

Área: Legislación Laboral

Manual de Legislación Laboral

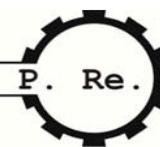
Curso: Desarrollo de Políticas Sindicales

Documento de Trabajo Nro. 1

Este material fue desarrollado por el Centro de Estudios CEDPRE para la formación de cuadros de la UOM Bahía Blanca, con el apoyo del Programa de Formación Sindical del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, por lo que no expresa necesariamente la opinión del MTEySS; es de libre utilización siempre y cuando se cite la fuente.

Bahía Blanca, Diciembre de 2010





Centro de Estudios para el Desarrollo de Políticas Regionales

Comisión Directiva

Presidente Ing. Marcelo Bianco
Vicepresidente Ing. Andrés Contreras
Secretaria Sra. Gladys Tejero

Área Legislación Laboral
Dr. Pablo Julián Alconcher

Los comentarios vertidos en este documento son de exclusiva responsabilidad del autor y pueden no coincidir con la posición del CEDPRE.



OBJETIVOS

Procurar impartir conceptos básicos de derecho laboral.-Analizar la implicancia de las normas jurídicas en la vida social.-

Transmitir y analizar las ideas dominantes que han estructurado a la ciencia del derecho laboral.- Examinar la relevancia del derecho como elemento esencial en la convivencia social ordenada.-

Interpretar las normas constitucionales vinculadas al derecho del trabajo.-

Análisis de la situación actual de la ley de riesgos del trabajo.- Estado actual de la Jurisprudencia.-

CONTENIDO

Breve descripción y análisis de normas constitucionales vinculadas al derecho laboral y sindical.-

Transmitir y analizar principios básicos del derecho laboral individual y colectivo.-

Examen profundizado de la L.R.T y estado actual de la Jurisprudencia.-

ESTRUCTURA DE CADA MÓDULO

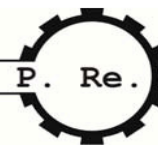
El siguiente apartado tiene por objeto describir la estructura de cada módulo.-

Concepto: El docente imparte conceptos básicos, buscando la participación activa de los presentes.-

Ejemplo: Se dan ejemplos prácticos de los temas teóricos planteados. Se abre el juego para que los participantes enuncien más ejemplos y/o intervengan en el debate de los mismos.

Actividad: El Cuadernillo contiene una actividad para cada modulo. Las actividades están pensadas con un sentido práctico. La utilización de elementos como diarios, revistas, juegos de roles, etcétera ayuda en el intercambio de ideas y conceptos.-Buscando siempre la participación activa de los presentes, haciendo hincapié en los ejemplos diarios en la vida laboral, social y gremial.-





ÍNDICE

Módulo 1: Breve análisis de las normas constitucionales vinculadas al derecho laboral

Módulo 2: Derechos y deberes de las partes en el Contrato de Trabajo

Módulo 3: Causales de suspensión y extinción del contrato de Trabajo

Módulo 4: Asociaciones Gremiales de los trabajadores- Breve análisis de la ley 23551

Módulo 5: Negociación Colectiva

Módulo 6: Conflictos Colectivos de Trabajo

Módulo 7: Ley de accidentes de trabajo- Evolución histórica

Módulo 8: Análisis L.R.T.- Estado actual de la Jurisprudencia.

Consideraciones finales



MÓDULO I

BREVE ANÁLISIS DE LAS NORMAS CONSTITUCIONALES VINCULADAS AL DERECHO LABORAL

EVOLUCIÓN HISTÓRICA: La Constitución Nacional de 1853, en su **artículo 14** estableció que todos los habitantes de la Nación, tienen los siguientes derechos, *conforme las leyes que reglamenten su ejercicio*, a saber:

- 1) De trabajar y ejercer toda industria lícita.
- 2) De asociarse con fines útiles.

Esta era la única norma vinculada al tema del derecho laboral y gremial.- Sin perjuicio que, pudieran reconocerse otros aún cuando no estuvieran escritos en el texto constitucional en base a lo normado en el **art. 33 de la C.N.**, establece que *"Las declaraciones, derechos y garantías que enumera la Constitución, no serán entendidos como negación de otros derechos y garantías no enumerados, pero que nacen del principio de la soberanía del pueblo y de la forma republicana de gobierno"*. Ej. Acción de Amparo.-El derecho de trabajar presupone, originalmente, el de elegir una actividad y el de desarrollarla.- En un principio, tanto el Estado y los demás hombres, como sujetos pasivos frente al titular del derecho, como sujeto activo, debían abstenerse de impedir o turbar el ejercicio del derecho.-

Así la C.N, de 1853, fiel a los principios liberales, que regían en el mundo, sólo garantizó el derecho a trabajar, como a ejercer toda industria lícita, sin enunciar ningún derecho social.- El Estado, los particulares sin organismos intermedios y el ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad, no le daban cabida a la protección del trabajo y del trabajador, ni a la existencia de los sindicatos como organismos intermedios.- Así hasta principio del siglo XX, el mundo del trabajo se regía por las normas comunes del Código Civil.-

La expresión **"asociarse con fines útiles"** utilizada por la C.N., hace referencia a que los hombres tienen el derecho de asociarse con otros.- ***Tienen libertad para hacerlo y para no hacerlo.***- Por eso este derecho protege también contra las agremiaciones compulsivas u obligatorias a cualquier tipo de asociación-*sea profesional, religiosa, política, gremial etc.*- Con la incorporación del **art.14bis** las asociaciones sindicales han sido especialmente previstas.-

Las primeras normas de derecho laboral, aparecieron, como ya dijimos a principios del Siglo XX, a saber: 1) Ley 4611 (1905) solo aplicable al ámbito de Capital Federal que prohibía trabajar los días domingos.- 2) Ley 9511 (1914) sobre la inembargabilidad de una parte del salario del trabajador.- 4) Ley 9688 (1915) ley de accidentes de trabajo, que estuvo vigente con sucesivas reformas hasta 1996 -fecha en que entró en vigencia la L.R.T. (ley 24557).- 5) L.C.T. (1974) entre otras.-

Todo este movimiento legislativo, fue creando una nueva rama del derecho con características propias, donde el Estado, como gestor del bien común, debe intervenir en protección de una de las partes -la más débil- de la vinculación laboral, no puede regir libremente el principio de la autonomía de la voluntad (art. 1197 C.C.).- Las normas laborales son de orden público, por lo que no pueden ser dejadas de lado por las partes.- El estado interviene fijando límites máximos y mínimos, que las partes deben cumplir.- Ej. Jornada de trabajo y salario mínimo vital y móvil.-

Estas normas laborales que surgieron sin orden, ni sistema, se incorporaron por primera vez, a nuestro derecho constitucional, con la Constitución Nacional de 1949, que estableció derechos del menor, de la ancianidad, de la familia, del trabajo, previsionales y gremiales entre otros.

Posteriormente, esta reforma constitucional fue dejada de lado, volviéndose al texto original de 1853, incorporando en el año 1957, el **art. 14 bis**, que incorporó moderadamente las tendencias del constitucionalismo social.-





El **art.14 bis** de la C.N, establece derechos:

- 1) Laborales (1er. Párrafo).
- 2) Gremiales y/o sindicales (2do. párrafo).
- 3) Seguridad social (último párrafo).

Derechos Laborales:

- Asegurar condiciones dignas y equitativas de labor.
- Jornada limitada.
- Descanso y vacaciones pagados.
- Retribución justa.
- Salario mínimo, vital y móvil.
- Igual remuneración por igual tarea.
- Participación en las ganancias de las empresas con control de la producción y colaboración en la dirección.
- Protección contra el despido arbitrario y estabilidad del empleado público.
- Organización sindical libre y democrática.

Derechos gremiales:

- Concertar convenios colectivos de trabajo.
- Recurrir a conciliación y al arbitraje.
- A la huelga.
- Garantías necesarias para el ejercicio de sus funciones y estabilidad.

Derechos Sociales:

- Jubilaciones y pensiones móviles.
- Protección integral de la familia.
- Defensa del bien de familia (ley 14394).
- Compensación económica familiar (salario familiar).
- Acceso a la vivienda digna.

PODER DE POLICÍA: El Estado tiene el derecho de dictar leyes que reglamenten el ejercicio de los derechos reconocidos por la C.N (art.14), sin alterarlos (art.28).- Así el Estado no puede, so pretexto de reglamentar, alterar los derechos constitucionales.-

"*La Constitución Argentina*" de Germán Bidart Campos. "*Exégesis de la Constitución Argentina*" de Carlos R. Baeza y "*Manual de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*" de Julián De Diego

ACTIVIDAD PRÁCTICA: Desarrollar las actividades expuestas en el cuadernillo de actividades prácticas.-

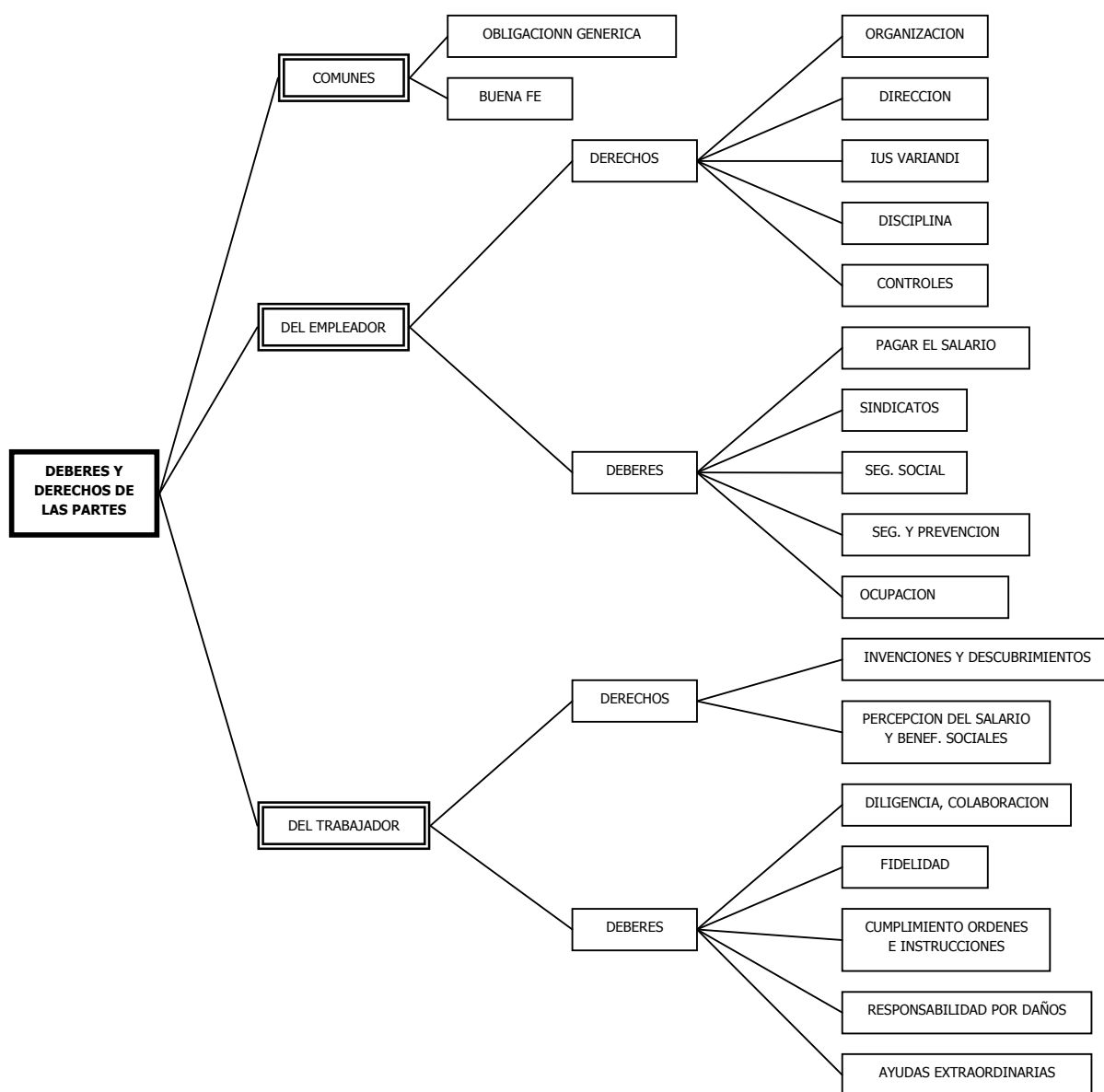


MÓDULO II

DEBERES Y DERECHOS DE LAS PARTES EN EL CONTRATO DE TRABAJO

CONCEPTO DE DEBERES Y DERECHOS: “Se denomina así al conjunto de obligaciones de cada uno de los sujetos del contrato individual, el trabajador y el empleador y sus respectivos derechos, que integran el plexo contractual a través de lo que dispone la ley, estatutos especiales y los convenios colectivos (art.62 LCT)”. La LCT trata el tema en los arts. 62 a 89.

CLASIFICACIÓN: Existen distintas clasificaciones sobre los deberes y derechos de las partes, de modo que hemos recurrido en primer término, a la más tradicional:



DEBERES Y DERECHOS CONTRAPUESTOS

	DERECHOS	LCT NORMA LEGAL	DEBERES	
DEL TRABAJADOR	Recibir la colaboración	Art. 62	Colaboración	DEL EMPLEADOR
	Exigir la buena fe	Art. 63	Buena Fe	
	Recibirla	Art. 74	Pago de la remuneración	
	Goce y beneficio de teg. Hig. Med. Laboral	Art. 75	Seguridad y previsión	
	Exigir preservar los derechos personales y patrimoniales	Art. 65	Presentar y mejorar derechos personales y patrimoniales. Reintegro de gastos	
	A la indemnidad	Art. 76	Resarcimiento de daños	
	Reserva y secreto sobre política, religión y sindicalización	Art. 73	No intromisión y reserva sobre ideología y religión	
	Prestación efectiva Salarios diferenciados	Art. 78	Ocupación	
	A recibir alimentación adecuada, protección suficiente, vivienda digna	Art. 77	Protección, alimentación, vivienda	
DEL EMPLEADOR	Organización	Art. 64	Cumplir procesos	DEL TRABAJADOR
	Dirección	Art. 65	Aceptar órdenes e instrucciones	
	Disciplinario	Arts. 67/68/69	Cumplir con obligaciones	
	Ius Variandi	Art. 66	Adecuación en base a límites	
	Controles personales	Arts. 70/71/72	Exigir amparo de su dignidad	
	Preferencias en inventos y descubrimientos	Arts. 82/83	Otorgar preferencia	
	Buena fe	Art. 63	Exigir la del trabajador	

Teniendo en vista lo acotado de este curso de formación, analizaremos únicamente, el DERECHO DE CAMBIAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO (IUS VARIANDI).

CONCEPTO: “Es la potestad del empleador de modificar las condiciones de trabajo en forma unilateral, en la medida que estos cambios no afecten modalidades esenciales del contrato, se ejerzan con razonabilidad y no generen daño moral o material al trabajador”.

CARACTERÍSTICAS:

- Potestad unilateral del empleador.
- Modificar las formas y modalidades de la prestación
- Razonabilidad y funcionalidad de la medida.
- Inalterabilidad de las modalidades esenciales del contrato.
- Principio de indemnidad (moral y material).

DERECHOS DEL TRABAJADOR (art.66 LCT):

1. A reclamar la restitución al estado anterior (ley 26088 B.O. 24-4-2006).
2. A colocarse en situación de despido indirecto.

“Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” de Julián Arturo De Diego.

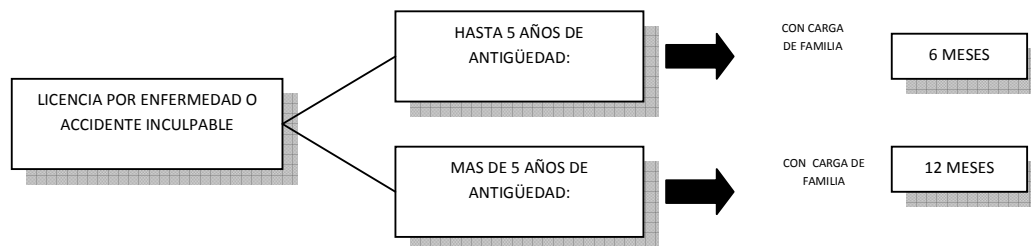
ACTIVIDAD PRACTICA: Desarrollar las actividades expuestas en el cuadernillo de actividades prácticas.-



MÓDULO III**CAUSALES DE SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO****SUSPENSIÓN DE CIERTOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO:**

CONCEPTO: "Se denomina así a una serie de formas de interrumpir el normal desarrollo de la relación laboral, a pesar de que se mantiene vigente el contrato de trabajo, con diversas consecuencias para las partes".

Las suspensiones son, en alguna medida, una forma de preservar el **principio de continuidad del contrato**, dado que a pesar de que dejan de darse o de cumplirse determinadas prestaciones a cargo de las partes, el vínculo se mantiene vigente.

CAUSALES DE SUSPENSIÓN EN LA LCT (Arts.208 a 224 LCT):**1) ENFERMEDADES Y ACCIDENTES INCULPABLES (ARTS. 208/213):**

2) SERVICIO MILITAR (ART.214) "Se llama así a la licencia sin goce de salarios que el empleador debe otorgar al trabajador cuando resulta citado efectivamente a una convocatoria especial como reservista".- La LCT dice "servicio militar".-

3) DESEMPEÑO DE CARGOS ELECTIVOS (Arts. 215/216) Sin goce de sueldo.- Licencia por todo el tiempo del mandato, más un plazo de 30 días contados desde el vencimiento.- El tiempo de licencia se considera tiempo de trabajo y computado como antigüedad

4) DESEMPEÑO DE CARGOS ELECTIVOS O REPRESENTATIVOS EN ASOCIACIONES PROFESIONALES DE TRABAJADORES CON PERSONERÍA GREMIAL O EN ORGANISMOS O COMISIONES QUE REQUIERAN REPRESENTACIÓN SINDICAL (Art.217) "Se llama así a la licencia que debe otorgar obligatoriamente el empleador al trabajador que resulte electo en un cargo gremial que le impida continuar con la prestación de su actividad laboral". La LCT establece que la licencia contemplada está sólo reservada a los gremios o sindicatos que detenten personería gremial, para formar parte de ellos, o para representarlos en las comisiones que requieran representación sindical. Al respecto están incluidos tanto los cargos electivos (que se obtienen a través del sufragio) como los representativos (que se logran a través de una designación)

5) POR CAUSAS ECONÓMICAS, DE FUERZA MAYOR Y DISCIPLINARIAS. Las analizaremos en forma conjunta dado que la LCT las ha relacionado entre sí, aún cuando respondan a 3 orígenes y causas diversas.

REQUISITOS DE VALIDEZ (aplicable a todas):

- JUSTA CAUSA
- PLAZO FIJO
- NOTIFICACION POR ESCRITO



CONCEPTO DE SUSPENSION POR CAUSAS ECONOMICAS: "Se denomina así al lapso durante el cual el trabajador deja de prestar servicios y la empresa no abona los salarios, manteniéndose vigente el contrato de trabajo, fundada en una causa económica consistente en falta o disminución de trabajo debidamente acreditada no imputable al trabajador".- No puede exceder de 30 días en el año.-

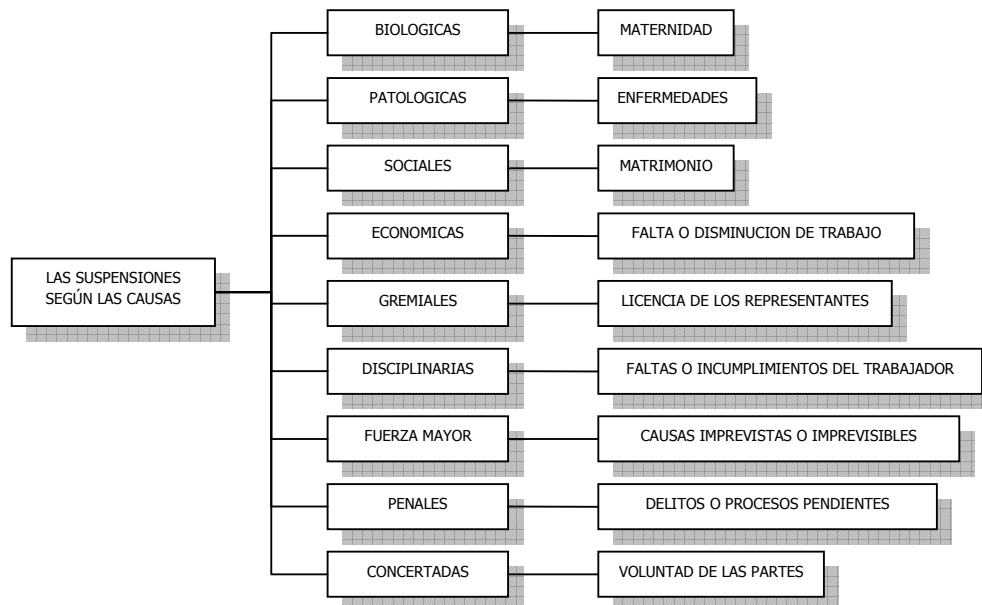
CONCEPTO DE SUSPENSIONES DISCIPLINARIAS: "Es una medida dispuesta por el empleador, fundado en faltas o incumplimientos del trabajador, consistente en un lapso en el cual el dependiente no concurre al trabajo, mientras que el principal no abona el salario, sin perjuicio de mantenerse vigente el contrato de trabajo".-No puede exceder de 30 días en el año. Para impugnar la misma, el obrero debe realizar el trámite administrativo obligatoria fijado por el art.17 de la ley 10149.-

CONCEPTO DE SUSPENSION POR FUERZA MAYOR: "Es aquella que dispone el empleador, fundada en la existencia de un hecho imprevisto o un hecho previsto que no puede evitarse, que impide el normal desarrollo de las actividades productivas, consistente en un lapso en el cual el trabajador no concurre al trabajo y la empresa no abona los salarios, sin perjuicio de mantenerse vigente el contrato de trabajo".-No puede exceder de 75 días en el año.-

AUN SUMADAS LAS CAUSALES, LA SUSPENSION NO PUEDE PASAR DE 90 DIAS EN UN AÑO (ART.222).-

6) DELITOS (Art.224) "Se denomina así a la suspensión dispuesta por el empleador en virtud de la existencia de una causa penal en la que se impute al trabajador la comisión de un delito, con prescindencia de los resultados de aquélla.-

CLASIFICACION: Son muy diversas las clasificaciones existentes en torno a las suspensiones, pero la más tradicional es la que distingue por su causa, a saber:



EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:

CONCEPTO DE PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO ARBITRARIO: "El conjunto de recursos técnicos y legales previstos para proteger al trabajador frente al despido incausado o intempestivo dispuesto por el empleador".

Art.14bis CN

CAUSALES DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:

1) RENUNCIA (ART. 240 LCT).- Debe formalizarse por despacho telegráfico o ante la autoridad administrativa del trabajo.-De otra forma no tiene valor.-No hay derecho a indemnización alguna.-

2) VOLUNTAD CONCURRENTE DE LAS PARTES (ART. 241 LCT).- EXPRESA O TÁCITA.- Puede ser una forma de "disfrazar" un despido.- Si es expresa debe hacerse ante sede administrativa, judicial o acta notarial.-Es tácita, por no concurrir a trabajar y no intimar el pago de sueldo, ni que venga a trabajar por un plazo prudencial ejemplo 3 o 6 meses.-No hay derecho a cobro de indemnización alguna.-

3) EXTINCIÓN POR DESPIDO CON JUSTA CAUSA (ART. 242 LCT).- Debo invocar causa concreta en telegrama.- Rige la INVARIABILIDAD DE CAUSA (art.243).- No da derecho al cobro de indemnización.-

SUBCAUSA ABANDONO, debo previamente intimar a la reincorporación, para constituirlo en mora para recién poder invocar el ABANDONO como causa (art.244 LCT).-

4) EXTINCIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA (ART. 245 LCT).- En cualquier momento el empleador puede extinguir el contrato sin invocación de justa causa.- No tiene obligación de mantener el trabajo si no quiere.- No necesita invocar motivo.- Si debe preavisar 15 periodo de prueba, 30 días menos de 5 años y 60 más de 5 años.- (art. 231 LCT).- Si no lo otorga en tiempo lo compensa en dinero.-Debe pagar INDEMNIZACION POR DESPIDO (1 sueldo por año de servicio o fracción mayor a 3 meses).-

Dos topes: **1) INFERIOR** nunca menos de 1 sueldo (antes decía dos).- **2) SUPERIOR** nunca por mes más de 3 sueldos promedios del convenio colectivo al que pertenece (Inconstitucionalidad-Análisis del caso "Vizzotti" CSJN 14-9-04).

5) EXTINCIÓN POR FUERZA MAYOR O FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO (ART. 247).- No imputable al empleador, debe pagar la mitad de la indemnización normal (mitad del 245 LCT).- O sea ½ SUELDO POR AÑO.- Los despidos deben comenzar del personal menos antiguo y a igual antigüedad el que no tenga cargas de familia.-

6) EXTINCIÓN POR MUERTE DEL TRABAJADOR (ART.248) Muerte que no tenga que ver con el trabajo, no es un accidente de trabajo que se paga por régimen legal aparte (LRT).- A la viuda y/o concubina (2 años) , hijos menores etc., le corresponde la indemnización del art. 247.-

7) EXTINCIÓN POR MUERTE DEL EMPLEADOR.- (ART. 249) Se extingue el contrato por la muerte del empleador cuando las condiciones personales o legales de la actividad hayan sido la causa determinante de la relación sin las cuales esta no podría continuar.-Ej. Cuidar aun enfermo.- Trabajar como secretaria de una medico.- la indemnización es la del art. 247.-

8) POR VENCIMIENTO DEL PLAZO (Art.250).- Contrato integralmente cumplido y habiendo mediado preaviso, con un plazo mayor a un año, corresponde una indemnización igual a la fijada por el art. 247 LCT.-

9) POR QUIEBRA DEL EMPLEADOR (ART. 251) la indemnización es la que fija el art. 247.-





10) POR JUBILACION DEL TRABAJADOR Cuando el trabajador reuniera los requisitos de ley para obtener la jubilación ordinaria, el empleador podrá intimarlo a que inicie los tramites jubilatorios.- El patrón tendrá la obligación de mantener la relación laboral y pago de sueldo hasta la obtención de la jubilación o plazo máximo 1 año.-El plazo de 1 año que establece el art. 252 LCT, se suspende ante la enfermedad del trabajador, no puede ser despido (SCBA fallo 1999).-

“Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” de Julián Arturo De Diego.-

ACTIVIDAD PRACTICA: Desarrollar las actividades expuestas en el cuadernillo de actividades prácticas.-



MÓDULO IV

LAS ASOCIACIONES GREMIALES DE LOS TRABAJADORES

BREVE ANÁLISIS DE LA LEY 23551

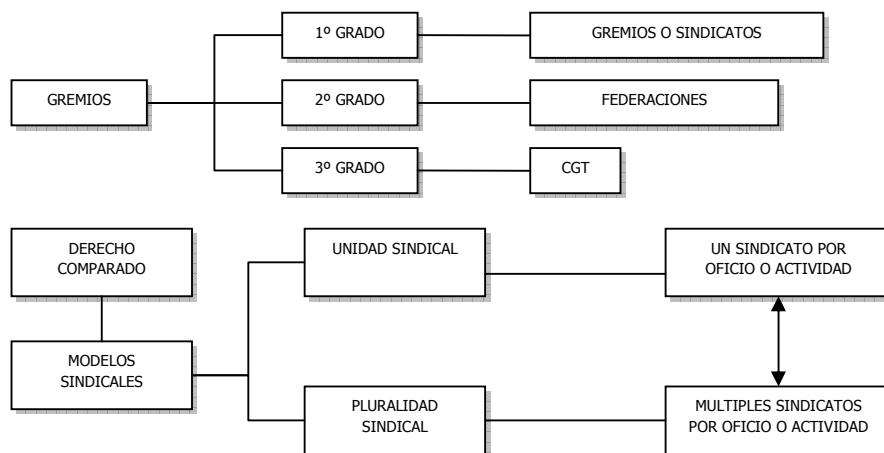
EVOLUCIÓN HISTÓRICA-ANTECEDENTES EN LA ARGENTINA: El primer antecedente en la Argentina fue la Sociedad Tipográfica Bonaerense, que se fundó en 1867.- En 1890 se crea la FORA (Federación Obrera Regional Argentina), orientada por los inmigrantes de origen anarquista.- Los socialistas organizaron su propia central con la UGT (Unión General de Trabajadores).- En 1930 se creó la CGT (Confederación General del Trabajo).- En 1943 se aprobó el decreto-ley 2669 que fue la primera norma dictada para organizar asociaciones de trabajadores y de empleadores.- En 1945 se dictó el decreto 23852 y de allí pasando por varias leyes intermedias, llegamos a la actual 23551.-

CONCEPTO DE ASOCIACIÓN GREMIAL: "Se denomina así a la entidad más representativa, a quien se le otorga la personería gremial, y que tiene por objeto esencial la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores del grupo, clase o categoría a la que pertenecen".-

LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL es el derecho del trabajador de afiliarse a una entidad gremial, a desafiliarse y a no afiliarse a la misma, Constituir libremente avocaciones sindicales, reunirse y desarrollar actividades sindicales, peticionar a las autoridades, etc. (**art.4** ley 23551).- Las personas mayores de 16, sin necesidad de autorización podrán afiliarse (**art.13**).

LIBERTAD SINDICAL COLECTIVA parte de la premisa de que los trabajadores tienen un derecho primario que es el de constituir las entidades gremiales que deseen y que este derecho esta garantizado por la Constitución Nacional (art.14bis), al admitir la creación de los gremios libres y democráticos, con la simple inscripción en un registro especial (decreto 2562/79 crea un Registro de Asociaciones Gremiales). (**art.5** ley 23551).

CLASIFICACIÓN: (**art.11** ley 23551)



LOS SISTEMAS DEL DERECHO COMPARADO: Se observan 2 sistemas:

- a) El sistema plural o de pluralidad sindical.-
- b) El sistema del unicazo o de la unicidad gremial.-



SISTEMA PLURAL**UNICIDAD SINDICAL**

VENTAJAS	DESVENTAJAS	VENTAJAS	DESVENTAJAS
LIBERTAD SINDICAL	DIFICULTAD PARA NEGOCIAR LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y PARA SABER CON QUIEN NEGOCIAR	SIEMPRE EXISTE UN SOLO GREMIO CON QUIEN NEGOCIAR.- LA REPRESENTACION ES CLARA	MENOR LIBERTAD SINDICAL.- OPERA EN FORMA MENOS DEMOCRATICA.

Nuestro sistema legal estuvo siempre enrolado en el modelo de **UNICIDAD GREMIAL o UNICATO**, donde existe un solo gremio por arte, oficio o profesión o en su caso por actividad que representa a los trabajadores.- A ese Sindicato se le confiere a través de la autoridad de aplicación, la personería gremial.-

El **art.14bis CN**, garantiza a los trabajadores el DERECHO a organizar sindicatos libres y democráticos, reconocidos por la simple inscripción en un registro especial.

Este reconocimiento constitucional fue siempre interpretado como un DERECHO AMPLIO de naturaleza programática y que requería de la legislación especial que le diera operatividad.-

En rigor de verdad la existencia de los llamados sindicatos meramente inscriptos fue siempre una "*ficción legal*", ya que éstos no tienen ningún derecho sindical reconocido y su inserción es periférica, a los fines de disputar-si reúnen los requisitos para ello- la personería gremial que detenta otro cuando se pueda demostrar que es el más representativo dentro del sector.-

TIPOS DE ASOCIACIONES GREMIALES:

- Entidades simplemente inscriptas (**arts.21/22**).-
- Entidades con personería gremial (**arts.25/31**).-

CONCEPTO DE PERSONERIA GREMIAL: *"Es la calificación legal que le otorga la autoridad de aplicación a la entidad gremial más representativa dentro de un arte, oficio o profesión, o dentro de una actividad y que lo habilita en forma exclusiva para representar a la clase o categoría de trabajadores de que se trate."*

REQUISITOS (art.25):

- Que se encuentre inscripta de acuerdo a las exigencias de la ley y que haya actuado por un plazo mínimo de 6 meses.
- Que afilie a más del 20% de la masa de trabajadores que se pretende representar

ORGANOS DE GOBIERNO DE LOS GREMIOS CON PERSONERIA:

- **El Consejo directivo y el Secretariado General.** (en la mayoría de los casos son 5 miembros y un Secretario General, elegido en la Asamblea anual por votación directa y secreta de los afiliados, los mandatos no pueden exceder los 4 años, pueden ser reelectos sin limitación) **Arts.17/18.-**
- **Asamblea de afiliados** (Órgano deliberativo y la más alta autoridad gremial). **Arts.19/20.-**
- **Delegados del personal** (Los trabajadores tienen el derecho de elegir sus propios representantes dentro de lugares de trabajo.- Estos delegados tienen una doble representación, pues por un lado representan a los trabajadores ante el EMPLEADOR y ante el SINDICATO.- Duran 2 años y son



elegidos por voto directo y secreto de los trabajadores afiliados.- Deben velar también por el cumplimiento de las normas laborales y de los convenios colectivos de trabajo. Arts.40/46.-

Por el art.41 inc.a de la ley 23551, para ser delegado, "el trabajador debe estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial..."- La C.S.J.N en fallo del 11-11-2008 en autos "Asoc. Trabajadores del Estado c- Ministerio de Trabajo", declaró la INCONSTITUCIONALIDAD del art. 41 inc. a de la ley citada por violar el "derecho a la libertad de asociación sindical amparado tanto por el art. 14 bis C.N, como las normas de raigambre internacional".- La limitación mortifica la libertad de un trabajador aún no afiliado al gremio con personería, para presentarse a representar a sus compañeros de trabajo.-

FUNCIONES DE LAS ASOCIACIONES GREMIALES (ART.31):

- a) Defender y representar a los trabajadores comprendidos ante el ESTADO y el EMPLEADOR.
- b) Concertar y negociar CONVENIOS COLECTIVOS.
- c) Vigilar el cumplimiento de las normas LABORALES y de SEGURIDAD SOCIAL.
- d) Administrar sus propias obras sociales.
- e) Declarar y promover huelgas y medidas de acción directa.

TUTELA SINDICAL (Arts. 47/52):

CONCEPTO: "Es el mecanismo de protección especial originado en la ley que tiene por objeto proteger a ciertas personas que desarrollan actividad gremial frente a posibles abusos, impidiendo que se los suspenda, despida o modifiquen sus condiciones de trabajo".-

Tienen estabilidad, no pueden ser despedidos durante el término de 1 año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que mediare justa causa de despido (art.48).- Para que opere la garantía debe haberse cumplido con los recaudos legales y haber sido notificado el empleador por telegrama, carta documento o por escrito (art.49).- La protección nace con la postulación, aún cuando no sea electo.- La estabilidad en el empleo no podrá ser invocada en los casos de cesación de actividades del establecimiento o de suspensión general de las tareas (art.51).

PROCEDIMIENTO DE ENCUADRAMIENTO SINDICAL (ART.59 LEY 23551 Y DECRETO 1040/01 B.O. 28-8-2001): Por el **art.1** se faculta al **Ministerio de Trabajo de la Nación** a entender en conflictos intersindicales de representación de una categoría, sector o empresa.- Cuando haya un conflicto sindical, tanto los gremios, como el empleador podrá *promover el procedimiento de encuadramiento sindical*.- Se prevé un procedimiento administrativo y el respectivo control judicial.-

"Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" de Julián Arturo De Diego.- "Asociaciones Gremiales" de Rodríguez Mancini, Jorge, en el "Tratado de Derecho del Trabajo", dirigido por A.Vázquez Vialard.

ACTIVIDAD PRACTICA: Desarrollar las actividades expuestas en el cuadernillo de actividades prácticas.-



MÓDULO V

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva de trabajo y su producto resultante: el CONVENIO COLECTIVO, son elementos típicos y caracterizantes del derecho del trabajo, en tanto y en cuanto importan la posibilidad de que los actores sociales se den asimismo sus propias normas, sin necesidad de recurrir al Congreso.- **Se llaman CONVENIOS-LEYES.-**

CARACTERES:

- Es el producto de la autonomía de la voluntad colectiva.
- Tiene naturaleza contractual (CONVENIO) pero alcance general "erga omnes", aún cuando no lo hayan firmado y/o este o no afiliado al Sindicato, si ejercen la misma actividad (LEY). No pueden dejado de lado por un convenio individual.-

CONCEPTO DE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO: *"Es un acuerdo entre el representante colectivo de los trabajadores y el de los empleadores constituido por deberes y derechos para las partes signatarias y para los trabajadores y sus empleadores, que es aprobado por la autoridad de aplicación con efecto erga omnes, para el ámbito establecido en el mismo convenio".*

QUIENES LO PUEDEN FIRMAR:

POR LOS TRABAJADORES	POR LA PATRONAL
Una asociación sindical de trabajadores con personería gremial (art.1 ley 14250)	Un empleador, un grupo de empleadores o una asociación profesional de empleadores (art.1 ley 14250)

Los convenios colectivos tienen ámbito de aplicación **PERSONAL** (arte, oficio, profesión, actividad), **TEMPORAL** (por el tiempo pactado, pero con la vigencia del principio de ultractividad) y **TERRITORIAL** (el lugar de aplicación).-

Nuestra Constitución Nacional (**art.14bis**) **garantiza a los gremios el DERECHO a concertar convenios colectivos de trabajo.-**

APLICACIÓN (Art.5): Las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelva su HOMOLOGACION o REGISTRO.

HOMOLOGACIÓN: *"Es el **acto administrativo** complejo en virtud del cual el Ministerio de Trabajo de la Nación **aprueba** un convenio colectivo una vez superados los controles de legalidad y oportunidad, confiriéndole la virtualidad, una vez publicado".-*

El Ministerio de Trabajo ejerce un control de legalidad, donde se controla que el C.C.T. no tenga normas contradictorias con normas de jerarquía superior LCT, C.N., TRATADO INTERNACIONAL etc.-

COMISIÓN PARITARIA (art.13 ley 14250): Esta integrada por idéntico número de representantes del sector sindical y del empresario que tiene por objeto resolver los conflictos de interpretación que se puedan





dar durante la vigencia de un convenio colectivo y establecer las categorías profesionales de los trabajadores.-

VIGENCIA Y EXTINCION (Art. 6 ley 14250): Duran el tiempo que fije el C.C.T., pero a partir de su vencimiento, rige el principio de ULTRACTIVIDAD, manteniendo su vigencia, hasta que se suscriba uno nuevo.- Ej. CCT 130/75.-

LEY 23546 – PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA:

La representación de empleadores y/o de los trabajadores que promueva la negociación, deberá notificar por escrito a la otra, con copia al Ministerio de Trabajo, indicando:

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

A partir de allí (15 días) se constituirá la COMISION NEGOCIADORA.- Las partes están obligadas a negociar de "BUENA FE".-

Se labrarán actas resumidas.-

El acuerdo debe ser HOMOLOGADO por el Ministerio de Trabajo.-

"Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" de Julián Arturo De Diego. "La negociación Colectiva" de Rodríguez Mancini. "Convenios Colectivos de Trabajo" de Rodríguez Bosco.

ACTIVIDAD PRACTICA: Desarrollar las actividades expuestas en el cuadernillo de actividades prácticas.-



MÓDULO VI

CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

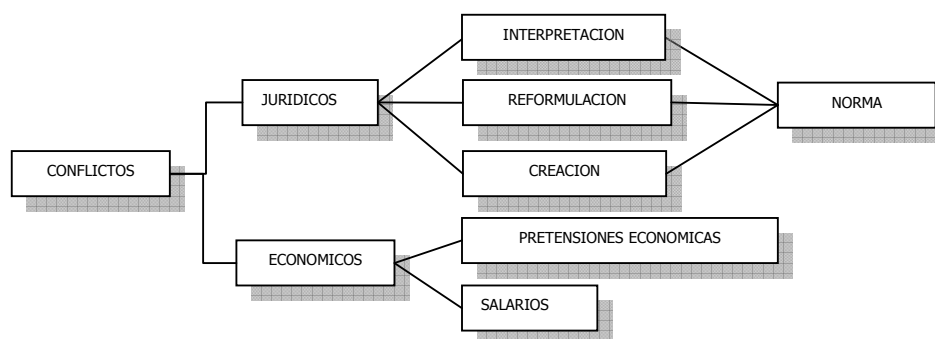
CONCEPTOS BÁSICOS:

- **CONFLICTO en general:** *"Es el resultado de una confrontación de intereses opuestos o divergentes entre 2 o más partes antagónicas basadas en la acción o acciones concretas de cada una ellas que tiene por objeto imponer reivindicaciones o conquistas".*- Los conflictos son una etapa necesaria en un proceso de negociación.-
- **CONFLICTO social:** *"es la confrontación entre los distintos sectores pujando por la obtención de una conquista o el reconocimiento de un derecho, a través de acciones que generan conmoción social e inclusive daños a distintos sectores".* Dentro de los conflictos sociales, debemos situar a los conflictos laborales.-
- **CONFLICTO LABORAL:** *"Se produce entre los trabajadores o sus representantes y los empleadores o los entes que los agrupan, generalmente en búsqueda de una conquista o reivindicación o para oponerse a reformas legislativas".*-

CONFLICTOS LABORALES PUEDEN SER:

INDIVIDUALES	COLECTIVOS
Toda controversia entre 1 trabajador y el empleador en función a reclamos basados en su contrato individual.- No importa si son varios trabajadores, si reclaman por cuestiones particulares estaremos ante un conflicto plurindividual, pero no colectivo.- Ej. Despido Indirecto	Toda controversia que se de entre los trabajadores colectivamente considerados como SINDICATO y los empleadores, por causas laborales que afecten en general a toda la actividad. Ej Huelga

CLASIFICACIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS:



LA HUELGA:

CONCEPTO: *"Es la abstención colectiva y concertada del deber de trabajar promovida por un sindicato con personería y fundada en una causa laboral de naturaleza colectiva".*-



ELEMENTOS:

- La huelga es la abstención del deber de trabajar.
- Acción colectiva y concertada.
- Promovida por un Sindicato con personería gremial.
- Fundada en una causa laboral colectiva (no por causas políticas o por solidaridad etc.)

La huelga es por si un derecho que legitima un daño.- En efecto la medida de fuerza –derecho de los gremios con personería gremial- admite que se produzca a los empleadores un daño, es decir la inactividad que desemboca en la falta de producción.-

el derecho de huelga tiene garantía constitucional art.14bis.- los derechos no son ilimitados, sino conforme las leyes que reglamenten su ejercicio (poder de policía- arts.14 y 28 CN).-

EFFECTOS NORMALES DE LA HUELGA:

- No se devengan salarios. (la jurisprudencia admitió excepciones como ser que la deuda derive de un incumplimiento grave del empleador).-
- Se suspende la actividad productiva.

EL LOCK OUT:

CONCEPTO: *"Es una medida de fuerza dispuesta por el empleador contra sus trabajadores consistente en el cierre de las puertas de la empresa para impedir que los dependientes ingresen".-*

CLASES:

- OFENSIVO
- DEFENSIVO (el cierre tiene como fin evitar males mayores, por seguridad de los bienes físicos de la compañía y personas- trabajadores-empleadores-transeuntes etc.).-

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS: *"Se denomina así al conjunto de procedimientos y recursos técnicos que tienen por objeto lograr una solución al diferendo existente entre las partes, evitando en lo posible la adopción de medidas de acción directa".-*

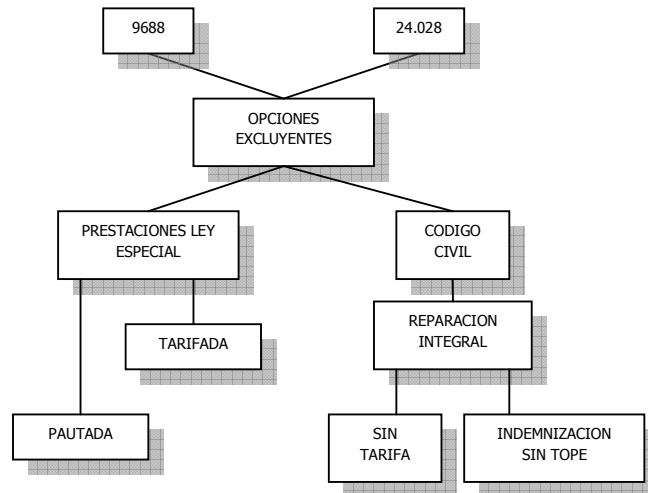
MÉTODOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS:

- conciliación voluntaria
- conciliación obligatoria
- arbitraje

"Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" de Julián Arturo De Diego

ACTIVIDAD PRÁCTICA: Desarrollar las actividades expuestas en el cuadernillo de actividades prácticas.-



MÓDULO VII**ACCIDENTES DE TRABAJO- COMPARACIÓN DE REGÍMENES LEGALES****SISTEMA DE LA LEY 9688 Y SUS MODIFICACIONES:**

LA LEY DE ACCIDENTE DE TRABAJO establecía el sistema de **opción excluyente**: Así el obrero podía optar entre:

- 1) Cobrar por la ley de accidente de trabajo, menos dinero pero seguro o
- 2) Pretender iniciar juicio en base a normas del C.Civil (art. 1113 C.C.) sin limite, no existe indemnización tarifada, indemnización plena e integral (daño físico, síquico, moral, estético etc.), sin tope, pero más riesgoso.- Ejercida la opción no podía volver sobre sus propios pasos y no podía cobrar de un lado y luego pretender la diferencia por otro.-

Por su parte cubría los ACCIDENTES DE TRABAJO, LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES y LAS "LLAMADAS" ENFERMEDAD-ACCIDENTE.-

LEY DE RIESGOS DEL TRABAJO ACTUAL: En principio PROHIBE LA VIA CIVIL.- Pero la Jurisprudencia a declarado la inconstitucionalidad de esa prohibición.- Así el obrero puede por este sistema cobrar la indemnización fijada en la LRT de la ART y luego pretender una reparación íntegra y total demandando la inconstitucionalidad de la ley contra el patrón.- La opción acá no es excluyente, sino que puede cobrar de ambos lados.-Cubre los ACCIDENTES DE TRABAJO y las ENFERMEDADES PROFESIONALES.-

L.R.T.:

- **PROHIBE LA OPCION C.C. (SALVO DOLO DEL EMPLEADOR).**
- **EL OBRERO SOLO PUEDE RECLAMAR LAS PRESTACIONES TARIFADAS DE LA LEY 24557.**



**JURISPRUDENCIA:**

- EL OBRERO PUEDE COBRAR LAS PRESTACIONES TARIFADAS DE LA L.R.T.- Y SI EL ACCIDENTE DE TRABAJO FUE CAUSADO POR UNA COSA RIESGOSA O PELIGROSA PROPIEDAD DEL EMPLEADOR (ART. 1113 DEL C.C.) PUEDE TAMBIEN – NO EN FORMA EXCLUYENTE COMO EL SISTEMA ANTERIOR – DEMANDAR AL EMPLEADOR PLANTEANDO LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY 24557 (ART.39 Y OTROS).-

"Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social" de Julián Arturo De Diego.-"Manual de riesgos del trabajo", de Julián Arturo De Diego.-"Ley de riesgos del trabajo" de Mario E. Ackerman y Miguel Angel Maza.-"Riesgos del trabajo" análisis crítico de la L.R.T., de Jorge Luis Elizondo.-"Ley de riesgos del trabajo" de Emiliano González Figueroa.

ACTIVIDAD PRÁCTICA: Desarrollar las actividades expuestas en el cuadernillo de actividades prácticas.-



MÓDULO VIII**L.R.T.- ASPECTOS INCONSTITUCIONALES - JURISPRUDENCIA**

1) ART.6 LEY 24557 "*Enfermedades profesionales son aquellas que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo...*"-

INCONSTITUCIONALIDAD: Se dice que es INCONSTITUCIONAL, pues es una especie de "cheque en blanco" al P.E.- Así el P.L., no define, ni determina que es una enfermedad profesional sino que delega esa facultad legislativa en el P.E.- Viola el art.76 de la Constitución Nacional que prohíbe la delegación de facultades legislativas en el P.E.-

CONSTITUCIONAL: Un sistema más práctico, efectivo, seguro y cerrado, pues sino habría que modificar la ley cada vez que se quiere agregar una enfermedad al listado o sacarla.-

2) ART. 14 INC.B y 19 LRT.- Si la I.L.P.P. es igual o inferior al 50% le pagan una indemnización de pago único.- Si la I.L.P.P., es superior al 50% e inferior al 65% la indemnización se paga por renta periódica.-

INCONSTITUCIONALIDAD:

A) Discrimina a los trabajadores de acuerdo al grado de incapacidad, así los que menos incapacidad tienen los beneficia y les paga todo junto y al más incapacitado le pago en cuota con montos míseros, que no cubren ni la más mínima tasa de interés.- Esta distinción no se comparece con la atención de las necesidades impostergables de las víctimas más afectadas por la incapacidad, desnaturalizando por esa vía la finalidad protectora de la ley (C.N).- **B)** El sistema indemnizatorio por renta periódica conduce a resultados opuestos los objetivos de la ley, pues desprotege al trabajador, máxime en la actualidad con una inflación creciente que carcome día a día la mínima prestación mensual, mayor agravio no puede existir.- **C)** No es heredable, si le pasara algo al trabajador, el dinero de la indemnización no pasaría a sus herederos.- El art. 19 ley 24557 en su parte pertinente dice: "...se extingue con la muerte del beneficiario".- **D)** La que lucra con el dinero ajeno es una compañía de seguros de retiro y /o las AFJP, pues la ART paga la prestación en pago único, depositando la misma en la compañía de seguros de retiro y/o AFJP que elija el obrero, que luego pagar en cuotas mensuales ("miserables").- **E)** En realidad el obrero no ejerce ninguna opción, pues la verdadera opción sería si la ley pusiera en cabeza del accidentado la facultad de 1) que le abonen la prestación en pago UNICO o 2) Contratar una renta periódica.- La ley no da esa opción, solo permite al obrero elegir la compañía donde le depositaran la indemnización pero el sistema de pago es único y el obrero no se puede escapar.- Especie de "Lecho de Procusto".- **F)** Discrimina al obrero al tratarlo "casi" como un incapaz de hecho, que no sabe o no puede administrar sus propios bienes.- *Caso "MILONE JUAN ANTONIO C- ASOCIART S.A." del 26-10-2004 C.S.J.N.-*

CONSTITUCIONALIDAD: Se busca, como se pretende imponer la idea que este tema es de SEGURIDAD SOCIAL y no laboral, que este sistema garantiza que el trabajador accidentado, que cobre la indemnización de pago único, la pierda y luego sea una carga para la sociedad en su conjunto.- Arts. 14bis y conc. C.N.-

3) ART.39 LEY 24557.- Las prestaciones de esta ley eximen a los empleadores de toda responsabilidad civil, frente a sus trabajadores y a los derechohabientes de estos, con la sola excepción de la derivada del art. 1072 del C.Civil.- Prohibe la opción excluyente que permitían las leyes 9688 y sus modificaciones.-

INCONSTITUCIONALIDAD: Crea dos especies de personas distintas.- Discrimina al trabajador por el solo hecho de ser tal, no permitiéndole ejercer derechos civiles comunes a todos los habitantes del país.- *Caso "AQUINO ISACIO C- CARGO SERVICIOS" de la C.S.J.N.-*



CONSTITUCIONALIDAD: Sistema especial limitado, es admitido en otras ramas del derecho como ser el aeronáutico, que limita las indemnizaciones por accidentes.-

4) ART. 21 LEY 24557: Dice que las comisiones médicas locales pueden determinar: 1) carácter y grado de incapacidad, 2) contenido y alcance de las prestaciones en especie y 3) naturaleza laboral del accidente y/o profesional de la enfermedad.-

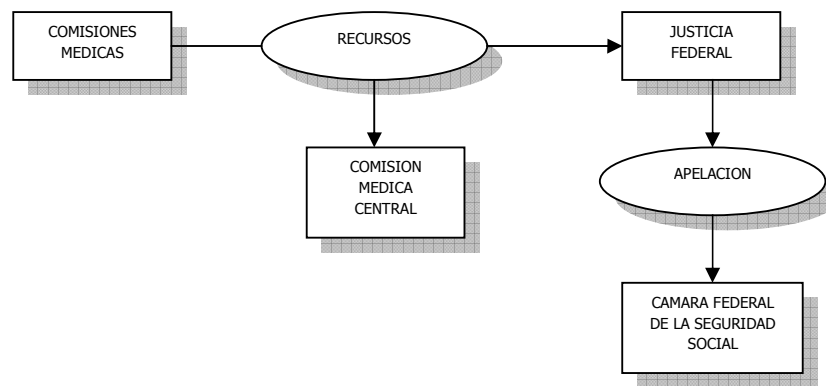
INCONSTITUCIONALIDAD:

A) Determinar la naturaleza laboral del accidente.-

B) Equipara a los Médicos con Jueces, pues dice que la resolución de la comisión médica es apelable.

CONSTITUCIONALIDAD: Es un tema de seguridad social y no meramente laboral (art.14bis CN) por lo que corresponde a la Nación su otorgamiento.-

5) ART. 46 ley 24557: La resolución de la Comisión Médica local es apelable o recurrible ante el JUEZ FEDERAL o la COMISION MEDICA CENTRAL y lo la resolución a la CAMARA NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL con sede en CAPITAL FEDERAL.-



INCONSTITUCIONALIDAD:

A) Es inconstitucional, pues las provincias al ser anteriores a la Nación, así surge del preámbulo y del art.128 de la C.N., CONSERVAN los derechos no delegados expresamente a la Nación por la Constitución.- Las provincias delegaron en la Nación el derecho a dictar los códigos de fondo (los que establecen los derechos), ejemplo la Nación puede decir que es un accidente de trabajo y como se paga, pero la NACIÓN no puede determinar como se hace el juicio, pues el dictado de los códigos de forma o procedimiento, es facultad reservada de las provincias.- **B)** *las responsabilidades por accidente de y que nacen de hechos ocurridos en la ejecución o cumplimiento de contratos, son de carácter común.* - **C)** Perjudica a los obreros, por una cuestión de distancia y control.- Caso: "CASTILLO C/ CERAMICA ALBERDI" CSJN.-

CONSTITUCIONALIDAD: Es un tema de seguridad social, como las obras sociales o las jubilaciones, por lo que es competencia federal.-

"Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social" de Julián Arturo De Diego.-"Manual de riesgos del trabajo", de Julián Arturo De Diego.-"Ley de riesgos del trabajo" de Mario E. Ackerman y Miguel Ángel Maza.- "Riesgos del trabajo" análisis critico de la L.R.T., Jorge Luis Elizondo.- "Ley de riesgos del trabajo" de Emiliano González Figueroa.

ACTIVIDAD PRÁCTICA: Desarrollar las actividades expuestas en el cuadernillo de actividades prácticas.-

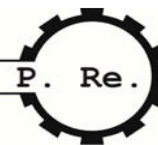




CONSIDERACIONES FINALES

1. El derecho ***tiene y debe lograr la convivencia social ordenada y justa.***-
2. La legislación debe ser ***clara, coherente y de ejecución real.***-
3. "Conservar la Constitución es el secreto de tener Constitución".-
4. "Si los pueblos ***no*** se ilustran, si ***no*** se vulgarizan sus derechos, si cada hombre ***no*** conoce lo que vale, lo que puede y lo que se le debe, nuestras ilusiones sucederán a las antiguas y después de vacilar algún tiempo entre mil incertidumbres, será tal vez nuestra suerte cambiar de tiranos, ***sin destruir la tiranía***" (MARIANO MORENO).-
5. "Una constitución no es un acto de un gobierno, sino de un pueblo que constituye un gobierno y el gobierno sin una constitución, ***es un poderío sin derecho***" (THOMAS PAINE).-





Área: Legislación Laboral

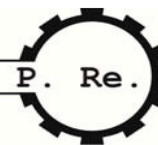
Cuadernillo de Legislación laboral

Curso: Desarrollo de Políticas Sindicales

Documento de Trabajo Nro. 2

Bahía Blanca, Diciembre de 2010





ÍNDICE

Módulo 1: Breve análisis de las normas constitucionales vinculadas al derecho laboral

Módulo 2: Derechos y deberes de las partes en el Contrato de Trabajo

Módulo 3: Causales de suspensión y extinción del contrato de Trabajo

Módulo 4: Asociaciones Gremiales de los trabajadores- Breve análisis de la ley 23551

Módulo 5: Negociación Colectiva

Módulo 6: Conflictos Colectivos de Trabajo

Módulo 7: Ley de accidentes de trabajo- Evolución histórica

Módulo 8: Análisis L.R.T.- Estado actual de la Jurisprudencia.



ACTIVIDAD PRÁCTICA

MÓDULO I

1. LEGISLACIÓN ANALIZADA

Normas de la Constitución Nacional (especialmente arts .14, 14bis, 17, 18 y 43).

2. ANÁLISIS DE TEMAS TRATADOS – INTERPRETACIÓN

Se entrega publicación periodística del mes de abril de 2008 editada en la revista "FORTUNA" bajo el título "FALLOS POLEMICOS – LA TOMA DE FABRICAS EN LA PICOTA".

Luego de la lectura y análisis del texto en cuestión, realice un breve análisis y saque conclusiones:

Conteste las siguientes preguntas:

- 1) ¿A que se llama inseguridad jurídica?
- 2) ¿Qué derechos constitucionales se encuentran en colisión en la publicación analizada?
- 3) ¿El derecho constitucional de huelga (art. 14bis) puede afectar el derecho constitucional a trabajar y ejercer industria lícita (art.14), comerciar (art.14) y/o a la propiedad privada (art.17)? – ¿Existen derechos constitucionales con rango superior a otros?
- 4) ¿El estado puede reglamentar el derecho constitucional de huelga? ¿Esa reglamentación tiene algún límite constitucional?





ACTIVIDAD PRÁCTICA

MÓDULO II

1. LEGISLACIÓN ANALIZADA

L.C.T. (arts.62 al 89).

2. ANÁLISIS DE TEMAS TRATADOS – INTERPRETACIÓN

En grupo plantear un caso de "IUS VARIANDI" y sus derivaciones.- Compartir conclusiones y efectuar un debate sobre ellas.-

Conteste las siguientes preguntas:

- 1) ¿A qué se llama "IUS VARIANDI"?
- 2) ¿El trabajador tiene algún tipo de intervención en la toma de la decisión?
- 3) ¿Qué derechos le asisten al empleado que se considera afectado por la medida? Evolución Histórica.





ACTIVIDAD PRÁCTICA

MÓDULO III

1. LEGISLACIÓN ANALIZADA

L.C.T. (arts.208/224 y 231/254).

2. ANÁLISIS DE TEMAS TRATADOS – INTERPRETACIÓN

En grupo planteen 1 caso de suspensión y 1 de extinción del contrato de trabajo.- Analizar sus consecuencias y exponer sus conclusiones.-

Conteste las siguientes preguntas:

- 1) ¿Qué establece la C.N en materia de protección contra el despido?
- 2) ¿Qué diferencia existe entre "protección contra el despido arbitrario" y "estabilidad del empleado público"?





ACTIVIDAD PRÁCTICA

MÓDULO IV

1. LEGISLACIÓN ANALIZADA

Art. 14 bis C.N., Ley 23551 y Decreto 1040/01.-

2. ANÁLISIS DE TEMAS TRATADOS – INTERPRETACIÓN

Trabajando en grupos y luego de la lectura del artículo periodístico entregado que da cuenta de un conflicto entre 2 gremios por una cuestión de "encuadre sindical".- Analizar cuál sería la solución legal del conflicto planteado.

Conteste las siguientes preguntas:

- 1) ¿Qué son los delegados gremiales y cuáles son sus funciones?
- 2) ¿Según la ley 23551 pueden ser elegidos delegados, trabajadores que no estén afiliados al sindicato con personería gremial?
- 3) ¿Cuál es la postura actual de la Jurisprudencia de la C.S.J.N, sobre el tema?





ACTIVIDAD PRÁCTICA

MÓDULO V

1. LEGISLACIÓN ANALIZADA

Art. 14 bis C.N., ley 14250 y ley 23546

2. ANÁLISIS DE TEMAS TRATADOS – INTERPRETACIÓN

Conteste las siguientes preguntas:

- 1) ¿Quiénes pueden firmar un convenio colectivo de trabajo?
- 2) ¿Por qué se denominan CONVENIOS-LEYES?
- 3) ¿Qué funciones tiene una COMISIÓN PARITARIA?





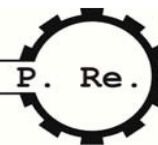
ACTIVIDAD PRÁCTICA

MÓDULO VI

1. ANÁLISIS DE TEMAS TRATADOS – INTERPRETACIÓN

Trabajando en grupo, desarrollar una hipótesis de conflicto colectivo, medidas tomadas por las partes y posibilidad de solución de la confrontación.- Análisis de las conclusiones.-





ACTIVIDAD PRÁCTICA

MÓDULO VII

1. ANÁLISIS DE TEMAS TRATADOS – INTERPRETACIÓN

Plantear un debate sobre la conveniencia o no de la modificación de la ley de riesgos de trabajo.-
Propuestas, ventajas y desventajas.-

Conteste las siguientes preguntas:

- 1) ¿Qué importancia tiene el examen médico preocupacional?
- 2) ¿Qué casos quedan excluidos de la cobertura de la LRT?
- 3) ¿Qué funciones tiene la Comisión Médica?



**ACTIVIDAD PRÁCTICA****MÓDULO VIII****1. ANÁLISIS DE LOS ANTECEDENTES JURISDICCIONALES CITADOS**

Debate sobre la inconstitucionalidad o no de la ley de riesgos del trabajo.- Conclusiones.-

Conteste las siguientes preguntas:

- 1) ¿La LRT fue declarada inconstitucional? En caso afirmativo ¿En que casos?-
- 2) ¿La LRT continua vigente? ¿Qué efectos tiene la declaración de inconstitucionalidad?
- 3) ¿La LRT pone énfasis en la prevención o en la reparación de los accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales?
- 4) ¿Qué diferencia existe entre una enfermedad inculpable y una enfermedad profesional? ¿Qué régimen legal se aplica a cada caso?-

