

Derechos Laborales



Este trabajo forma parte del proyecto "Formación de los trabajadores y trabajadoras en temas sindicales y de derecho laboral". DGB Bildungswerk - CEFS - FETIA/CTA

Textos: Ana Clara Alfie y Pablo Dipierrí

Colaboración de Álvaro Moya y Ofelia Musacchio

Coordinación: Sandra Rufino

Edición y producción: Norma Díaz

Diseño y diagramación: Doblespacio

Impresión: IMPRIMAC

Noviembre 2009

Centro de Estudios de Formación Sindical (CEFS). FETIA/CTA

Carlos Calvo. 2717 C1230AAR

Tel.: (5411) 4308-2979 y 2823 Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

e-mail: fetia@cta.org.ar

DERECHOS LABORALES



**Derecho que no se ejerce,
no es derecho**





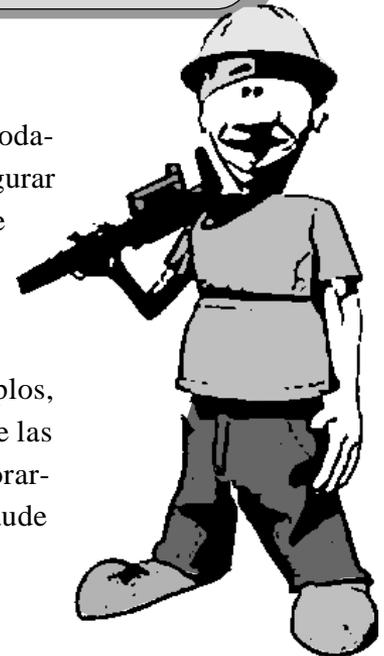
**¿Qué es un
trabajador?**

Es toda persona
que pone su fuerza
de trabajo a disposición
de otra (el empresario),
quien le paga un salario
por esta razón.



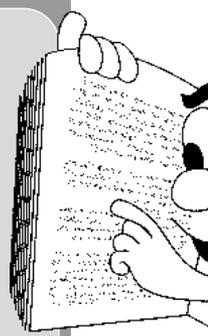
El trabajador dependiente, sea que haya firmado o no un contrato de trabajo, sea que esté registrado o bien “en negro”, sea que figure como pasante, o que facture como monotributista, tiene los derechos que la ley le otorga, más allá de la apariencia de esa relación.

A veces el empleador encubre una verdadera relación de trabajo con otras modalidades que no protegen al trabajador, ello ocurre, por ejemplo, cuando se hace figurar a un empleado como “socio” de una cooperativa, cuando en realidad no lo es, o se lo hace facturar como autónomo, cuando en verdad ese trabajador depende técnica, económica y jurídicamente del empresario. A veces, se contrata a un trabajador como “eventual”, cuando en verdad el trabajador realiza tareas habituales y propias de la empresa en la que se desempeña. Son sólo algunos ejemplos, que nos sirven para subrayar que siempre tiene prioridad la realidad por sobre las formas. Por eso, el trabajador que se encuentra en estas condiciones debe asesorarse, de modo tal de conocer si se trata de una relación laboral encubierta o en fraude a la ley, y así reclamar por los derechos que le son propios.

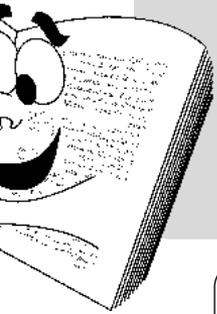




¿Cuáles son estos derechos?



El art. 14 bis de la Constitución Nacional otorga a los trabajadores, entre otros, los siguientes derechos: a) condiciones dignas y equitativas de labor; 2) jornada limitada; 3) descanso y vacaciones pagados; 3) retribución justa; 4) salario mínimo vital y móvil; 5) igual remuneración por igual tarea; 6) participación en las ganancias, con control de la producción y colaboración en la dirección; 7) protección contra el despido arbitrario; 8) estabilidad del empleado público; 9) organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.



Los sindicatos, por otra parte, tienen los siguientes derechos: 1) el de concertar convenios colectivos de trabajo, 2) la potestad de recurrir a la conciliación y al arbitraje; 3) el derecho de huelga.

Y los representantes gremiales, deben gozar de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical (incluida la estabilidad en el empleo).

Finalmente, nuestra Constitución consagra el derecho de los trabajadores a gozar de los beneficios de la seguridad social, el poder acceder a una vivienda digna, y la protección integral de la familia.

La dignidad de la persona y la dignidad de ser un trabajador

Todo ser humano tiene derecho a ser tratado dignamente como persona y recibir la garantía del cumplimiento de este estatus por parte de las leyes y su protección en caso de que se intente vulnerar esta condición. Esto no significa otra cosa más que ser respetado. Así como todos debemos recibir un trato respetuoso por ser personas, también debemos recibirlo en nuestra calidad de trabajadores. Es necesario erradicar las conductas inapropiadas entre empleador



y trabajador que excedan el marco natural de jerarquía que la relación laboral puede contemplar. El empleador no le hace un favor al trabajador por el hecho de contratarlo, sino que ambas partes acuerdan mantener una relación que les reportará beneficios mutuos y en la que siempre la más desprotegida y expuesta será la situación del que pone a disposición de otro su capacidad laboral.



¿Qué es el acoso moral laboral?

Se lo denomina comúnmente “mobbing”. Es la acción de hostigamiento hacia el trabajador por parte de su empleador o sus superiores de una forma sistemática y recurrente. Es un ataque a la dignidad del trabajador, conducente a producirle miedo y rechazo hacia su ambiente de trabajo con la implícita intención de persuadirlo a que renuncie. Este tipo de trato genera en el trabajador un daño psicológico que en principio debe evitar permitir que se convierta en habitual. Cuando esto no es posible, es importante que el trabajador tenga plena conciencia de que es su derecho exigir el cese de tales tratos denigrantes o discriminatorios, de manera individual o colectiva a través del sindicato, como ya hemos visto. El

“mobbing” es considerado una causal injuriosa que puede ser invocada por el trabajador para justificar un eventual despido indirecto por culpa exclusiva de la patronal. El despido indirecto por acoso moral laboral da lugar al pago por parte del empleador de las indemnizaciones habituales que contemplan las normas laborales, pero también los Tribunales Nacionales han comenzado a contemplar en estos casos el pago de una indemnización por los daños y perjuicios causados al trabajador, y que fundan en las normas de derecho común.

¿Para tener derechos, tengo que estar trabajando “en blanco”?

Cuando una relación laboral se encuentra “en negro” (lo que técnicamente se denomina: empleo no registrado), o bien “en gris” (empleo defectuosa o parcialmente registrado, sea porque sólo parte del sueldo está registrado; sea porque la fecha de ingreso que el empleador le reconoce al trabajador es posterior a la real), el trabajador tiene los mismos derechos que aquél cuya relación laboral se encuentra correctamente registrada. Lo que ocurre es que, normalmente, el empleador que contrata trabajadores y no los registra, tiene la intención de abaratar sus costos laborales.





¿Cómo abarata los costos laborales el patrón?

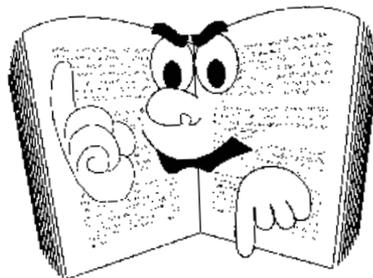
No pagando las vacaciones de ese trabajador, no pagándole el aguinaldo (técnicamente denominado SAC), no haciéndole los aportes y contribuciones a la seguridad social (necesarias para que el día de mañana ese trabajador se jubile), no pagándole la indemnización por despido en caso de que decida prescindir del mismo. Esto no significa que ese trabajador no tenga esos derechos, sólo significa que ese empleador no se los está reconociendo. Deberá, entonces, asesorarse legalmente para ver de qué modo obtener ese reconocimiento. Se trata, básicamente, de intimar al empleador a que registre correctamente esa relación laboral, con fundamento en la ley 24.013 (que regula la cuestión relativa al trabajo en negro, disponiendo que debe también cursarse una comunicación a la AFIP* para poner esta situación en su conocimiento). Esta ley, establece multas y sanciones muy gravosas para el empleador que se niega a reconocer los derechos de la persona trabajadora.

Es muy importante que entre nuestros compañeros, amigos y familiares, hagamos circular esta información, ya que muchas veces no llevamos adelante ningún reclamo, en la falsa creencia de que, al estar “en negro” no tenemos ningún derecho.

*AFIP: Administración Federal de Ingresos Públicos. Entre otras cosas se encarga de registrar los aportes de jubilaciones, pensiones, subsidios y asignaciones familiares que la empresa debe aportar por cada trabajador que tiene a su cargo.

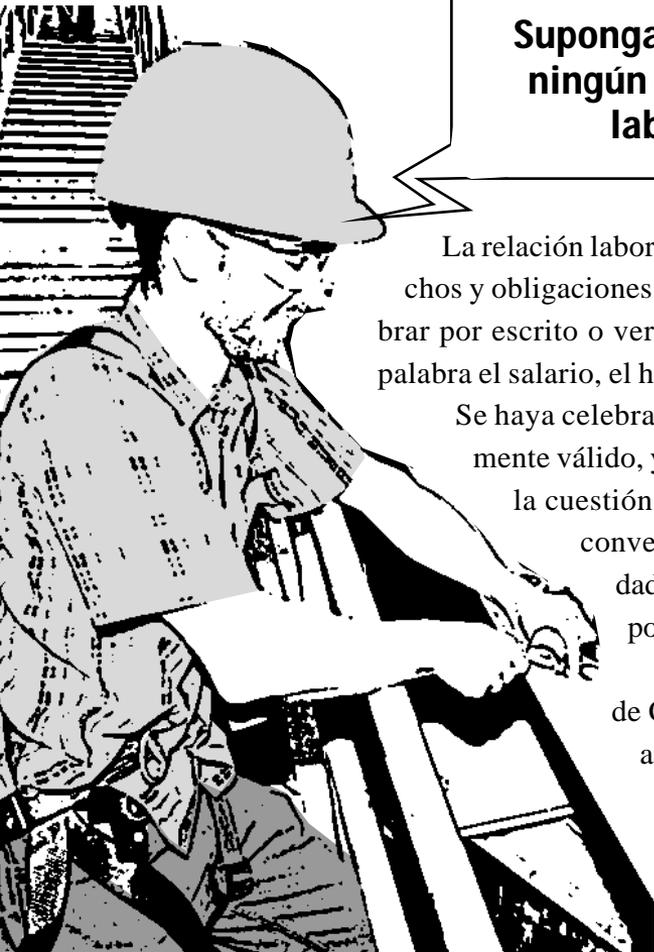


¿Cómo puedo saber si estoy o no en negro?



La forma más sencilla es utilizar el mecanismo que nos brinda la AFIP a través de su página Web: www.afip.gov.ar. Accediendo a dicha página, en el enlace “Mis Aportes”, con nuestro DNI o CUIL podemos saber si actualmente (o en el último año) hemos sido registrados por algún empleador. Si la información de la AFIP es que no nos encontramos registrados, entonces esa relación laboral se encuentra “en negro”, aún cuando el empleador nos esté dando recibos de sueldo.





Supongamos que estoy en blanco, pero que no firmé ningún contrato de trabajo... ¿cuál es mi situación laboral? ¿Qué ley se aplica, en mi caso?

La relación laboral existe, se firme o no un contrato de trabajo, con todos los derechos y obligaciones que ella implica. En efecto, el contrato de trabajo se puede celebrar por escrito o verbalmente (esto es lo que ocurre generalmente: se “arregla” de palabra el salario, el horario y las tareas que se van a desarrollar).

Se haya celebrado por escrito o verbalmente, el contrato de trabajo es perfectamente válido, y se va a regir, principalmente, por las diferentes leyes que tratan la cuestión (la más importante: La Ley de Contrato de Trabajo), y por el convenio colectivo de trabajo (CCT) que resulte aplicable a esa actividad, oficio, profesión o empresa en donde se prestan servicios, o bien por el estatuto profesional respectivo.

La aplicación de estas normas es obligatoria. Por ejemplo: la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) dispone que todo trabajador con una antigüedad menor a cinco años, merece un descanso anual (vacaciones) de catorce días. El empleador no podría “resolver” que



en vez de catorce fueran diez, ya que como hemos dicho, esta normativa es obligatoria e inderogable.

Ahora bien, habitualmente las convenciones colectivas mejoran a la LCT, pudiendo disponer, por ejemplo, que en vez de catorce días son quince los que goza el trabajador: en esos casos, se aplica la norma más favorable para éste. Por eso es muy importante tener en claro cuál es el CCT que se aplica a cada caso: si tenemos duda o desconocimiento, acercándonos al sindicato nos den dar la orientación necesaria, copia del CCT actualizado y últimas escalas salariales.

¿Por qué el sindicato tiene copia del CCT que se aplica a mi relación laboral?

Porque el convenio colectivo de trabajo, es justamente eso: un convenio o acuerdo celebrado entre los Empresarios y el sindicato más representativo de la actividad, que regula las condiciones de trabajo (incluyendo los salarios) de todos los trabajadores afectados a esa actividad, o propios de esa categoría, oficio, profesión o empresa. Es decir, que el CCT se aplica a todos los trabajadores y empleadores de ese sector, estén afiliados o no.



Los derechos así obtenidos son una conquista de los trabajadores que a partir de ese momento se convierten en una norma y deben ser conocidos y defendidos por todos.

Pongamos un ejemplo: si en la última negociación de un convenio colectivo, se resuelve un aumento salarial, ese aumento va a beneficiar a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito del CCT. De hecho, si el empleador no cumple con el pago del aumento, el trabajador puede individualmente reclamar esas diferencias salariales que no se le están abonando, o bien organizarse colectivamente con sus compañeros para llevar adelante una medida de acción directa, tendiente a que se les reconozca el pago de dichas sumas. Es aconsejable consultar a un abogado de confianza.

A black silhouette of a worker in a hard hat pushing a wheelbarrow filled with bags. The worker is on the left, leaning forward, and the wheelbarrow is in the center, moving towards the right.

Pero... ¿Qué es exactamente un sindicato?

El sindicato es la agrupación de trabajadores que se organizan con el objeto alcanzar mejores condiciones de trabajo y de vida.

El sindicalismo nace como el mecanismo por el cual los trabajadores pueden lograr mejoras en su calidad de vida, mediante la acción de lucha del conjunto de los compañeros.

¿Por qué?

Porque el trabajador en forma aislada carece de poder de negociación frente al empresario, entonces la única forma de equiparar fuerzas es la reunión de los trabajadores con una misma finalidad. Por esta razón, es imprescindible que los trabajadores participen activamente en la defensa de los derechos de la clase, a fin de lograr que sus reclamos sean atendidos. LA UNIÓN HACE LA FUERZA

¿Qué requisitos debo reunir para afiliarme a un sindicato?

Para poder afiliarse es necesario trabajar en la actividad, oficio, profesión o empresa a la que representa el sindicato. Por ejemplo: para afiliarse a la U.O.M, es necesario trabajar en la actividad metalúrgica.

¿Qué trámite debo hacer?

Simplemente, se llena la ficha de afiliación (que contiene los datos de la persona que quiere afiliarse), y sin ninguna otra exigencia se procede a dar de alta a ese trabajador como afiliado del sindicato. A partir de ese momento, mensualmente, se descontará del recibo de sueldo el valor de la cuota de afiliación.

Habitualmente el trámite se hace a través del delegado. También el trabajador lo puede hacer directamente concurriendo a la sede de su sindicato.



¿Necesito antigüedad en el empleo?

No. Nuestra legislación pretende la libre afiliación. Basta con que el trabajador se desempeñe en esa actividad, y tenga una edad mínima de 14 años. Pero no es necesaria una antigüedad mínima en el empleo.

¿Alguien me puede afiliarse a un sindicato compulsivamente, sin que yo de mi consentimiento?

No. Nuestra ley establece el principio de libertad sindical, que implica el derecho del trabajador de afiliarse, no afiliarse o desafiarse. Por ello, la afiliación compulsiva se encuentra prohibida por ley, y en caso de que ella suceda, el trabajador debe intimar al sindicato haciéndole saber de esta situación, debiendo también comunicárselo a su empleador, para que cese en la retención de la cuota sindical respectiva. Tampoco el sindicato puede negar la afiliación sin motivo a un trabajador.

¿Puedo seguir afiliado, aunque se me desvincule o renuncie a la empresa en la que estaba trabajando cuando me afilié?

Sí. Pero sólo por seis meses más, a partir de la ruptura de la relación laboral.



¿Cuál es la función del sindicato?

Defender los intereses de los trabajadores. Para ello se sirve, principalmente, de dos herramientas: la huelga y la negociación colectiva. El resultado de esta última, es la concertación de un CCT, como ya hemos dicho.

¿Que derechos me otorga el estar afiliado a un sindicato?

El derecho a gozar de los beneficios que el sindicato le provee a sus afiliados (colonia de vacaciones, consultorio jurídico, guarderías, descuentos en hotelería, etc.) y a participar activamente en las elecciones internas del sindicato. Esto incluye, la posibilidad del afiliado de postularse como candidato para ocupar cargos de representación del sindicato; ya sea en cargos electivos dentro de la organización sindical, o bien como miembro de la comisión interna del sindicato en la empresa (delegado).

Es importante aclarar que no es necesario estar afiliado para obtener el beneficio de la obra social. O sea: tanto el trabajador afiliado como el no afiliado, tiene derecho a utilizar el servicio de la obra social del sindicato respectivo.



¿Qué es exactamente un delegado? ¿Cuáles son sus funciones?

El delegado es un trabajador afiliado al sindicato?, elegido por sus compañeros para que los represente ante la empresa y ante el propio sindicato. Es decir, dentro del juego de relaciones que existe entre los trabajadores, la organización gremial y la empresa, el delegado es:

- Representante de los trabajadores ante la empresa
- Representante del sindicato ante la empresa
- Representante de los trabajadores ante el sindicato
- Representante del sindicato ante los trabajadores

¿Tengo que estar afiliado para poder votar en las elecciones de delegado?

No. Todos los trabajadores de la empresa pueden participar en la elección, ya que el delegado va a representar a todos y cada uno de los compañeros, no solamente a los que estén afiliados.



¿Qué requisitos debo reunir para poder ser elegido como tal?

Para poder ser candidato a delegado, se debe: 1) Ser mayor de 18 años de edad; 2) Tener un año de antigüedad en la empresa (se cuenta desde la fecha de la elección para atrás), salvo que el establecimiento se haya instalado recientemente, en cuyo caso no se exige este requisito; 3) Estar hace un año afiliado al sindicato?.

¿Cuánto dura el mandato del delegado?

La ley establece una duración máxima del mandato de dos años. El CCT podrá establecer una duración menor. Además, el mandato es renovable de manera indefinida, sin perjuicio de lo que estipule el CCT.

¿En todas las empresas debe haber un delegado?

La ley establece la existencia de un delegado en toda empresa cuya cantidad de trabajadores sea de diez (10) o más. Es decir, que reunido este requisito (y siempre que alguno de ellos se encuentre afiliado a la entidad sindical) el sindicato está en condicio-





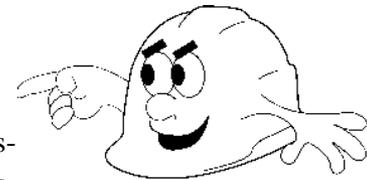
nes de convocar a elección de delegados. A su vez, la cantidad de delegados varía en función de la cantidad de trabajadores: de diez a cincuenta, debe haber un (1) delegado; de cincuenta y uno a cien, dos (2) trabajadores; luego, de ciento uno en adelante, debe adicionarse un (1) delegado cada cien trabajadores.

Todo ello, sin perjuicio de lo que establezca el CCT o los usos y costumbres de la empresa, pudiendo fijar una cantidad mayor de delegados.

Cuando en un establecimiento hay varios delegados, hablamos de cuerpo de delegados y comisión interna. Núcleo fundamental de la organización de los trabajadores, ya que son los representantes que sobre el terreno y junto a sus compañeros deben controlar el cumplimiento del CCT y detectar los problemas cotidianos interviniendo en el proceso de la organización del trabajo.

¿Cómo llevan adelante su cometido?

La empresa le debe facilitar al delegado un lugar para el desarrollo de sus tareas, ya que éste tiene el derecho y el deber de reunirse periódicamente con los trabajadores, para escuchar sus necesidades, comentarios, dudas o requerimientos.





Además, la empresa debe reconocerle al delegado una cantidad de horas mensuales retribuidas, que el delegado ha de utilizar para ejercer sus funciones de representante sindical.

El delegado tiene también la potestad de verificar si se aplican correctamente las normas que rigen las relaciones de trabajo de esa empresa (por ejemplo: si son aptas las condiciones de higiene y seguridad en el ambiente laboral), y participar en las inspecciones que lleve a cabo el Ministerio de Trabajo dentro del establecimiento.

La ley protege al delegado a fin de que este lleve adelante sus tareas, otorgándole una tutela especial. Así, el empleador no puede modificar sus condiciones de trabajo, sancionarlo o despedirlo sin causa, y aún habiendo justa causa, debe previamente iniciar un juicio, para que el Juez lo autorice. Si la empresa cambia las condiciones de ese trabajador, lo sanciona o despide sin iniciar antes este juicio, el delegado puede optar por el restablecimiento de las condiciones (pudiendo incluso ser reinstalado en su puesto de trabajo) o puede considerarse despedido, debiendo percibir una remuneración agravada.

Esta protección es otorgada no sólo al delegado, sino también al candidato no electo, y surte efectos desde el momento en el que el sindicato notifica a la empresa de la postulación.



de ese trabajador. Respecto al delegado, esta tutela especial se extiende hasta un año más desde que cesó en su mandato; en cambio, respecto al candidato no electo, la protección se extiende por seis meses (a contar desde que fue la candidatura puesta en conocimiento del empleador).

¿Puede ser revocado el mandato del delegado?

Sí. El mandato del delegado puede revocarse mediante la decisión de todos los trabajadores, a través de una asamblea, que puede ser convocada por el sindicato, o bien por los propios trabajadores (siempre que se reúna la voluntad de al menos el 10 % de ellos).



