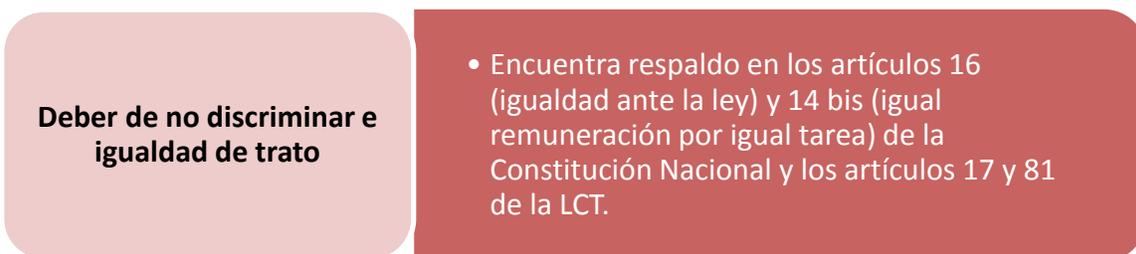
Deberes del empleador

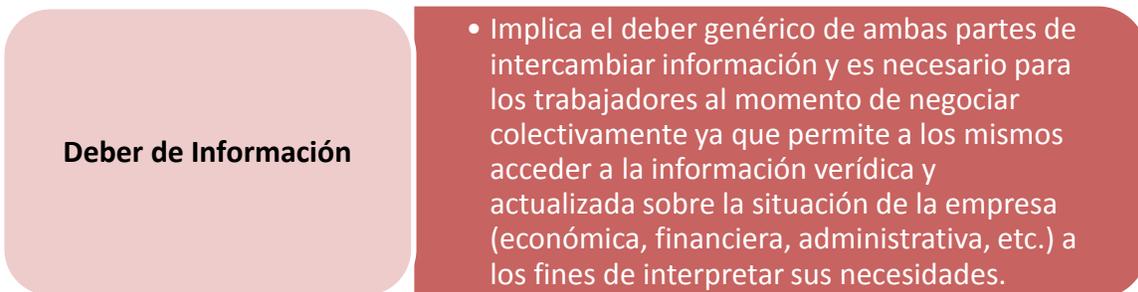
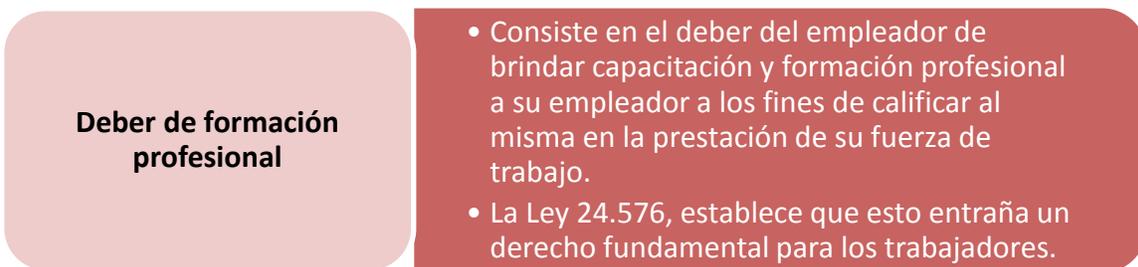




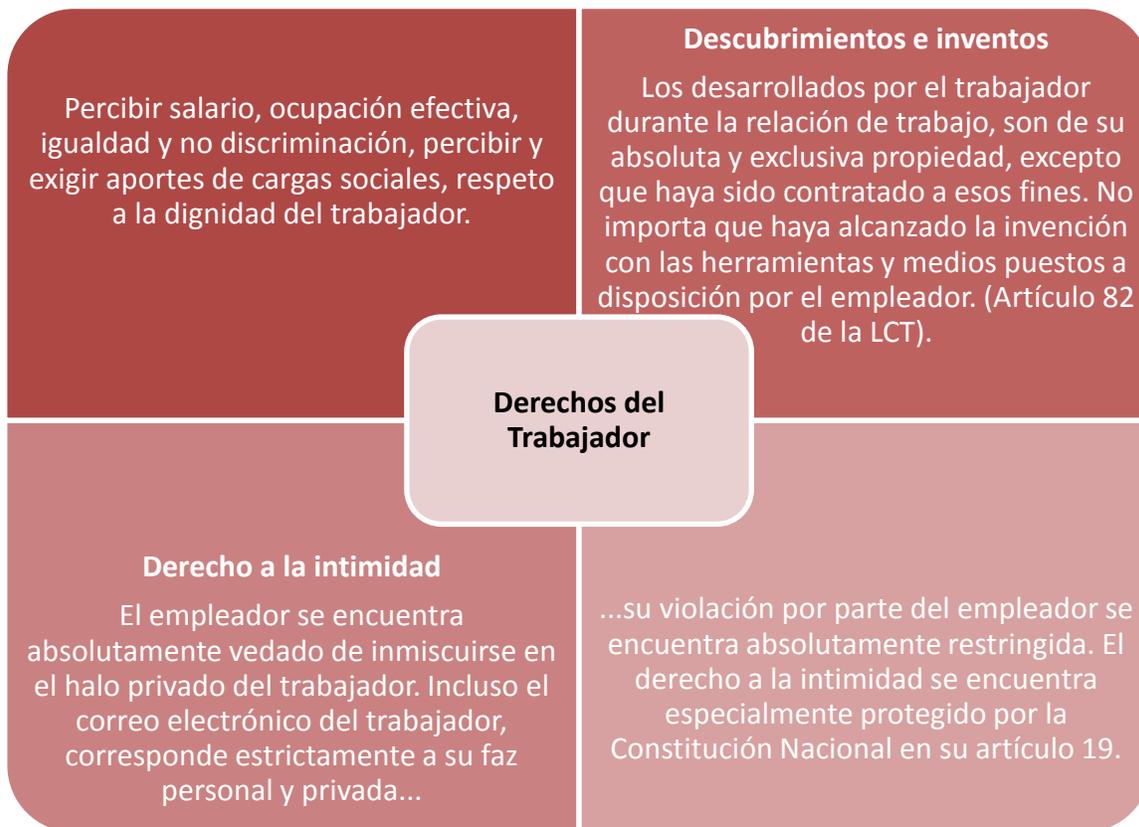


Al disolverse la relación laboral, por cualquier motivo, el empleador debe otorgar al trabajador las constancias de cumplimiento de lo descrito en el párrafo anterior, y de un “certificado de servicios y remuneraciones, con constancia de tiempo de duración y de cargas sociales ingresadas (según lo dispuesto en el artículo 80 de la Ley); si no lo hiciera dentro del plazo de 48 horas, el trabajador tendrá derecho a percibir las multas previstas por el ordenamiento legal (Ley 25.345).

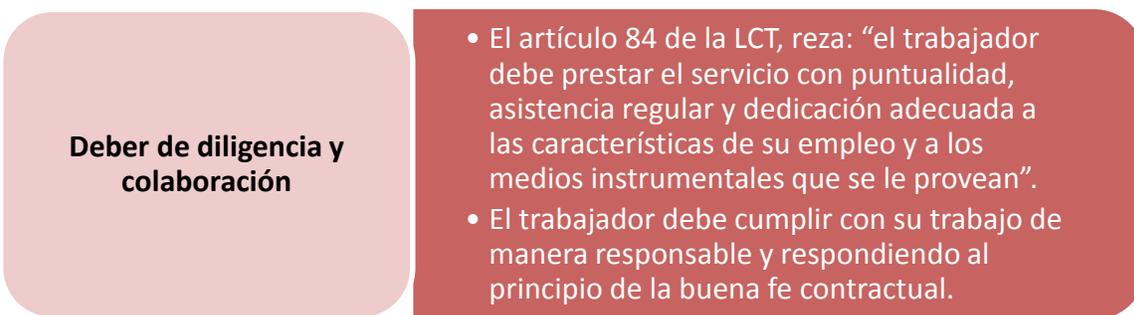




Derechos del Trabajador



Deberes del trabajador



Deber de fidelidad

- Se vincula estrechamente con el principio de la buena fe contractual. Significa que el trabajador debe realizar sus tareas, sin intención de dañar al empleador y su patrimonio. Asimismo, en el caso de tener acceso, debe guardar reserva y secreto sobre información privada y confidencial respecto de la empresa.

Deber de obediencia

- El trabajador, según lo dispuesto en el artículo 86 de la LCT, “debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o por sus representantes”.
- Constituye la contrapartida del poder de dirección del empleador.

Custodia de los materiales de trabajo

- Se encuentra regulado en el 2º párrafo del artículo 86, el trabajador “debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivado del uso”.

Responsabilidad por daños

- El trabajador debe responder ante el empleador por los daños causados por “culpa” (el trabajador no tiene intención de dañar pero actúa de manera conciente del daño que puede provocar) o dolo (intención deliberada de dañar), según lo dispuesto en el artículo 87 de la LCT.

Deber de no concurrencia

- El trabajador debe abstenerse de efectuar negociaciones o acuerdos que pongan en peligro la producción y las ganancias de su empleador.
- Se lo conoce también como “competencia desleal”.
- Este deber se encuentra adherido al deber de lealtad. Responsabilidad solidaria en el Contrato de Trabajo.

La legislación laboral argentina, ofrece respuestas concretas ante los **casos de maniobras evasivas o fraudulentas** por parte de los empleadores, por medio de tres caminos:

- a) Declara la nulidad de todo contrato cuando las partes actúan con simulación y fraude (**art. 14 LCT**).
- b) Establece la relación de dependencia directa del trabajador con quien saque provecho directo de su trabajo (**art. 29 LCT**).
- c) Fija la solidaridad entre los sujetos que intervienen en la relación de trabajo (**art. 30 y 31 de la LCT**).

Artículo 14 - Fraude y Simulación

- Actúa como bálsamo y protección de los trabajadores, ante el fraude o la simulación por parte de los empleadores, práctica esgrimida a los fines de evadir lo que la ley obliga.
- Declara “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”.
- Halla sustento en el principio de primacía de la realidad.

Figuras contractuales no laborales

- La forma clásica de simulación manipulada por ciertos empleadores gira en torno a revestir la relación de trabajo en dependencia, bajo un manto de contrato civil o comercial a los fines de evitar las cargas sociales.
- En cuanto a la interposición de personas, se reconoce a un sujeto la facultad de inmiscuirse en la esfera de trabajo de otro, derramando en ella su propia actividad. (Mandato, gestión de negocios, comisión, etc.).
- Otra figura relevante es la del testaferro u hombre de paja. Un ejemplo tangible es el que se da en muchas ocasiones en la industria de la construcción, cuando una persona física emplea una cuadrilla de obreros y la pone al servicio de la empresa contratista principal o de una subcontratista. Estas relaciones suelen no documentarse a los fines de asumir el rol de los contratantes.

Artículos 29 y 29 bis - Interposición, intermediación. Empresas de servicios eventuales

- Establece que “los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.”
- En tal supuesto y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que deriven del régimen de la seguridad social.
- Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los arts. 99 de la presente, y 77 a 80, LNE, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas”.
- A partir de la lectura de los párrafos 1º y 2º, sostenemos que, tanto el tercero intermediario como quien utilice la prestación son solidariamente responsables por las obligaciones derivadas del contrato. Amén de esto, el responsable principal siempre será el empleador directo, en su carácter de titular de la relación jurídica. El tercero responderá de manera conjunta con él, en todos los daños ocasionados al trabajador.
- Es el caso típico de las agencias de colocación de empleo.
- Por lo propio, el 3º párrafo de la norma, expresa que en los casos en que el tercero contratante fuere una agencia de servicios eventuales habilitada, el titular de la relación será dicha empresa, sin perjuicio de la solidaridad de ambas en caso de daños.
- Caso contrario, si la empresa no se encontrare habilitada, el trabajador que preste servicios a la empresa usuaria será considerado bajo relación directa de ésta. Sin embargo, en caso de daños o perjuicios, responderá también de manera solidaria la agencia de servicios eventuales junto con la usuaria.

Art. 30. Contratación y subcontratación

- Este artículo reza: "Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.
- Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social".
- Esto implica que el empleador, en su carácter de tal, posee la potestad para alcanzar los objetivos fijados de utilizar a sus propios empleados, o delegar su actividad de manera total o parcial a otras empresas. Este es el caso típico de la Industria de la Construcción, en los que el contratista principal subcontrata a otras empresas destinadas a realizar actividades puntuales. Ello llevado a cabo correctamente, no configura una actitud fraudulenta o evasiva, el problema surge cuando se efectúa dicha descentralización a los fines de diluir la responsabilidad empresarial.

Como requisito ineludible en estas ocasiones, según lo dispuesto en el 2º párrafo del artículo, la empresa subcontratada por la principal, debe realizar funciones específicas de la primera, y no accesorias. Asimismo, el contratista principal tiene el deber y la obligación de controlar y supervisar el correcto proceder de los subcontratistas para con sus propios empleados (Pagos por encima del piso mínimo salarial para la rama de actividad, que los trabajadores se encuentren registrados, que se le descuenten y aportes las cargas sociales, que se respete el plan de Seguridad de Higiene propuesto por la contratista principal, etc.).

Por lo expuesto, es debido a la inobservancia de lo dispuesto en el 2º párrafo del artículo 30, que surge la descentralización como un accionar fraudulento, esgrimido por aquellos empleadores que, a los fines de evitar pagos de cargas sociales, registración de trabajadores, etc. deciden subcontratar empresas y “desentenderse” de las mencionadas obligaciones. Por ello es que en el mismo párrafo, la ley dispone la solidaridad, al momento de responder ante los trabajadores, entre la contratista principal y las subcontratistas, regulación destinada a evitar que el contratista se ampare en una modalidad permitida por la ley (en este caso descentralización empresarial) a los fines de obtener “ventajas” o “réditos económicos”.

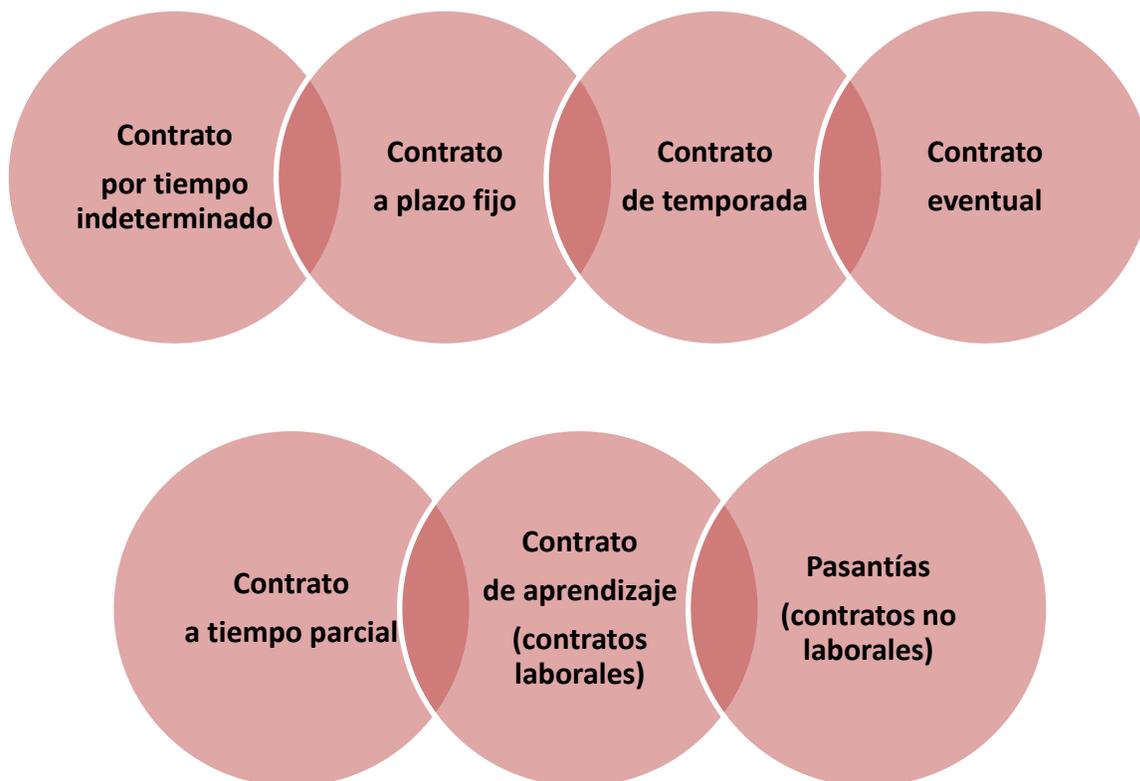
Art. 31 LCT - Empresas relacionadas y subordinadas. Solidaridad

- Dispone: “Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria”. El Dr. Grisolí, sostiene que, existe “conjunto económico”, cuando: “a) hay unidad y uso común de medios materiales e inmateriales por parte de la empresa; b) cuando una empresa se encuentre subordinada a otra, de la que dependa directa o indirectamente; c) cuando las decisiones de una empresa están condicionadas a la voluntad de otra a que pertenezca”.
- Este artículo no es aplicable a las llamadas UTE (Unión Transitoria de empresas) ya que como su nombre lo indica, se caracterizan por la “transitoriedad” no contando con la esencialidad de la “permanencia”.

2. Las modalidades contractuales en la Ley de Contrato de Trabajo

El Contrato de trabajo implica brindar prestaciones continuas que se modifican de acuerdo al tipo de actividad y a la organización de la empresa. En general, se necesita un tiempo de trabajo para que se constituya un contrato de trabajo. El tiempo de trabajo está vinculado con las modalidades del contrato y con la estabilidad del empleo.

Contrataciones vigentes



Principio General: Indeterminación del plazo del contrato de trabajo

El principio general sobre la duración del contrato se puede encontrar en el artículo 90 de la Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.), que establece:

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

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

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

La ley expresamente establece el principio por el cual el contrato es por tiempo indeterminado, de duración indefinida. En otras palabras, que debería perdurar en tanto no haya causa que lo pueda impedir.

A través de distintas disposiciones, la L.C.T protege este principio:

- En caso de duda, debe optarse por la continuidad del contrato (art.10).

- El contrato continua aún con interrupciones como por enfermedad, despeño de cargos electivos (arts. 208, 215).
- El contrato de trabajo supone la duración por tiempo indeterminado; el empleador es quien debe comprobar lo contrario (arts. 91 y 92).

Con dichos artículos la L.C.T establece una continuidad entre el período activo o de duración de contrato y la entrada a la pasividad, resguardando al trabajador contra el despido arbitrario.

La ley de empleo (24.013) en su artículo 17, afirma la vigencia del principio de indeterminación del plazo. El trabajo continuo y estable supone seguridad para el trabajador, siendo así protegida tanto su subsistencia como medios de vida. Los contratos de trabajo estables implican seguridad a la empresa, que emplea trabajadores que se califican en el sistema productivo y se establecen compromiso con la tarea diaria. De modo que se le da seguridad al sindicato, ya que facilita la acción gremial y da mayor poder de negociación.

No obstante, las leyes establecen que existan trabajos periódicos permanentes, a los pertenecen los contratos de temporada, según sean las necesidades eventuales de la empresa. La contratación no corresponde a la voluntad de las partes, sino que más bien la modalidad de la contratación responde a las necesidades de las empresas.

El contrato por tiempo determinado es una excepción al principio general, que los contratos están hechos para durar. Esto contratos deben celebrarse por escritos y deben tener una causa objetiva argumentada en las tareas o en la modalidad de la actividad. (Caubet, 2002).

3. Período de Prueba

La Ley 24.465 estableció el período de prueba en el régimen general del contrato de trabajo, contemplando el artículo 92 bis en la L.C.T. La redacción del artículo fue modificado posteriormente por la ley 25.013 (B.O. 24/9/98).

La inclusión del período de prueba fue criticada por la doctrina, debido a que había sido resistido tradicionalmente por la legislación laboral. Dicha incorporación se relaciona con la flexibilización laboral de las últimas décadas.

Si bien el objetivo de su incorporación debería vincularse con la oportunidad que tiene el empleador para observar las habilidades del trabajador durante el desempeño en su puesto de trabajo, el principal efecto consiste en que, durante un tiempo, las partes puedan finalizar el contrato sin causa ni derecho a indemnización. Asimismo, es obligatorio el preaviso a la otra parte.

Los períodos de prueba están implícitos en los contratos por tiempo indeterminado. Están excluidos el trabajo de temporada y los contratos de prestación discontinua en general. Los plazos del período de prueba pueden ir de 3 a 6 meses según los convenios colectivos y la modalidad de la empresa.

Este contrato se caracteriza fundamentalmente porque el tiempo de trabajo convenido no puede ser incrementado.

Se prohíbe que un mismo trabajador pueda ser contratado por el mismo empleador con período de prueba más de una vez.

El **período de prueba** se regirá por las siguientes **reglas**

Regla 1

- Un empleador no debe contratar a un mismo trabajador, más de una vez, usando el período de prueba. El uso abusivo del período de prueba para evitar la efectivización de trabajadores será sancionado por las disposiciones que establece las leyes laborales.

Regla 2

- El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba en su contacto de trabajo.

Regla 3

- Mientras dure el período de prueba, las partes tienen los derechos y obligaciones propios de una relación jurídica, con las excepciones que se establezcan.

Regla 4

- Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.

Regla 5

- Las partes, durante el período de prueba, pueden terminar la relación sin causa, sin obligación de preaviso, y no genera indemnización.

Regla 6

- El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso.

Regla 7

- El período de prueba se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.

4. El Contrato de trabajo a tiempo parcial

Dentro de la modalidad de contrato por tiempo indeterminado existe el tipo de contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las 2/3 (dos terceras) partes de la jornada habitual de la actividad.

La remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma

categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo que exista un de peligro grave para las personas o pertenencias de la empresa. La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se devengan de este incumplimiento.

Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.

Los convenios colectivos de trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes, a tiempo completo, que se produjeren en la empresa.

5. El Contrato de trabajo a plazo fijo

En el contrato de trabajo se debe informar de forma expresa y por escrito el tiempo de su duración y las razones que la expliquen. El contrato de trabajo a plazo fijo perdurará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo extenderse por más de 5 años.

Las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de 1 mes ni mayor de 2, respecto de la expiración del plazo convenido. Si se omite, se sobreentenderá que acepta la modificación del contrato como de plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente. La ruptura anticipada y arbitraria implica el derecho de cobro de la indemnización. Asimismo, el trabajador tiene derecho a percibir indemnización de los daños y perjuicios que se den por incumpliendo del contenido del contrato.

6. El Contrato de trabajo de temporada

El contrato de trabajo de temporada existe cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

Este contrato es por tiempo indeterminado, aun cuando las prestaciones sean discontinuas (no continuas). Por lo que existen periodos de actividad y periodos de receso, que pueden repetirse en cada ciclo de acuerdo a la naturaleza de la actividad, y no por la voluntad de las partes. La duración de los periodos de actividad (el contrato se desarrolla

plenamente) e inactividad (no presta servicios y el empleador no paga salarios) cambia según las características de la actividad de la que se trate. El carácter de permanente de este contrato excluye la posibilidad de terminar la prestación del servicio al finalizar la temporada, ya que mantiene latente y dispuesto a reiniciarse al comienzo de la nueva temporada.

Los trabajos de temporada pueden ser “típicos” o “atípicos”, los primeros son aquellos en los que sólo existe actividad empresarial en el período de temporada, como por ejemplo la zafra, los segundos son aquellos en los que la actividad empresarial es continua todo el año, pero crece excepcionalmente generando “picos” de la actividad, por ejemplo, la venta de helados o hotelería.

Por la particularidad de éste contrato de trabajo, las vacaciones se calculan en proporción, un día de descanso por cada 20 días de trabajo efectivo. Se establece el pago de indemnización por despido sin causa durante la temporada, y el pago de resarcimientos por despido sin causa caso de que estén pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo.

Con una antelación no menor a 30 días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos a los trabajadores de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de 5 días de notificado, sea por escrito o presentándose ante el empleador.

Los trabajos de temporada son de prestación permanente discontinua y se clasifican en “típicos” y “atípicos”.

7. El Contrato de trabajo eventual

Se considerará contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce para la satisfacción de resultados concretos, siendo observados por el empleador. Dicha contratación se vincula con la demanda de servicios extraordinarios determinados o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, establecidos previamente, siempre que no pueda preverse un plazo claro para la finalización del contrato.

Este contrato, como el de plazo fijo, es por tiempo determinado y debe establecerse por escrito. En este caso el contrato es incierto (por ejemplo, para demanda extraordinaria de trabajo debido a un pedido de un

El contrato inicia y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador.

cliente) pero básicamente no tiene proyección a continuar. Las contrataciones tienen su motivación en una necesidad transitoria de una empresa.

La duración no podrá exceder a 6 meses por año y a un máximo de 1 año en período de 3 años, en caso de extenderse esos plazos el contrato se convierte en permanente.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad gozan de derechos laborales que no sean incompatibles con la naturaleza eventual de la contratación: como normas aplicadas a las jornadas, descansos, licencias, salud y seguridad, riesgos de trabajo, salario mínimo, remuneración, asignaciones familiares.

8. El Contrato de trabajo por equipos

El contrato de trabajo de grupo o por equipo existe cuando se establece una contratación por un empleador con un grupo de trabajadores que, mediante un delegado o representante, se organiza la prestación de servicios.

El empleador tendrá respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos en esta ley, con las limitaciones que resulten de la modalidad de las tareas y la conformación del grupo.

Cabe aclarar que, el principio general establecido por la Ley de Contrato de Trabajo es el de “indeterminación del plazo”. Esto implica que el contrato de trabajo se entenderá por tiempo indeterminado, a menos que resulte de las siguientes circunstancias:

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

El contrato por tiempo indeterminado dura hasta que:

- el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios jubilatorios o
- se configure alguna de las causales de extinción de la relación laboral (despido, renuncia, fallecimiento, etc.).

La sistematización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que se exceda de las exigencias previstas en la Ley de Contrato de Trabajo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

El contrato por equipo es por ejemplo el de una orquesta que se compone de un director y de varios músicos que tocan distintos instrumentos.

El delegado o jefe de equipo tiene sus facultades:

- Designar personas que lo van a integrar, salvo que sea indispensable la determinación anticipada

- Elegir al reemplazante de quien deja el grupo
- Requerir al empleador la aceptación del nuevo empleador
- Acordar con el empresario la remuneración
- Acordar con los integrantes del equipo su distribución

Si el salario fuese pactado en forma colectiva, los integrantes del grupo tendrán derecho a la participación que les corresponda según su contribución al resultado del trabajo. Si un trabajador dejase el grupo tendrá derecho a la liquidación de la participación que le corresponda en el trabajo ya realizado.

9. El Contrato de aprendizaje

La Ley 25.013 instituyó “el contrato de trabajo de aprendizaje”, en dicha normativa establece que el contrato debe cumplir un fin teórico práctico. Dicho contrato se da entre un empleador y un joven sin empleo entre 15 y 28 años. Debe realizarse por escrito, tiene una duración mínima de 3 meses y una máxima de 1 año, concluyéndose ese período no podrá celebrarse un nuevo contrato de aprendizaje.

La jornada no puede pasar de las cuarenta horas semanales, incluidas las correspondientes a la formación teórica.

Respecto al preaviso, la norma establece que el empleador debe hacerlo con 30 días de anticipación la terminación del contrato.

En caso de que el empleador no cumpla con sus obligaciones, el contrato de aprendizaje se volverá en un contrato por tiempo indeterminado.

Al concluir el contrato, el empleador debe entregar al aprendiz un certificado que acredite la experiencia o especialidad incorporada.

Las cooperativas de trabajo y las empresas de servicios eventuales no podrán hacer uso de este contrato.

10. Las Pasantías

La Ley 25.013 determina que existe contrato de pasantía cuando la relación se da entre un empleador privado y un estudiante desocupado de 15 a 26 años y tenga como objetivo primordial la practica relacionada con su educación y su formación. El contrato no tiene carácter laboral. No podrán ser contratados bajo la modalidad de pasantía quienes fueron empleados anteriormente con un contrato de trabajo, en cualquiera de sus formas, en la misma empresa.

El Ministerio de Trabajo deberá aprobar los programas de formación profesional que realicen las empresas, revisar cada contrato y supervisar el cumplimiento de su propósito.

El decreto 1.227/2.001 estableció las reglas para el “contrato de pasantía de formación profesional”:

Contenido	Condiciones de trabajo	Formación del pasante
<ul style="list-style-type: none"> • Debe establecerse por escrito. • Debe manifestarse el contenido, la duración, el horario, asegurar al menos 10 días pagos por año de licencia por estudio. • En caso de incumplimiento podría convertirse en contrato por tiempo indeterminado. • El número de pasantes se calcula por la cantidad de empleados por tiempo indeterminado. 	<ul style="list-style-type: none"> • La duración es acorde con el nivel de calificación a obtener, y en ningún caso podrá superar los 2 años ni ser inferior a 3 meses. • La jornada no será de más de 6 horas. • El pasante deberá tener cobertura médica. • Las vacaciones serán de 15 días, luego de 1 año de antigüedad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los empleadores deben organizar la capacitación, equipamiento, técnicas y actividades a realizar. • Las normas de higiene y seguridad son las mismas que rigen para todos los empleados de la empresa. • Asegurarle al pasante una formación metódica y completa, cumpliendo con la capacitación anunciada en el contrato.

Para recordar

Contrato de trabajo

- Existen obligaciones y deberes de las partes.
- Se rige por el principio general de indeterminación del plazo.
- Existe el período de prueba en los contratos permanentes, con derechos y obligaciones.

Principio General del contrato laboral

- El plazo del contrato de trabajo en general es indeterminado, salvo que:
- Se haya establecido de forma escrita el tiempo de su duración, o;
- Que las modalidades de las tareas o de la actividad justifiquen plazos de trabajos determinados.

Modalidades de contratos laborales

- Contrato a tiempo parcial.
- Contrato a plazo fijo.
- Contrato de temporada.
- Contrato de trabajo eventual.
- Contrato por equipos.
- Contrato de aprendizaje.
- Pasantías.

Actividades de reflexión

Actividad N°1

- Luego de leer la unidad, discuta las siguientes preguntas en grupos:

a) ¿Qué modalidad de trabajo consideran que sería la más conveniente para el empleado? ¿Por qué?

b) ¿Cuál es el principio general que establece la Ley de Contrato de Trabajo respecto a la duración del contrato de trabajo?

c) Expliquen con sus palabras: ¿En una relación laboral, a qué se denomina “período de prueba”? Indiquen 3 características que recuerden de ese período.

d) ¿Cómo se justifica el contrato eventual, el de tiempo parcial y el de temporada?

Actividad N°2

- A partir de los siguientes casos, identifiquen qué modalidad del contrato de trabajo les corresponde.

Casos	¿Qué modalidades de contrato de trabajo utilizarían?
1- Una persona tiene un pequeño hotel en Mar del Plata. Necesita emplear 4 trabajadores para la atención de personas que se hospedarán en el verano. Los necesitará todos los años, sólo en los meses de diciembre, enero y febrero.	
2- Martín coordina un equipo de analistas de temas laborales. Consiguieron hacer una investigación sobre condiciones laborales en el sector de la construcción para una importante entidad gubernamental. Trabaja un grupo de 5 investigadores.	
3- Para cubrir una campaña publicitaria destinada al público general, se necesitarán 8 promotoras con experiencia comprobable. El contrato será sólo por 1 año.	
4- Una empresa necesita realizar por única vez una certificación de calidad sobre todo el circuito productivo. Para efectuar esa tarea se usará un empleado de la firma que es Ingeniero Industrial y certifica calidad.	
5- Pedro es Contador Público. Comenzó a trabajar en la ANSES hace 17 años cuando era una estudiante de Ciencias Económicas.	

Unidad IV Asociaciones sindicales

Objetivos

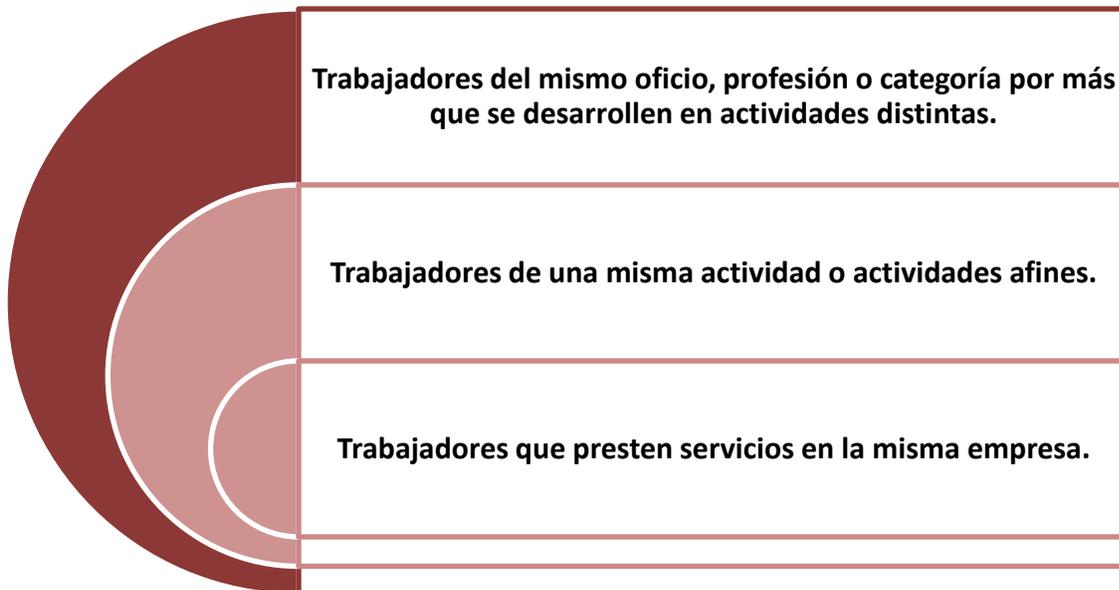
- Describir características generales de las asociaciones sindicales argentinas.
- Introducir las clases de asociaciones sindicales.
- Presentar la distinción entre las asociaciones simplemente inscriptas y las asociaciones con personería gremial.
- Describir el encuadramiento sindical: su procedimiento, acciones y recursos.

1. Las asociaciones sindicales de los trabajadores

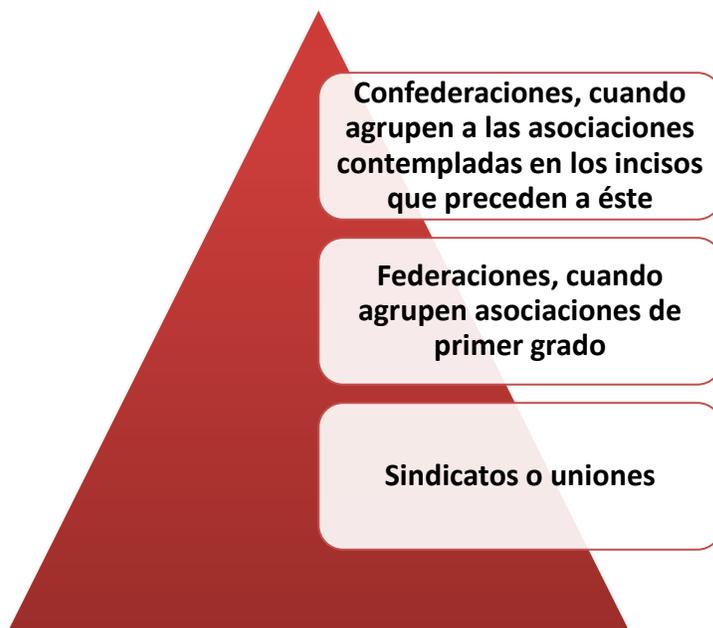
En términos generales el sindicato expresa, tanto en la ley como en el mundo de las relaciones laborales, en el sentido común a una asociación permanente de trabajadores de un mismo oficio o de profesión o de una misma actividad, o de una misma empresa, que tienen como propósito lograr, mediante sus acciones, mejoras de sus condiciones de trabajo y vida.

La Ley de Asociaciones Sindicales Nº 23.551 en su artículo 2 afirma que “las asociaciones tengan por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores se regirán por esta ley”. Y en su artículo 3 define al interés de los trabajadores como “todo cuando se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo”, incluyendo que “la acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificultan la realización plena del trabajador”.

Dentro de la organización gremial se consideran asociaciones sindicales de trabajadores las constituidas por:



Las **asociaciones sindicales** pueden asumir algunas de las siguientes formas:



En la estructura sindical se observa que está permitido el derecho de las asociaciones de primer grado de afiliarse a otras asociaciones ya constituidas, formando federaciones por la agrupación de asociaciones de primer grado o uniones, y el de las federaciones de formar confederaciones.

DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES (Ley N° 23.551, art.4)

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

DERECHOS DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES (Ley N° 23.551, art.5)

- a) Determinar su nombre, no pudiendo usar los ya adoptados ni aquellos que pudieran inducir a error o confusión;
- b) Determinar su objeto, ámbito de representación personal y de actuación territorial;

- c) Adoptar el tipo de organización que estimen apropiado, aprobar sus estatutos y constituir asociaciones de grado superior, afiliarse a las ya constituidas o desafiliarse;
- d) Formular su programa de acción, y realizar todas las actividades lícitas en defensa del interés de los trabajadores. En especial, ejercer el derecho a negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el de adoptar demás medidas legítimas de acción sindical-

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION

Las asociaciones sindicales ni podrán generar diferencias por razones ideológicas, políticas, sociales, de credo, nacionalidad, raza o sexo, no discriminando a los afiliados de acuerdo a un principio más general presente en la Constitución Nacional (artículos 14, 14 bis y 75, inciso 22). La vigencia de este principio está profundamente vinculada con la democracia sindical.

DEMOCRACIA SINDICAL

Las asociaciones sindicales deben abonar por la democracia interna. Sus estatutos garantizarán:

- a) Una fluida comunicación entre los órganos internos de la asociación y sus afiliados;
- b) Que los delegados a los órganos deliberativos actúen con mandato de sus representados y les informen luego de su gestión;
- c) La efectiva participación de todos los afiliados en la vida de la asociación, garantizando la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales;
- d) La representación de las minorías en los cuerpos deliberativos.

2. Clases de asociaciones sindicales

Asociación simplemente inscriptas. Derechos y obligaciones

La asociación desde de su inscripción, obtendrá personería jurídica y gozará de los siguientes derechos:

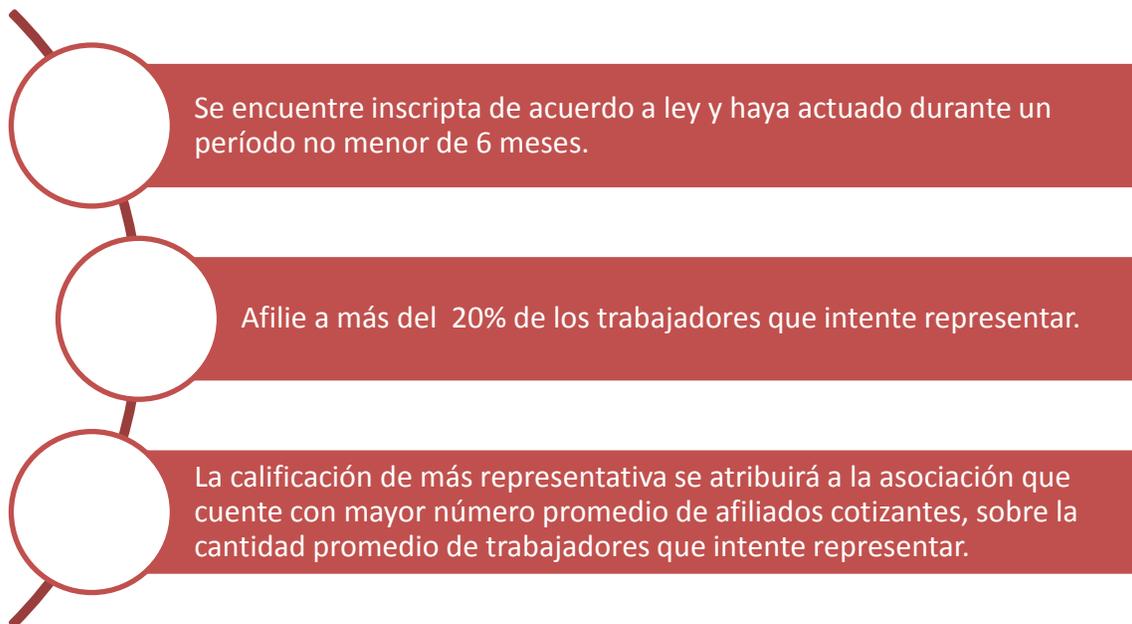
- Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados;
- Representar los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial;
- Promover:
 - 1º La formación de sociedades cooperativas y mutuales.

- 2º El perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional de seguridad social.
- 3º La educación general y la formación profesional de los trabajadores;
- Imponer cotizaciones a sus afiliados;
- Realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa

Únicamente con la inscripción el sindicato tiene personería jurídica con los derechos limitados en el artículo 23 de la Ley de Asociaciones Sindicales, que en lo que se refiere a la participación sindical, sólo le permite realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa. Mientras que se necesita autorización previa de la personería gremial para una asociación en el Ministerio de Trabajo, para poder obligar al empleador a retener cuotas de afiliación y otros aportes que deban tributar los trabajadores.

Asociaciones con personería gremial

La asociación que en su ámbito territorial y personal de actuación es la más representativa, obtendrá personería gremial, cuando cumpla los siguientes requisitos (artículo 25 de la Ley Nº 23.551).



La autoridad administrativa del trabajo o la judicial al reconocer la personería gremial, deberá especificar el ámbito de representación personal y territorial. Estos no deben exceder de los establecidos en los estatutos, no obstante pueden ser reducidos si hay superposición con otra asociación sindical.

Cuando los ámbitos de representación personal y territorial se superpongan con los de otra asociación sindical con personería gremial, no podrá reconocerse a la peticionante la

amplitud de representación, sin primero consultar a la asociación afectada y proceder al cotejo necesario para acordar cuál es la más representativa de acuerdo al procedimiento del artículo 28. La omisión de las precauciones indicadas determinará la nulidad del acto administrativo o judicial.

Son derechos exclusivos de la asociación sindical con personería gremial:

- a) Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores;
- b) Participar en instituciones de planificación y control de conformidades con lo que dispongan las normas respectivas;
- c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social;
- d) Colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores;
- e) Constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades;
- f) Administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo.

Representación de los intereses individuales

- Para la facultad no condicionada de defender y representar ante el Estado y los empresarios, los intereses individuales de los trabajadores se requiere el consentimiento de los interesados por escrito.

Negociación Colectiva

- Es la más importante de las facultades otorgadas exclusivamente al sindicato con personería gremial (monopolio de representación), que se extiende a afiliados y no afiliados y con posibilidad de concretar el convenio colectivo cláusulas que acuerden beneficios.

Vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social

- Esta vigilancia se limita a las facultades y a la actuación del delegado como veedor de lo actuado por el inspector de Policía del Trabajo o Higiene y Seguridad.

Administración de Obras Sociales

- Las obras sociales son patrimonio de los trabajadores que la componen y los miembros de la administración serán elegidos por la asociación sindical con personería gremial.

La “personería” por consecuencia importa poder institucional (capacidad normativa, al poder de celebrar el convenio) y poder económico, al garantizarse que todos los trabajadores por rama, afiliados o no, se les descuenta una contribución sindical excepcional y que el empleador descuenta la contribución sindical.

3. Encuadramiento Sindical

Para solucionar legalmente una situación de encuadramiento sindical o de superposición entre dos organizaciones es conveniente determinar qué asociación sindical goza de personería gremial. Es la condición para resolver tanto el encuadramiento sindical como el convencional y el de las obras sociales, debido a que para celebrar y aprobar un Convenio Colectivo de Trabajo se requiere –por Ley 14.250– tener la personería gremial. Para dirigir y administrar una obra social debe contar con dicha personería y haber sido signataria de un Convenio Colectivo de Trabajo.

Para problemas de encuadramiento sindical se procura establecer, por parte de la autoridad administrativa del trabajo, qué asociación profesional ejerce la representación legal del personal de una o varias empresas. El artículo 59 de la Ley 23.551 establece con competencia exclusiva, la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales o Profesionales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Cuando la asociación sindical de trabajadores con personería gremial adquiera la forma de unión, asociación o sindicato de actividad, y la peticionante hubiera adoptado la forma de sindicato de oficio, profesión o categoría, se le podrá otorgar la personería si existieran intereses sindicales diferenciados como para justificar una representación específica. Esto si se cumplimentan los requisitos exigidos por el artículo 25 y la unión o sindicato preexistente no comprenda en su personería la representación de dichos trabajadores.

El conflicto de representatividad de asociaciones sindicales distintas, entre la que ya ejerce la representación y la nueva que demanda otra, provoca también el rechazo de los empleadores. Estos no quieren aceptar dentro de sus empresas nuevas representaciones sindicales, porque implica la designación de delegados gremiales, nuevos procesos electorales, nuevas cuotas sindicales, amparo sindical de más dirigentes, etc.

Para un mayor poder de negociación y de acción gremial se privilegia al sindicato con mayor número comparativo de afiliados.

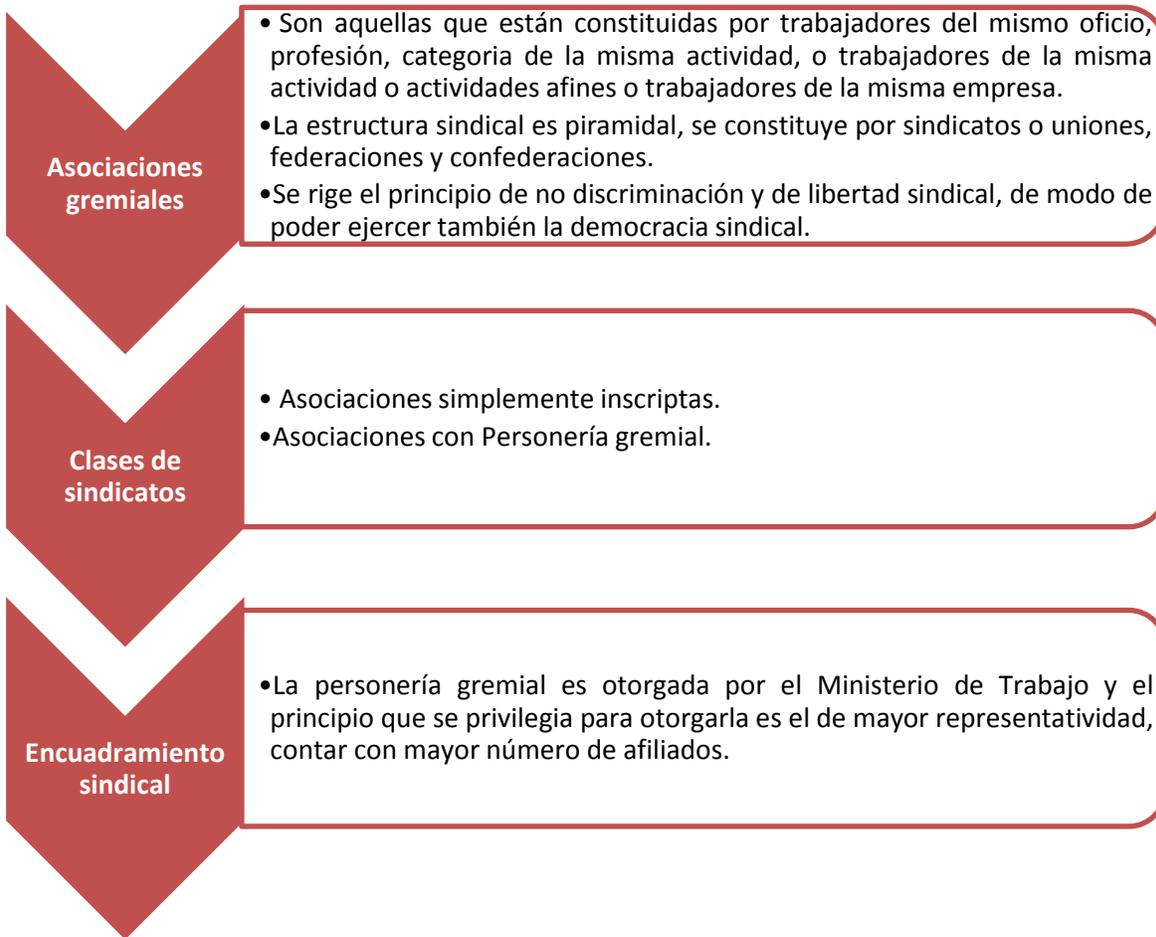
El proceder del encuadramiento sindical está contemplado en el artículo 59 de la Ley 23.551, establece que antes de someter la nueva asociación a la autoridad administrativa, debe agotarse la vía asociacional, mediante el pronunciamiento de la Organización Gremial de grado superior a la que se encuentren adheridas, o a la que estén adheridas las Federaciones que integren. Esto significa una negociación entre las entidades sindicales afectadas para establecer si por consenso o conciliación se resuelve la cuestión, sin necesidad de la resolución de la autoridad de aplicación (Caubet, 2002).

No habiendo decisión gremial dentro de los sesenta días hábiles, cualquiera de las asociaciones sindicales en conflicto podrá someter la cuestión a conocimiento y resolución de la Dirección, quien se pronunciará dentro de los sesenta días hábiles. En caso de no hacerlo se interpretará como resolución denegatoria (artículo 10 Ley 19.549 de procedimiento administrativo de la Nación).

Agotada la vía administrativa queda la acción ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. La resolución administrativa de encuadramiento o el de la organización gremial, serán recurribles ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (artículo 59).

Los recursos deben ser argumentados ante la autoridad administrativa dentro de los quince días hábiles de notificada la resolución, y dentro de los diez días hábiles desde la interposición del recurso remitiéndolo a la Cámara del Trabajo (artículo 62, Ley 23.551).

Para recordar



Actividades de reflexión

Actividad N° 1

- En grupo responda las siguientes preguntas:

a) ¿Cuáles son los tipos de asociaciones sindicales permitidos por la ley?

b) ¿Qué son las asociaciones con personería gremial? ¿Cómo se adquiere? ¿Puede perderse? ¿Cuáles son sus derechos exclusivos?

- Puesta en común.

Actividad N° 2

- Desde su experiencia cuente lo que conoce de su organización sindical, sus características.

Unidad V Negociación Colectiva

Objetivos

- Presentar las características generales de la negociación colectiva.
- Introducir la reglamentación del convenio colectivo de trabajo.
- Describir la normativa para el procedimiento de la negociación colectiva.

1. La Negociación Colectiva

La negociación colectiva es uno de los aspectos más elementales de la actividad sindical.

Sus primeras manifestaciones aparecieron antes del surgimiento de la actividad sindical como institución, porque en los inicios no existía un grupo organizado legalmente, aunque tampoco tenían los convenios colectivos de trabajo los impactos que tienen en la actualidad.

El convenio colectivo es una institución propia y particular del Derecho del Trabajo, que se ha constituido a lo largo del tiempo por el accionar sindical. Fue promovida por los empleadores y el Estado, e impulsada por la necesidad de conciliar el conflicto social existente en las relaciones de trabajo del sistema capitalista de producción (Caubet, 2002).

En las relaciones laborales, el convenio colectivo suele ser el medio de evitar un conflicto.

La O.I.T se refiere al contrato colectivo de trabajo como:

“toda convención escrita concluida, durante cierto período, entre uno o varios patrones o una organización patronal de una parte, y un grupo de obreros o una organización obrera, de otra, con el objeto de uniformar las condiciones de trabajo individuales y eventualmente reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo”.

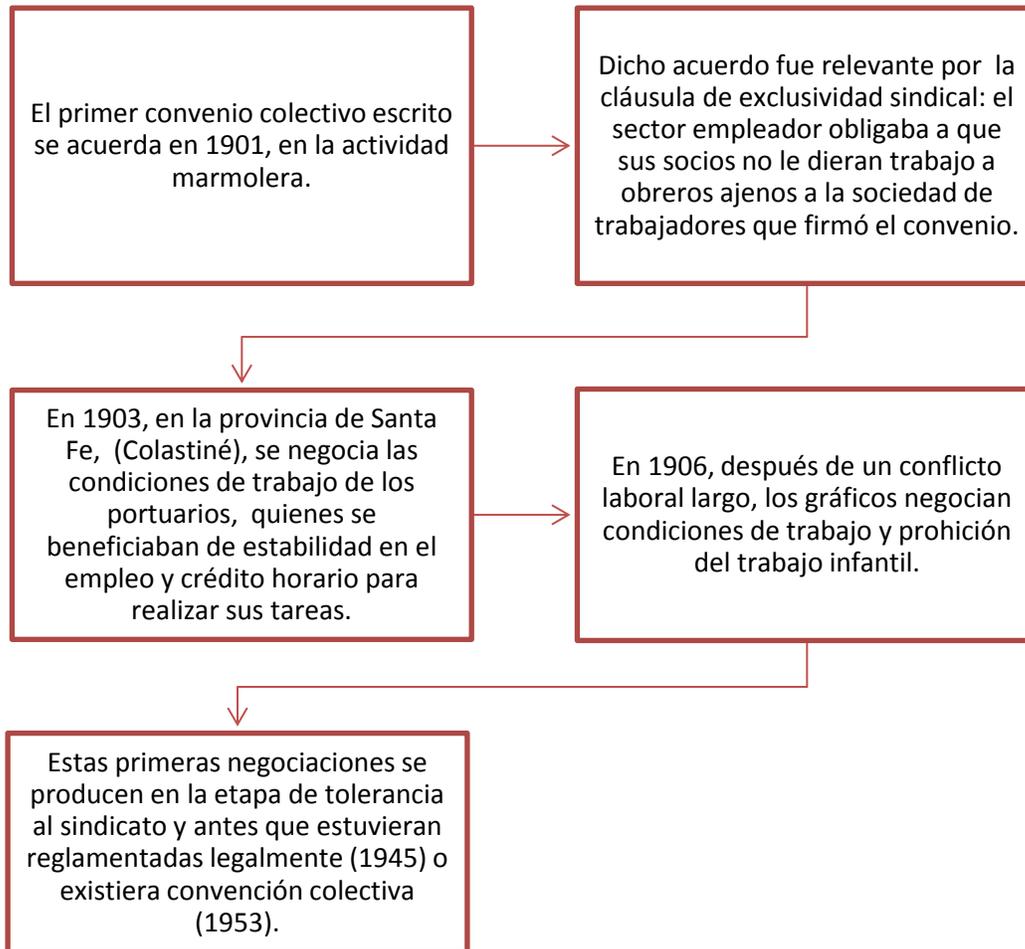
Caubet, 2002: 693.

La representatividad y la normatividad condicionan el desenvolvimiento y la expansión del convenio colectivo.

La **representatividad** se da por la imposibilidad de que todos los trabajadores integrantes de un sindicato acuerden con el empresario sobre ciertas condiciones de trabajo y fundamentalmente porque la propia estructura del acuerdo impone representación.

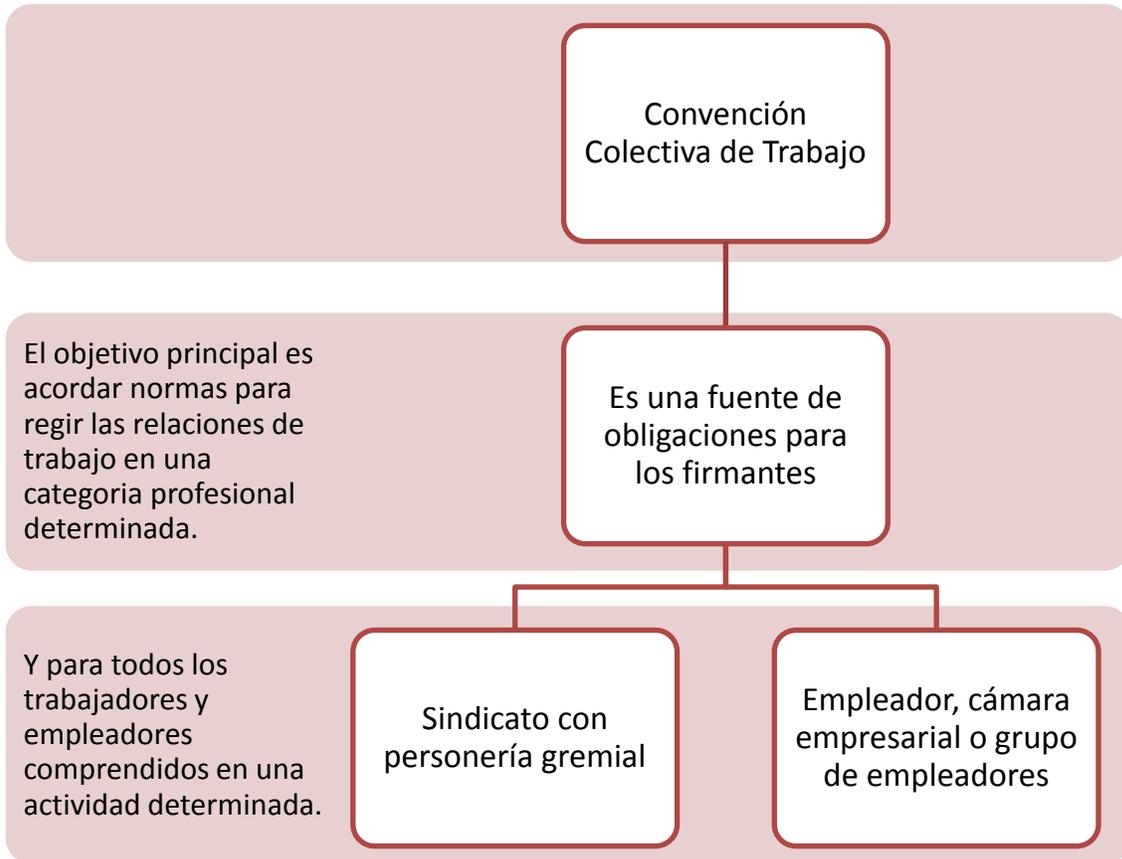
La **normatividad** es característica del convenio colectivo, en tanto, establece las condiciones de los contratos individuales de quienes se aplica lo pactado. Asimismo las propias partes colectivas pueden negociar normas destinadas a reglar sus propias

relaciones (cláusulas obligacionales) o que puedan evitar conflictos anticipadamente, como medios de solución.



2. El Convenio Colectivo de Trabajo

Las convenciones colectivas de trabajo son fuente formal y autónoma del Derecho laboral. Las normas son creadas por la autonomía de las partes, sobre la autorización del Estado que por ley le otorga eficacia. Las cláusulas normativas de un convenio constituyen ley (normativa jurídica de alcance general), lo que implica que rige en los contratos individuales. Por ello, integran el Orden público laboral. **El convenio tiene eficacia general para todos los trabajadores y todos los empleadores dentro del ámbito que interviene el sindicato con personería gremial en cuestión y el grupo empresario pactante.** (Caubet, 2002).



En el derecho laboral en la Argentina debe tenerse en cuenta la definición de homologación del Ministerio de Trabajo, que es obligatorio para que los convenios colectivos tengan efectos generales (“*erga omnes*”).

El convenio colectivo aparece como un contrato pero mediante la homologación se convierte en ley para la actividad en cuestión.

La homologación existe porque en nuestro régimen hay un solo sindicato por actividad, que por su representatividad se le otorga personería gremial con derecho exclusivo a establecer convenciones colectivas dentro de su ámbito de actuación.

El convenio colectivo de trabajo reglado por la ley 14.250, reglamenta la cláusula constitucional que garantiza a los gremios a concretar acuerdos.

El artículo 1º de dicha ley establece:

“Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, se rigen por las disposiciones de la presente ley.

Sólo están excluidos de esta ley los trabajadores comprendidos en las Leyes N° 23.929 y N° 24.185, en tanto dichas normas regulan sus propios regímenes convencionales.”

Este régimen no se aplica a:

- Trabajadores a domicilio (Ley N° 12.713);
- Trabajadores comprendidos en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario (Ley N° 26.727);
- Trabajadores del servicio doméstico (art. 12. D.R).

Ajuste a las normas legales (art.7)

- Las cláusulas de las convenciones colectivas deben adaptarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, salvo que sean más favorables a los trabajadores y que no interfieran a las disposiciones que establecen la protección del interés general.
- Además serán válidas las cláusulas de la convención colectiva que favorezcan la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales, siempre no interfiera en las normas dictadas en protección del interés general.

Modificaciones del convenio colectivo por los convenios (art.8)

- Las normas de las convenciones colectivas homologadas son obligatorias y no deben cambiarse por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores.
- El cumplimiento de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, establecidas en sus contratos individuales de trabajo.

Vigencia, publicación y registración (art.5)

- Las convenciones colectivas registrarán a partir del día siguiente de la publicación.
- El texto de las convenciones colectivas será publicado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTSS), dentro de los DIEZ (10) días de registradas u homologadas.
- El MTSS llevará un registro de las convenciones colectivas, quedando depositado en el citado MINISTERIO.

Distintas unidades de negociación

- Cuando se quiera constituir una unidad de negociación que abarque una o varias empresas, la autoridad de aplicación establecerá sus alcances, a partir de la representatividad del sindicato y del grupo de empleadores.

Ambito territorial y funcional

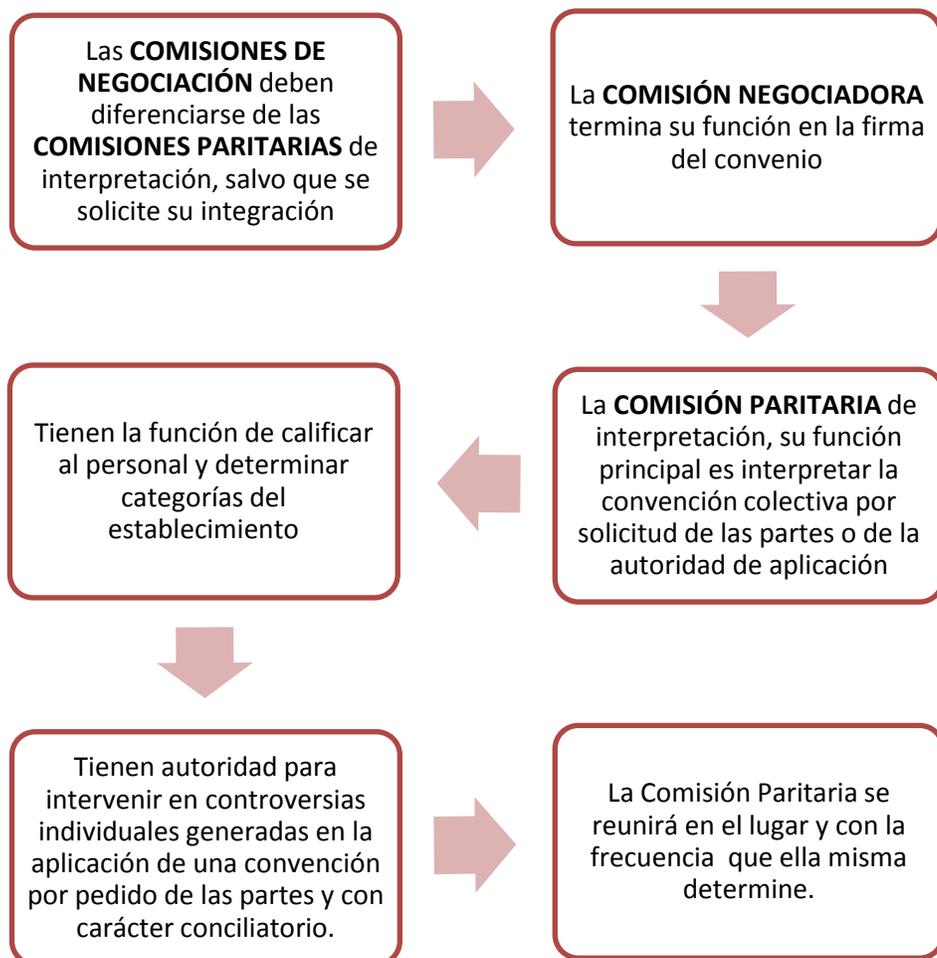
- La determinación del ámbito funcional y territorial del convenio colectivo de trabajo a negociar para el sector sindical deberá al que tenga su personería gremial y para el sector de empleadores, el ámbito definido en sus estatutos. Si se tratase de una empresa solamente, el ámbito lo define la actividad.

Requisitos formales (art.3)

- Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:
 - a) Lugar y fecha de su celebración.
 - b) El nomnmbre de los intervinientes y acreditación de sus personerías.
 - c) Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren.
 - d) La zona de aplicación.
 - e) El período de vigencia.
 - f) Las materias objeto de la negociación.

Ambito de aplicación personal y territorial

- Las normas de las convenciones colectivas homologadas regirán en todos los trabajadores de la actividad o de la categoría
- Cuando se trate de un acuerdo que deba cumplir más de un empleador, alcanzará a todos los particulares.
- Los convenios colectivos tendrán los siguientes ámbitos personales y territoriales conforme a lo que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa:
 - — Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial.
 - — Convenio intersectorial o marco.
 - — Convenio de actividad.
 - — Convenio de profesión, oficio o categoría.
 - — Convenio de empresa o grupo de empresas.



El Ministerio de Trabajo de la Nación será la autoridad de aplicación de la ley Nº 14.250. Es quien constituye la Comisión Paritaria dentro de los 20 días de recibida la petición respectiva. Se pueden celebrar convenios con las provincias y con el gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para delegarles total o parcialmente esa función con las unidades de negociación.

3. Procedimiento para la negociación colectiva

1. El procedimiento para la negociación colectiva se ajustará a lo previsto en la Ley Nº 23.546.

2. La representación de los empleadores o de los trabajadores que promueva la negociación lo notificará por escrito a la otra parte, con copia a la autoridad administrativa del trabajo, indicando:

- a) Representación que inviste;
- b) Alcance personal y territorial de la convención colectiva pretendida;
- c) Materia a negociar.

3. La parte que reciban la comunicación estarán obligados a responderla y a designar sus representantes en la comisión que se integre al efecto.

4. En el plazo de QUINCE (15) días a contar desde la recepción de la notificación, se constituirá la comisión negociadora con representantes sindicales y la representación de los empleadores. Las partes podrán concurrir a las negociaciones con asesores técnicos con voz pero sin voto.

- a) Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica:

I. Concurrir a las reuniones acordadas o fijadas por la autoridad de aplicación.

II. Designar negociadores con mandato suficiente.

III. Intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo. Dicho intercambio deberá obligatoriamente incluir la información relativa a la distribución de los beneficios de la productividad, la situación actual del empleo y las previsiones sobre su futura evolución.

IV. Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

- b) En la negociación colectiva al nivel de la empresa el intercambio de información alcanzará los siguientes temas:

I. Situación económica de la empresa, del sector y del entorno en el que aquélla se desenvuelve.

II. Costo laboral unitario.

III. Causales e indicadores de ausentismo.

IV. Innovaciones tecnológicas y organizacionales previstas.

V. Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo.

VI. Siniestralidad laboral y medidas de prevención.

VII. Planes y acciones en materia de formación profesional.

- c) La obligación de negociar de buena fe en los procedimientos preventivos de crisis y respecto de las empresas concursadas, impone al empleador el deber de informar a los trabajadores a través de la representación sindical sobre las causas y circunstancias que motivaron la iniciación del procedimiento de crisis o la presentación en concurso.

En el caso del procedimiento de crisis, la empresa deberá informar sobre las siguientes materias:

- I. Mantenimiento del empleo.
- II. Movilidad funcional, horaria o salarial.
- III. Innovación tecnológica y cambio organizacional.
- IV. Recalificación y formación profesional de los trabajadores.
- V. Reubicación interna o externa de trabajadores y programas de reinserción laboral.
- VI. Aportes convenidos al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.
- VII. Programas de apoyo a la generación de microemprendimientos para los trabajadores afectados.

En el supuesto de empresas concursadas, se deberá informar especialmente sobre las siguientes materias:

- I. Causas de la crisis y sus repercusiones sobre el empleo.
- II. Situación económico financiera de la empresa y del entorno en que se desenvuelve.
- III. Propuesta de acuerdo con los acreedores.
- IV. Rehabilitación de la actividad productiva.
- V. Situación de los créditos laborales.

- d) Quienes reciban información calificada de confidencial por la empresa, como consecuencia del cumplimiento por parte de ésta de los deberes de información, están obligados a guardar secreto acerca de la misma.
- e) Cuando alguna de las partes, se rehusare injustificadamente a negociar colectivamente vulnerando el principio de buena fe, en los términos del inciso a), la parte afectada por el incumplimiento podrá promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente.

El tribunal dispondrá el cese inmediato del comportamiento violatorio del deber de negociar de buena fe y podrá, además, sancionar a la parte incumplidora con una multa de hasta un máximo equivalente al VEINTE POR CIENTO (20%) del total de la masa salarial del mes en que se produzca el hecho, correspondiente a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de la negociación.

5. De lo ocurrido en el transcurso de las negociaciones se generará un acta resumida. Los acuerdos se adoptarán con el consentimiento de los sectores representados.

Cuando en el seno de la representación de una de las partes no hubiere unanimidad, prevalecerá la posición de la mayoría de sus integrantes.

6. Las convenciones colectivas de trabajo son homologadas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de autoridad de aplicación. La homologación deberá producirse dentro de un plazo no mayor de TREINTA (30) días de recibida la solicitud, siempre que la convención reúna todos los requisitos establecidos a tal efecto. Transcurrido dicho plazo se la considerará tácitamente homologada.

7. En los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones se aplicará la Ley Nº 14.786. Sin perjuicio de ello las partes podrán, de común acuerdo, someterse a la intervención de un servicio de mediación, conciliación y arbitraje que funcionará en el ámbito del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

La reglamentación determinará sus funciones así como su organización y normas de procedimiento, preservando su autonomía.

Para recordar



Actividades de reflexión

Actividad N° 1

- En grupo, lea detenidamente el cuadro y asigne un orden numérico a los pasos para lograr un convenio colectivo de trabajo.
- Argumente por qué eligieron ese orden.

Pasos	Orden del procedimiento	Justificación
Elaboración de la propuesta de negociación colectiva.		
Notificar el proyecto de negociación colectiva al empleador/es y realizar solicitud de iniciar el proceso de negociación.		
Determinar la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación.		
La firma del convenio colectivo.		
Realizar la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora.		
Determinar el tipo y alcance de la negociación colectiva.		

Actividad N° 2

- En grupo conteste las siguientes preguntas:
 - a) ¿Conoce el convenio colectivo de trabajo de la actividad en la que se emplea?
 - b) Enumere sus principales características.
 - c) ¿Para qué sirve la Comisión Paritaria?

Unidad VI Las enfermedades y accidentes vinculados con el trabajo

Objetivos

- Presentar el origen y evolución legislativa en materia de cobertura de los riesgos del trabajo.
- Analizar los distintos componentes de la actual Ley de Riesgos del Trabajo (L.R.T.).
- Explicar el concepto de accidente y enfermedad del trabajo y el concepto y clasificación de las incapacidades laborales.

1. Riesgos del Trabajo: principios históricos

En la antigüedad el trabajo manual era realizado por los esclavos, su fallecimiento o pérdida de la capacidad laboral era solventada económicamente por el amo, como si fuese un bien material.

El cristianismo modificó ese escenario incorporando tratos con características más paternalistas y protectoras. En la Edad Media, las modalidades de trabajo con base artesanal en talleres pequeños eran dirigidas por maestros, ayudados por aprendices y compañeros, que implementaban tratos más humanos.

Durante la Alta Edad Media y Moderna, el taller artesanal fue reemplazado por otra forma de producción donde el trabajo del hombre deja de ser el único centro de la actividad, para combinarlo con la máquina.

El acontecimiento de la Revolución Industrial significó la conformación de grandes concentraciones de grandes masas de trabajadores en un nuevo espacio: La Fábrica.

En este proceso, el maestro que enseñaba el oficio se volvió el dueño de la fábrica y el propietario del capital. El aprendiz u oficial de los antiguos talleres artesanales protegido por el maestro, se convirtió en obrero sin guía ni gremio que lo proteja.

El nuevo modelo ayudó a imponer y fomentar condiciones muy inseguras en cuanto a las condiciones del medio ambiente de trabajo.

El uso de las máquinas acentuado por la fatiga de horarios intensos, realizados por personas que no se alimentaban bien y que vivían en viviendas precarias, sin atención para la salud y con salarios de miseria, fue la razón de la mayoría de los siniestros laborales.

Hasta ese momento predominaba la idea que el accidente de trabajo era un peligro natural o una fatalidad. La prevención era ajena al empleador y responsabilidad del trabajador.

En este nuevo panorama, y ante la aparición de un nuevo fenómeno, se generó la necesidad de protección legal de esas injusticias y su resarcimiento económico, hasta el momento no conocida.

La mayoría de las veces, el empleador conseguía evitar sus responsabilidades ante la dificultad del trabajador de comprobar las malas condiciones de trabajo que posibilitaron el accidente. Después del surgimiento de las grandes asociaciones de patrones y sindicatos obreros, la preocupación por los accidentes de trabajo empezó a expresarse. (Caubet, 2002).

2. Origen y evolución legislativa en materia de cobertura de los riesgos del trabajo.

Ley Nº 9.588

Esta norma se reguló la protección de los trabajadores frente a los accidentes y enfermedades profesionales. En la reglamentación, de 1916, se incorporó un capítulo destinado a la prevención de accidentes, la higiene y la seguridad. El principal fundamento de dicha ley era la incapacidad del derecho común para resolver los problemas emergentes de en los lugares y las relaciones de trabajo.

En sus inicios, la cobertura alcanzaba a actividades industriales y de servicios. En 1940, se amplió el acceso a la cobertura a todos los trabajadores en relación de dependencia, con excepción del servicio doméstico.

El principio era que el accidente sucedido a todo trabajador en relación de dependencia, durante la prestación de los servicios o por consecuencias de éstos eran accidentes de trabajo y por ello indemnizable, así hubiera o no culpa del empleador.

Los objetivos eran que las prestaciones sean de utilidad, crear incentivos para estimular la producción y limitar la responsabilidad del empleador para minimizar costos.

Para las enfermedades profesionales, la ley 9.688 establecía que las indemnizaciones se garantizarían un vez establecidas una serie de condiciones:

- la enfermedad debe ser expuesta judicialmente o en una instancia administrativa.
- no se realizaba la indemnización si se corroboraba que el obrero padecía la enfermedad antes de entrar a la ocupación que tuvo que renunciar.
- la indemnización se reclamaba al último patrón de la ocupación que empleo el obrero donde se enfermó
- el patrón debía informar la enfermedad del obrero empleado en su establecimiento como si fuera un accidente.

El concepto enfermedad accidente como hecho indemnizable fue producto de un largo proceso jurisprudencial y doctrinario. La enfermedad accidente incluía no solo aquellas

enfermedades provocadas en el trabajo, como factor desencadenante, sino también como elemento acelerador de un proceso patológico existente o no, pero que de no haber realizado las tareas, la enfermedad no hubiera surgido.

La enfermedad accidente se definió como una enfermedad común no profesional inducida o desplegada como resultado del trabajo.

Ley N° 23.643

Esta nueva ley publicada en el Boletín Oficial el 7 de noviembre de 1988 introduce modificaciones a la anterior ley. Dentro de ellas, las que tiene mayor importancia son las vinculadas con la responsabilidad del empleador, el contrato de seguro contra riesgos de accidentes de trabajo, las pautas para determinar las indemnizaciones y el concepto de enfermedad profesional.

Se conservó el principio general de la responsabilidad del empleador en los accidentes de trabajo sin excepciones de las que deriven de la culpa grave de la víctima. Pero además se agregó que la responsabilidad era de empleador aun cuando el trabajador haya estado bajo dirección de un contratista, o empresa de servicios eventuales. Ambos empleador y empresario tenían responsabilidad solidaria con respecto al daño del trabajador.

Las alteraciones más substanciales fueron las ligadas al concepto de accidente, donde se confirmó la idea de accidente a dos aspectos: por un lado a la existencia de un daño a la salud y por otro a la relación causal o concausal entre ese daño y el trabajo.

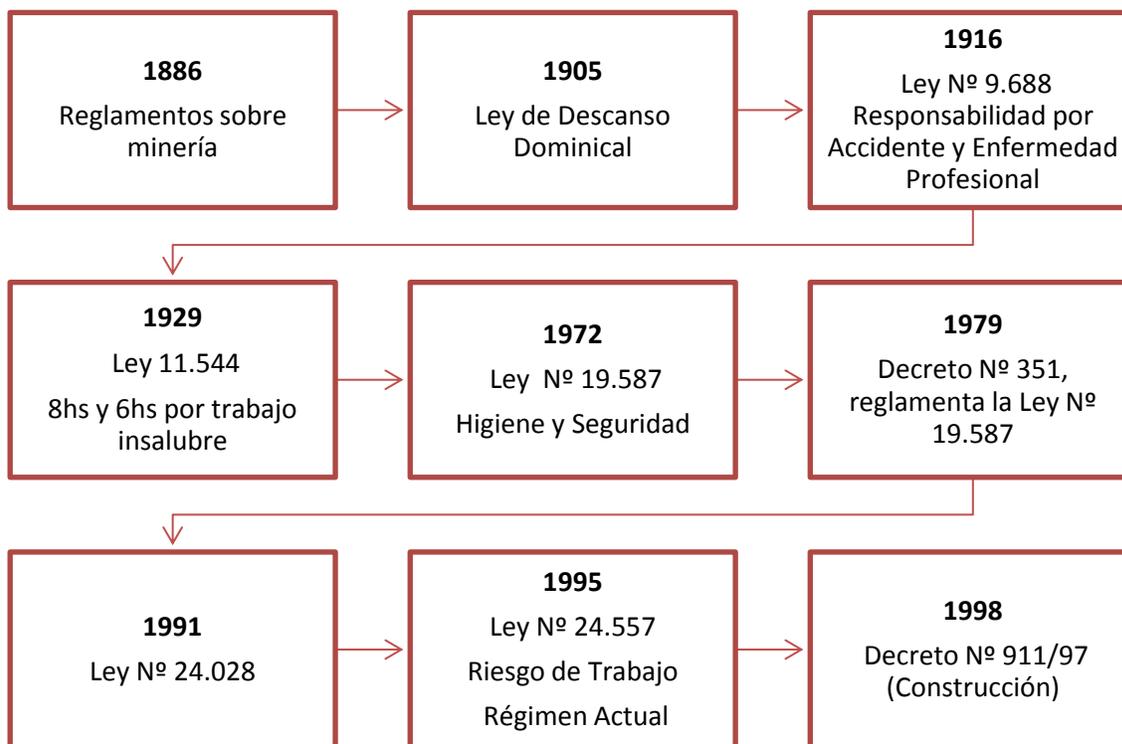
Ley N° 24.028

La ley 9.688 con las innovaciones introducidas por la ley 23.643 rigió hasta 26 de diciembre de 1991, en la que entró en vigencia la ley 24.028, que cambió cuestiones relevantes de la responsabilidad del empleador.

La norma mantuvo el modelo de la anterior en relación a la responsabilidad individual del empleador, sin aseguramiento obligatorio con prestaciones monetarias y médicos farmacéuticas, con una indemnización tarifaria de pago único para las incapacidades definitivas y para el fallecimiento.

La ley establecía que el empleador era responsable por daños psicofísicos sufridos por el trabajador por haber trabajado durante el período en vigencia del contrato de trabajo acordado (Caubet, 2002).

Antecedentes Legales



3. El actual régimen: La Ley Nº 24.557 de Riesgos del Trabajo

La ley 24. 557 fue sancionada el 13 de noviembre de 1995 y publicada el 2 de octubre de 1995. Este régimen está definido como un subsistema específico dentro de la seguridad social.

El Estado ocupa las funciones reguladoras, de supervisión, fiscalización y sancionatoria por infracciones y delega las funciones de gestión a entidades privadas denominadas aseguradoras. Estas son las responsables de administrar las prestaciones y de promover la prevención. Para poder actuar como aseguradoras se les demanda que sean solventes financieramente y tengan capacidad administrativa.

Los empleadores que contraten trabajadores bajo ámbito de aplicación de esta ley están obligados a afiliarse a una Aseguradora del Trabajo (A.R.T), quien

Al surgir la nueva Ley de Riesgos del Trabajo, aparecen las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (A.R.T) que son las encargadas de brindar las prestaciones correspondientes y establecer las acciones de prevención.

será responsable de la cobertura de los daños causados por accidente de trabajo, “*in itinere*” o enfermedades profesionales (Caubet, 2002).

Las prestaciones contienen reparaciones monetarias, la atención médica, rehabilitación y recalificación del trabajador.

Sobre la forma de financiamiento de estas aseguradoras, el precio del seguro se determina a partir del precio del mercado y no es igual para todos los empleadores sino que se determina según al riesgo asociado a la inseguridad del establecimiento.

Las prestaciones que brinda el sistema se completan con las que otorga el régimen jubilatorio y el de asignaciones familiares.

Principales Características

- Obligatorio para los trabajadores en relación de dependencia del sector público y privado.
- Se permite el autoseguro para empresas con solvencia económica / financiera y para la administración pública.
- El poder ejecutivo se encuentra facultado para incluir en el futuro a los trabajadores autónomos, doméstico y bomberos voluntarios.
- El empleador abona una cotización a una Aseguradora de Riesgo del Trabajo (ART), quién brinda las prestaciones y establece las medidas de prevención.
- El sistema abona prestaciones sanitarias y económicas (indemnizaciones y pensiones).
- Las A.R.T. pueden o no tener fines de lucro, y estar constituidas por asociaciones de trabajadores o empresarios.

Objetivos

- Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de riesgos derivados del trabajo
- Reparar los daños causados por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Rehabilitar, recalificar y recolocar al trabajador accidentado.
- Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

ÁMBITO

- Subsistema de la Seguridad Social integrado con el Régimen Previsional (SIJP).

ALCANCE/ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Todos los trabajadores en relación de dependencia públicos y privados. Puede incluirse a los trabajadores autónomos, domésticos, a los bomberos voluntarios y aquellos trabajadores vinculados por relaciones no laborales.

ORGANO DE CONTROL

- La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (S.R.T.) en jurisdicción del Ministerio de trabajo y Seguridad Social.

AFILIACIÓN A LAS A.R.T

- Obligatoria para todos los empleadores, salvo que acrediten ciertos requisitos que le permitan auto asegurarse, como ser solvencia económica-financiera, prestaciones médicas y prestaciones en especies. El sector público nacional, provincial y municipal puede auto asegurarse. Los empleadores deberán declarar las altas y bajas que se produzcan en su plantel de trabajadores. Las ART no podrán rechazar la afiliación de ningún empleador incluido en su ámbito de actuación. La renovación del contrato será automático. La rescisión del contrato de afiliación estará supeditada a la firma de un nuevo contrato por parte del empleador con otra ART o bien por la opción del régimen de autoseguro.

GESTIÓN

- A cargo de entidades de objeto único y exclusivo las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (A.R.T).

FINANCIAMIENTO

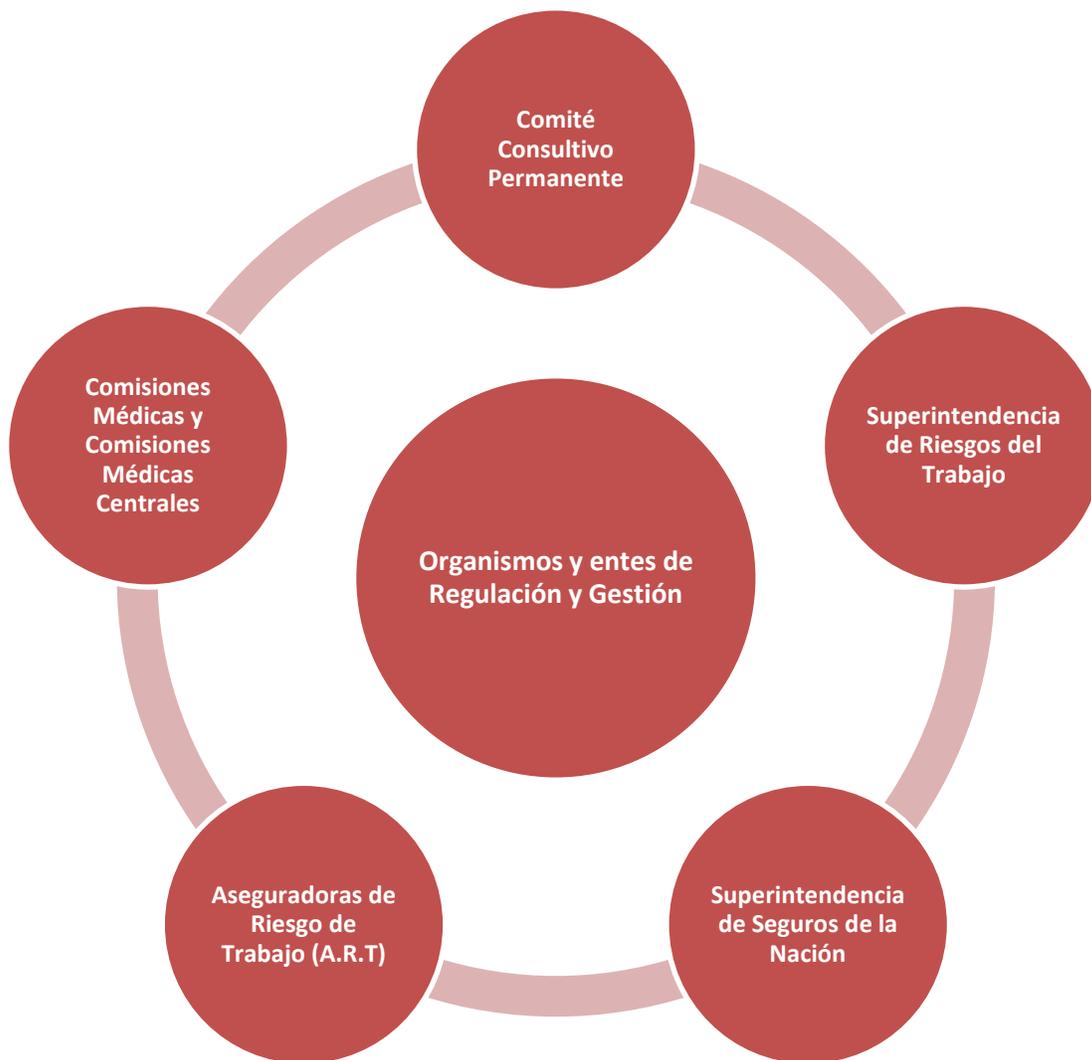
- Contribución patronal mensual equivalente a un porcentaje de las remuneraciones imponibles, establecidas en función de la siniestralidad presunta, la siniestralidad efectiva y su permanencia en una misma A.R.T, todos estos indicadores establecidos por la Superintendencia de Seguros de la Nación en conjunto con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Contingencias CUBIERTAS

- Accidentes Laborales[1]
- Accidentes In Itínere[2]
- Enfermedades profesionales incluidas en el listado elaborado por el poder ejecutivo anualmente[3]

Contingencias NO CUBIERTAS

- Los accidentes o enfermedades profesionales causadas por dolo del empleado o por fuerza mayor extraña al trabajo.
- Las incapacidades preexistentes (acreditadas en los exámenes pre-ocupacionales correspondientes).



Comité Consultivo Permanente

- Organismo tripartito de participación integrado por:
- 4 representantes del gobierno, 4 representantes de los trabajadores, 4 representantes de las organizaciones de empleadores (dos de la pequeña y mediana empresa) y,
- presidido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

Tiene funciones consultivas previas a la adopción de decisiones, en materias como: el listado de enfermedades profesionales y tablas de evaluación de incapacidades laborales.

Debe ser consultado en temas como: la reglamentación de la ley, acciones de prevención de riesgos de trabajo, definición de cronograma de etapas de las prestaciones dinerarias, determinación de pautas y contenido del plan de mejoramiento.

Superintendencia de Riesgos del Trabajo

- Con el nuevo sistema comenzó a funcionar como entidad autárquica en jurisdicción del Ministerio de Trabajo de la Nación.

Funciones / Atribuciones

- Supervisar y fiscalizar el funcionamiento de las ART
- Controlar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, pudiendo dictar disposiciones complementarias;
- Imponer las sanciones previstas en la ley N° 24.557;
- Requerir la información necesaria para el cumplimiento de sus competencias;
- Dictar su reglamento interno, administrar su patrimonio, gestionar el Fondo de Garantía, determinar su estructura organizativa y su régimen interno de gestión de recursos humanos;
- Mantener el Registro Nacional de Incapacidades Laborales y elaborar los índices de siniestralidad;

Superintendencia de Seguros de la Nación

- Está en el ámbito del Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos
- Tiene como función fiscalizar y controlar los requisitos económicos y financieros de las aseguradoras, y empleadores autoasegurados y del sistema en general.

Comisiones Médicas y Comisiones Médicas Centrales

- Son organismos que deben determinar el carácter laboral del accidente o profesional de la enfermedad, el grado de la incapacidad y el contenido de las prestaciones.
- Pueden revisar las decisiones de las aseguradoras en las cuestiones que hacen a su competencia y resolver diferencias que existan entre ellas y los trabajadores o quienes las contratan.

Aseguradoras de Riesgo de Trabajo (ART)

- Son entidades de derecho privado autorizadas por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo y la Superintendencia de Seguro de la Nación
- Son a estas entidades las que tiene la función de gestionar las prestaciones previstas por la ley.

Obligaciones de las partes

La ley asigna a las partes (empleadores, trabajadores y A.R.T) la obligación de acoger medidas legalmente previstas para prevenir los riesgos del trabajo. Deberán cumplir normas de higiene y seguridad, sea de forma unilateral o mediante negociación colectiva o debido al contrato entre los empleadores y las A.R.T.

Obligaciones del empleador

- Afiliarse a una ART
- Recibirán información de la ART sobre las alícuotas y las prestaciones, así como asesoramiento en prevención de riesgos;
- Notificarán a los trabajadores a que ART se encuentran 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.
- Deben brindarles información y capacitación a los trabajadores acerca de los riesgos que pueden surgir en su puesto de trabajo.

Obligaciones de los trabajadores

- Recibirán de su empleador información y capacitación sobre prevención de

riesgos del trabajo, debiendo participar en las actividades preventivas;

- Cumplirán con las normas de higiene y seguridad, incluido el plan de mejoramiento, así como con las medidas de recalificación profesional;
- Informarán al empleador sobre los riesgos del trabajo que detecten;
- Se someterán a los exámenes médicos y a los tratamientos de rehabilitación.
- Denunciar los accidentes y enfermedades profesionales que sufran.

Obligaciones de las A.R.T

- Denunciarán ante la SRT los incumplimientos de sus afiliados de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, incluido el Plan de Mejoramiento;
- Tendrán acceso a la información necesaria para cumplir con las prestaciones de la LRT;
- Promoverán la prevención, informando a la SRT acerca de los planes y programas exigidos a las empresas;
- Mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento;
- Informarán a los interesados sobre la composición de la entidad, sus balances, su régimen de alícuotas, etc.;
- No podrán fijar cuotas arbitrariamente, ni destinar recursos a objetos distintos a los previstos por ley.
- No podrán realizar exámenes psicofísicos a los trabajadores, previo a la afiliación del empleador.
- Deberán brindar asesoramiento y asistencia técnica a los empleados afiliados en las materias que tengan relación con riesgos y los efectos sobre la salud, además sobre las normas de seguridad e higiene, así como vigilar y verificar su cumplimiento.

Planes de mejoramiento

En la ley contempla que en los contratos de afiliación deben incluirse un Plan de Mejoramiento que debe indicar las medidas y modificaciones que los empleadores deben adaptar en sus establecimientos a los fines de cumplir con la normativa. Esto se acuerda entre las A.R.T y los empleadores. El plan de acción que deben cumplir las empresas deben tener en cuenta las siguientes medidas:

- a) evaluación periódica de los riesgos existentes y su evolución,
- b) visitas periódicos de control de cumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo y del plan de acción elaborado,
- c) definición de las medidas correctivas que deberán ejecutar las empresas para reducir los

riesgos identificados y la siniestralidad registrada,

d) una propuesta de capacitación para el empleador y los trabajadores en materia de prevención de riesgos de trabajo.

El concepto de empresa crítica se determina por la autoridad de aplicación teniendo en cuenta el grado de cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo y el índice siniestralidad de la empresa.

ART

Funciones

- Promover la prevención
- Establecer junto con los empleadores un Plan de Mejoramiento y controlar su cumplimiento.
- Denunciar el incumplimiento de los planes de mejoras por parte de los empleadores.
- Las discrepancias acerca de la ejecución del plan de acción serán resueltas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- Realizar exámenes médicos periódicos a los trabajadores a cargo de las A.R.T.
- No pueden realizar exámenes psicofísicos a los trabajadores, previo a la celebración de un contrato de afiliación.
- Fijar su régimen de alcúotas para cada establecimiento afiliado según pautas fijadas por la superintendencia de Seguros de la Nación (S.S.N) y Superintendencia de Riesgos del Trabajo (S.R.T). En caso de insuficiencia de tarifa respecto de la prima de referencia establecida por la S.S.N, las A.R.T deberán capitalizar una parte de dicha diferencia en la ART.

Contingencias Cubiertas

Accidente de Trabajo

- La ley define como accidente de trabajo al hecho súbito y violento producido en el trabajo en ocasión a trabajar, 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
- El itinere puede modificarse por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido. El trabajador podrá declararlo por escrito ante el empleador, y éste dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador.
- En el decreto reglamentario el concepto accidente "it itinere" es solo aquel que se produzca en el trayecto directo e inmediato entre el trabajo y el domicilio del trabajador, el lugar de estudio, el otro empleo, o donde se encuentre el familiar.
- Su inclusión como accidente de trabajo tiene relación con el hecho que el tiempo de disposición del trabajador para el empleador no sólo tiene que ver con la jornada laboral sino empieza desde su casa cuando sale al trabajo y se extiende hasta que vuelva de nuevo su casa. (Caubet, 2002).

Enfermedades Profesionales

- Las enfermedades profesionales, para obtener cobertura, deben estar incluidas en el listado de enfermedades profesionales que elabora y revisa anualmente el Poder Ejecutivo, señalando el agente de riesgo, cuadro clínico y actividad susceptible de determinar por la enfermedad profesional.
- Están excluidos de la protección de la ley los accidentes y enfermedades profesionales que hubieran sido causados por dolo del trabajador o fuerza mayor fuera del trabajo y las incapacidades preexistentes a la relación de trabajo y acreditadas mediante examen preocupacional.
- La enfermedad profesional, a diferencia del accidente, es por lo general de desarrollo progresivo y proviene de forma directa y casi exclusivamente del tipo de tareas desarrolladas, de las sustancias que se manipulan, etc.
- Las enfermedades profesionales pueden dar lugar a las mismas incapacidades que los accidentes de trabajo. A veces es difícil distinguir el accidente de la enfermedad, ya que existen accidentes que ocasionan daños, después de mucho tiempo de haberse producido y enfermedades que se contraen en poco tiempo. (Cauber, 2002).

Situaciones Cubiertas

- **Los daños generados de las contingencias que la ley entiende resarcibles son la incapacidad y la muerte.** En cuanto a la incapacidad, la diferencia entre incapacidad temporaria y permanente, y la permanente la clasifica en parcial, total y gran invalidez.
- La incapacidad temporaria se da cuando el daño sufrido frena al trabajador temporariamente la realización de sus tareas habituales, y concluye el alta médica.
- La declaración de permanente de la incapacidad, es por muerte del trabajador o transcurso de un año desde la primera manifestación invalidante.
- Incapacidad laboral permanente es aquella en la que el daño provoca una disminución permanente en la capacidad de trabajo, y se considera total cuando la disminución alcanza el 66% y parcial si es inferior a ese porcentaje.
- Las Comisiones Médicas deben establecer el grado de incapacidad en relación con la tabla de evaluación, de incapacidades laborales que realiza el Poder Ejecutivo Nacional, teniendo presente la edad del trabajador, el tipo de actividad y sus posibilidades de reubicación laboral.
- Además, se produce la gran invalidez cuando el trabajador en situación de incapacidad permanente total requiere de la asistencia de otra persona para realizar las tareas diarias y elementales de su vida. (Caubert, 2002).

Prestaciones a cargo de la A.R.T

La ley contempla el otorgamiento de:

-Prestaciones en Especie (prestaciones médicas): A los trabajadores que sufran alguna de las contingencias previstas en la ley A.R.T, deberán otorgar:

- Asistencia médica y farmacéutica.
- Provisión y renovación de aparatos de prótesis y ortopedia.
- Tratamiento de rehabilitación.
- Programa de recalificación profesional.
- Servicio funerario.

-Prestaciones Económicas/Dinerarias: Pueden ser una suma única, en prestaciones mensuales o una renta periódica a contratar con una A.R.T. Las prestaciones dinerarias

gozan de las franquicias y privilegios de los créditos por alimentos. Son además, irrenunciables y no pueden ser cedidas ni enajenadas.

- Incapacidad Temporal Salarios Caídos (a partir del décimo día)
- Incapacidad Permanente Provisoria Renta mensual
- Incapacidad Permanente Definitiva

- Leve Indemnización única
- Grave Renta periódica
- Total y Muerte Renta vitalicia
- Gran Invalidez Renta vitalicia

Régimen Financiero

La ley establece contratos de afiliación obligatorios de los empleadores a las A.R.T. Estas deberán reportar las altas, bajas y cambios de los contratos a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Las prestaciones a cargo de las A.R.T se financian con la cuota mensual a cargo del empleador. Cada A.R.T debe fijar su régimen de alícuotas, de acuerdo con los indicadores que establezcan la Superintendencia de Seguros de la Nación y la Superintendencia de Riesgos de Trabajo.

Fondos de reserva y de garantía

El artículo 33 de la L.R.T crea el Fondo de Garantía para solucionar con sus recursos las prestaciones que deben recibir los trabajadores cuando se dan casos de insuficiencia patrimonial del empleador, judicialmente declarada. Los recursos provienen de multas por incumplimientos de las normas, por contribución de los empleadores autoasegurados, por cantidades recuperadas de empresas insolventes.

El artículo 34 crea el Fondo de Reserva para atender las prestaciones a cargo de las A.R.T que éstas dejaran de pagar como consecuencia de su liquidación. Este Fondo es administrado por la Superintendencia de Seguros de la Nación y se integra por recursos previstos por la ley y de aportes de las aseguradoras.

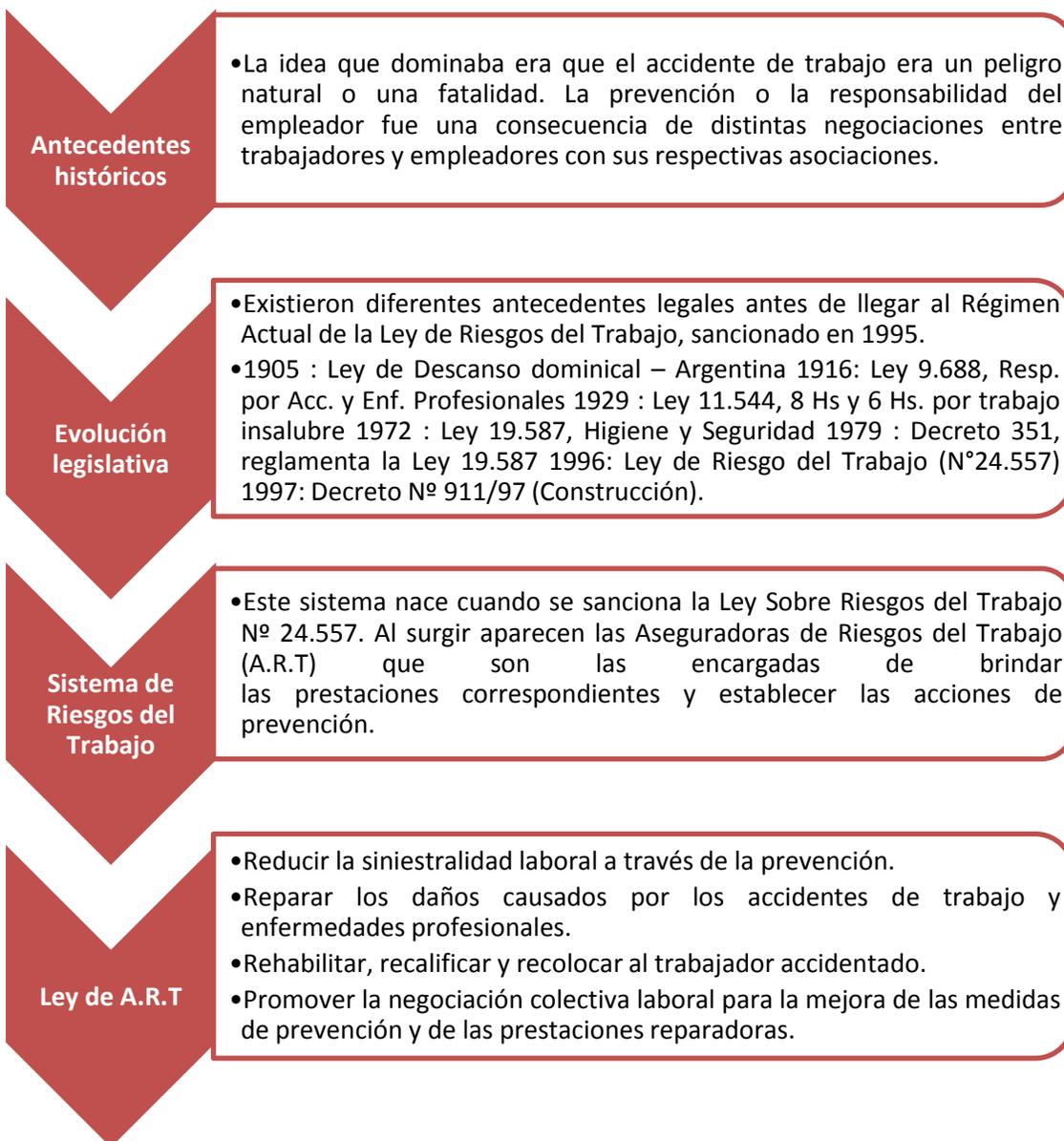
Responsabilidad civil del empleador

Las prestaciones de la ley eximen al empleador de toda responsabilidad frente a los trabajadores, a menos que se trate de un acto ilícito ejecutado con la intención de dañar. En esta situación se puede reclamar la reparación de daños y perjuicios de acuerdo a las normas del código civil y las prestaciones de la ley de la A.R.T

Régimen contencioso

Las Comisiones Médicas pueden revisar las decisiones de las aseguradoras y resolver discrepancias que pudieran surgir entre ellas y los trabajadores o sus empleadores. El dictamen de la Comisión Médica Zonal se puede ser revisado Comisión Médica Central o ante el Juez Federal competente.

Para recordar



Actividades de reflexión

Actividad N° 1

- Dividirse en grupos para trabajar, contesten las siguientes preguntas, apoyándose en el texto de esta unidad:
 - a) ¿Cuáles son los objetivos de la L.R.T?
 - b) ¿Qué es una A.R.T y qué funciones tiene?
 - c) ¿Qué características tiene que tener el accidente de trabajo para tener cobertura en la ley?
 - d) ¿Qué se entiende por enfermedad profesional?
 - e) ¿Cuáles son las obligaciones de los empleadores, las aseguradoras y del trabajador?
- Puesta en común.

Actividad N° 2

- Dividirse en grupos para trabajar y resolver las siguientes consignas en una hoja de trabajo:
 1. Identificar los agentes implicados ante una enfermedad profesional o en los Accidentes de trabajo y las responsabilidades de cada uno.
 2. Reflexionar sobre las medidas preventivas que hubieran evitado la enfermedad o los accidentes de trabajo, y a quién corresponde implementarlas.
 3. Establecer líneas sindicales de acción para hacer efectivos los derechos y las Obligaciones de los diferentes agentes implicados.
- En reunión plenaria se ponen en común las hojas de trabajo, se elaboran conclusiones y se debaten estrategias ante las responsabilidades del empresario, las ART, la SRT, la inspección del trabajo, y cualquier otro organismo implicado en la prevención de los riesgos laborales.

Bibliografía

Caubet, A. (2002), "Trabajo y seguridad social". Buenos Aires. Editorial La Ley.

Fernández Madrid, J.-C., Caubet, A. (2011), "Leyes fundamentales del trabajo". Sus Reglamentos y anotaciones complementarias. Buenos Aires. Editorial Joaquín Fernández Madrid.