



Segunda Parte

Capítulo X

Estructura de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

795

I. Conceptualización.- II. Análisis de las CyMAT. A. Realidad, a. Clasificación profesional, a.1. Convenios colectivos antiguos y nuevas labores, a.2. Conducta judicial. a.2.1. Tareas realizadas y categoría, a.2.2. Fax operator. a.2.3. Servicios de Google. a.3. Carga de trabajo, a.3.1. Conducta judicial, a.3.1.1. Protección de la salud, a.3.1.2. Reparación económica del daño. a.4. Ambiente de trabajo, a.4.1. Conducta judicial, a.4.1.1. Colectivo de corta distancia como ambiente de trabajo, a.4.1.2. Ambiente y estrés, a.5. Higiene y seguridad laboral, a.5.1. Introducción, a.5.2. Enfermedades, a.5.3. Accidentes, a.5.4. Consecuencias de los accidentes y de las enfermedades profesionales, a.5.5. Programas de prevención, a.5.6. Dejación empresarial, a.5.7. Conducta judicial, a.5.7.1. Dignidad en el trabajo, a.5.7.2. Información global sobre la inconducta empresarial, a.5.7.3. Medidas de seguridad y protección. Principio de indemnidad. Obligación del empleador. a.5.7.4. Falta de adopción de medidas para proteger a la trabajadora, a.6. Adecuación ergonómica. a.6.1. Definición, a.6.2. Funciones y áreas, a.7. Repercusiones tecnológicas, a.7.1. Tecnología y desarrollo, a.7.2. Nuevas Tecnologías Informatizadas (NTI). a.8. Incidencia mutua entre vida y trabajo, a.8.1. Modelo-para-armar. a.8.2. Transformaciones globales, a.8.3. Índice del Desarrollo Humano (IDH). a.8.4. Situación argentina (2013). a.8.5. Conducta judicial, a.9. Relaciones profesionales en la empresa, a. 10. Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa, a. 11. Duración de la vida activa y tiempo de trabajo, a.11.1. Crédito vital, a.11.2. Lucha obrera, a.11.3. Antecedentes históricos, a.11.4. Fundamentos del límite de la jornada, a. 12. Estabilidad en el empleo, a.12.1. Conducta judicial, a.12.1.1. Muerte y proyecto de vida, a.12.1.2. Sentido de la estabilidad, a.13. Régimen de remuneraciones, a.13.1. Conducta judicial, a.13.1.1. Salarios, silencio del trabajador y orden público. a. 13.1.2. Rebaja salarial acordada, a.14. Elección de los trabajadores, b. Deterioro de las CvMAT. b.1. Ausencia de estabilidad en el empleo, b.2. Dureza del esquema orden-obediencia, b.3. Salarios insuficientes, utilizados como variable de ajuste, b.4. Jornadas de trabajo agotadoras. b.5. Herramientas y útiles de trabajo sin mecanismos protectores, b.6. Ambientes de trabajo in/salubres física-psíquicamente. b.7. Inexistencia-Ineficacia de inspecciones policiales, b.8. Demoras tribunalicias en resolver los conflictos, b.9. Deficiente

calidad de vida en las ciudades. B. Valores (v). C. Normas, a. Normas globales, a.1. Norma revolucionaria, a. 2. Normas operativas, b. Normas locales. b.1. Cuadro de los Convenios de la OIT relacionados con las CyMAT. b.2. Responsabilidad por incumplimiento de las CyMAT. b.2.1. In-cumplimiento de los deberes establecidos en la regla estatal 19.587/1972 (B.O. 21.04.1972). b. 2.1.1. Descripción normativa, b.2.1.2. Sanciones al empleador. b.2.1.3. Sanciones al trabajador, b.3. Reparación de los daños causados a las víctimas, utilizando tanto las leyes específicas, 24.557 y 26.773, como el Código Civil. b.3.1. Discriminación de los trabajadores, b.3.2. Distinta. b.3.3. Violación de la progresividad. b.3.4. Conclusión, c. Infracciones establecidas en la ley 25.212. d. Aplicación del Código Penal a las personas concretas que, incumpliendo las normas relacionadas con las CyMAT, con dolo, dolo eventual o culpa, causaron homicidio o lesiones al trabajador, d.1. Optica integradora. d.2. Conducta judicial, d.2.1. Ausencia de delito en caso de homicidio. d.2.2. Responsabilidad del contratista por homicidio culposo. e. Conducta transformadora, e.1. Crear un Registro Nacional de Incumplientes. e.2. Aplicar el PIACT. e.2.1. Principios básicos, e.2.2. Acción nacional, e.2.2.1. Diseño de políticas adecuadas, e.2.2.2. Adoptar medidas de prevención y de protección, e.2.2.3. Activar programas de formación. e.2.2.4. Utilizar inteligentemente la tecnología

Capítulo XI

Hipo-suficiencia y voluntad del trabajador

863

1. Poder y mundo del trabajo.- II. Construyendo el Trabajo Decente.- III. Avatares de la relación hipo-suficiente. A. Cuadro de las principales situaciones. B. Descripción de las principales situaciones, a. Consentimiento, a.1. Conjunto normativo, a.2. Contenido, a.3. Conducta judicial, a.3.1. Derecho y Mundo del Trabajo, a.3.2. Interpretación del mundo del trabajo, a.3.3. Equilibrio de los sujetos, b. Silencio del trabajador, b. 1. Sentido del silencio, b. 2. Conducta judicial, b. 2.1. Voluntad del trabajador y consentimiento tácito, b. 2.2. Silencio del trabajador y novación objetiva, b. 2.3. In-cumplimiento y negociación. c. Identidad laboral y ciudadanía en la empresa, c.1. Contenido, c.1.1. Ciudadanía y prescripción de los créditos laborales, c.2. Conducta judicial, c.2.1. Temor y prescripción, c.2.2. Prescripción e impedimento laboral, d. Registro laboral, d.1. Sentido del Registro, d.2. Conducta judicial, d.2.1. Clandestinidad laboral y responsabilidad de los socios, d.2.2. Presunción ante la ausencia de registro. e. Trabajo ilícito, e.1. Contenido, e.2. Trata de personas. e.3. Trabajo forzoso u obligatorio, e.4. Peores formas de trabajo infantil, e.5. Conclusión, e.6. Conducta judicial. e.6.1. Enfermedades relacionadas con la represión. e.6.2. Seguridad Social y represión, e.6.3. Trabajo esclavo en talleres textiles, e.6.4. Reducción a servidumbre. e. 6.5. Reducción a servidumbre y costumbres locales, f. Trabajo prohibido, f.1. Sentido, f.2. Conducta judicial. f. 2.1. Incorporación laboral de extranjeros con residencia irregular, f.2.2. Horas extras en demasía, g. Objeción de conciencia, g.1. Estructura, g.2. Contenido de la objeción en materia laboral, g.3. Conducta judicial, g.3.1. Caso "Armella c/Aerolíneas Argentinas", h. Renuncia y derechos irrenunciables. h.1. Sentido, h.2. Situaciones receptoradas, h.3. Conducta judicial, h.3.1. Principio de irrenunciabilidad. h.3.2. Principio protector. Doctrina de los actos propios. Revisión judicial de la homologación administrativa. h.3.3. Inexistencia de valor en las declaraciones generales, i. Fraude y simulación, i.1. Sentido, i.2. Incumpliente serial y Código Penal, i.3. Conducta judicial i. 3.1. Presunción RCT art. 23. Médica que trabajaba en la Superintendencia de Riesgos del Trabajo mediante una relación de dependencia, i.3.2. Doctrina de la penetración. i.3.3. Fraude laboral en esferas gubernamentales. j. Vinculación entre empresas, j.1. Sentido, j.2. Conducta judicial, j.2.1. Tareas permanentes y responsabilidad solidaria. j.2.2. Servicios correspondientes a la actividad normal y específica. Actividad accesoria, j.2.3. RCT art.30 en el marco de un país razonable, j.2.4. Servicio de comedor y nutrición del Hospital Moyano. j.2.5. Servicio de comedor en hospitales públicos, j.2.6. RCT 30 y Corte Suprema. Cambio

de doctrina, j.2.6.1. Servicio de comedor en hospitales públicos (I). j.2.6.2. Servicio de comedor en hospitales públicos (II).- IV. Conducta transformadora

Capítulo XII

Poder de la empresa

931

I. Introducción.- A. Definiciones, a. Normas globales, b. Normas nacionales, c. Yacimiento axiológico.- II. Sentido de la empresa.- A. Alcances de la empresa.- B. Ejercicio del poder de la empresa. C. Fundamento del poder, a. Empresa y orden público, b. Bien común y orden público, b.1. Inexistencia de un orden público económico, b.2. Normas estructurales y bien común, c. Compromiso con el bien común. D. Sentido del poder, a. Líneas directrices, a.1. Racionalidad y empresa, a.2. Racionalidad y tecnología, b. Dirección del proceso productivo, c. Funcionalidad y responsabilidad de la empresa, d. Disciplina y proceso productivo, d.1. Proporcionalidad entre conducta y sanción.- III. Deberes y derechos de los sujetos en la empresa. A. Cuadro de deberes y derechos. B. Descripción de los deberes del empleador, a. Estructura, b. Descripción de los deberes, b.1. Desarrollo de la empresa, b.2. Respeto por la persona del trabajador, b.2.1. Exigencias personales. b.2.2. Controles, b.2.2.1. Vigilancia y circuitos cerrados de video-grabado, b.2.2.2. Control sobre el uso de los correos electrónicos, b.2.2.2.1. Proyecto de ley. b.2.2.2.2. Conducta judicial, b.2.2.2.2.1. Despido por usar correo electrónico en horario de trabajo, b.2.2.2.2.2. Despido por usar correo electrónico en horario de trabajo para transmitir datos a terceras empresas, c. Igualdad de trato, c.1. Acción de amparo ante la discriminación, c.2. Acción de amparo ante la discriminación en el ingreso al empleo. d. Seguridad integral, d.1. Directiva básica, d.2. Canales conductores, d.2.1. Canal preventivo, d.2.2. Canal reparador. d.3. Relación entre vida y trabajo, d.4. Alcances. e. Entrega de trabajo, e.1. Estructura, e.2. Negativa de tareas, f. Cumplimiento de las cargas sociales, g. Registro laboral, g.1. Sentido del registro, g.2. Normas referentes al Registro Laboral, g.2.1. Normas generales, g.2.2. Normas de Estatutos Profesionales, g.3. Trámite del registro. g. 3.1. Alta del trabajador en la AFIP. g.3.2. Información constante, g.3.3. Registración laboral, g.4. Funcionalidad del Registro, g.4.1. Comienzo de prueba, g.4.2. Deber de informar al trabajador los datos registrados, g.4.2.1. Privacidad y hábeas data. g.4.2.2. Lineamientos de la ley 25.326. g.4.2.3. Doctrina judicial, g.4.2.3.1. Secuestro de historia clínica en poder de la empresa, g.4.2.3.2. Derecho al olvido, g.4.2.4. Necesaria reforma comunicacional. g.5. Clandestinidad registrad, g. 5.1. Estructura de la clandestinidad. g. 5.2. Tipos de clandestinidad, g. 5.3. Subsanar la clandestinidad, g. 5.4. Clandestinidad y despido indirecto. g. 5.5. Conducta judicial, g.5.5.1. Clandestinidad y denuncia global, g.5.5.2. Clandestinidad y discriminación. h. Pago salarial, h.1. Directiva, h.2. Actualización monetaria, h.3. Conducta judicial, h.3.1. Atraso en el pago, h.3.2. Costumbre empresaria más beneficiosa. h. 3.3. Paradigma normativo (desde 1994) y actualización monetaria, i. Reintegro de gastos, i.1. Conducta judicial. i. 1.1. Deterioro del automotor propio, i.1.2. Gastos del automotor y telefonía. C. Deberes de los trabajadores, a. Directiva básica, b. Deberes específicos, b.1. Diligencia y colaboración (RCT art. 84). b.1 2. Conducta judicial, b.1.2.1. Cumplimiento de órdenes, b.1.2.2. Indisciplina por negativa del trabajador, b.2. Cumplimiento de órdenes e instrucciones, b.2.1. Conducta judicial, b.2.1.1. Negligencia en las tareas, b.2.1.2. Integración y sociabilidad. b.3. Fidelidad (RCT art. 85). b.3.1. Conducta judicial. b.3.1.1. Fidelidad sin sumisión, b.3.1.2. Fidelidad y buena fe. b.4. No concurrencia (RCT art. 88). b.4.1. Conducta judicial, b.4.1.1. Autorización del empleador y concurrencia, b.4.2. Concurrencia des-leal. b.4.2.1. Preparativos de una empresa competitiva y concurrencia des-leal. b.5. Preferencia del empleador, b.6. Auxilios o ayudas extraordinarias (RCT art. 89). b.7. Reparación de daños causados. D. Derechos del empleador, a. Uso funcional de las facultades, b. Conducta judicial, b.1. Sentido del ius variandi. b.2. Cambio de categoría profesional. E. Derechos de los trabajadores.- IV. Activadores energéticos

de las conductas. A. Estructura. B. Tipos, a. Buena fe. b. Exigencias del proceso productivo. C. Participación y Mercado

Capítulo XIII

Figuras de empleo

I. Introducción.- II. Figuras tradicionales de empleo. A. Empleo por tiempo indeterminado, a. Sentido, b. Período de prueba, c. Conducta judicial, c.1. Relación entre vida y trabajo, c. 2. Período de prueba y preaviso. B. Empleo a plazo fijo. a. Sentido, b. Flexibilidad escondida, c. Conducta judicial, c.1. Nulidad del contrato a plazo fijo y período de prueba, c.2. Sucesivas relaciones a plazo fijo. C. Empleo por temporada, a. Sentido, a.1. Notificación cursada por el empleador, a.2. Despido del trabajador, a.3. Doctrina judicial, a.3.1. Notificación en zona de riesgo. a. 3.2. Cumplimiento de los requisitos legales. D. Empleo de grupo o por equipo, a. Sentido, b. Aplicación a la tecno-estructura. c. Conducta judicial, c.1. Conjunto de docentes. Trabajo de grupo, c.2. Trabajo por equipo. Horario. E. Empleo a tiempo parcial, a. Sentido, b. Conducta judicial. b.1. Empleador múltiple, b.2. Tiempo en guardia pasiva. F. Empleo eventual, a. Sentido, b. Reemplazo de trabajadores permanentes, c. Registro de la relación, d. Derecho sindical de los trabajadores eventuales, e. Conducta judicial, e.1. Relación permanente y no eventual, e.2. Reemplazo de trabajadora de licencia por maternidad y excedencia, e.3. Registro de la relación. G. Empresas de servicios eventuales, a. Conjunto normativo, b. Sentido, c. Derecho sindical de los trabajadores de empresas de servicios eventuales, d. Conducta judicial, d.1. Relación de larga duración, d.2. Contrato eventual. Reclamo indemnizatorio. Intimación. H. Aprendizaje, a. Sentido de las relaciones laborales formativas. b. Elementos del aprendizaje. c. Conducta judicial, c.1. Caracteres del aprendizaje. c.2. Empleo de aprendizaje como máscara de la relación. I. Pasantías, a. Sentido, a.1. Definición, a.2. Diseño. a.3. Contenido de los convenios marcos de pasantías, a.4. Deberes de las empresas receptoras, a.5. Estructura de la pasantía, a.6. Duración de las pasantías, a.7. Carga horaria, a.8. Contralor estatal, b. Conclusión, c. Silencio y complicidad, d. Conducta judicial, d.1. Requisitos, d.2. Exceso de la duración. J. Becas laborales, a. Sentido, b. Conducta judicial, b.1. Capacitación para la relación laboral. b.2. Falta de finalidad formativa.- III. Nuevas posibilidades de empleo. A. Situaciones sociales especialmente contempladas. B. Proyecciones normativas.- IV. Programas Sociales. A. Descripción de los principales Programas, a. Argentina Trabaja, b. Manos a la Obra. c. Jefes de Hogar, d. Más y Mejor Trabajo, e. Jóvenes con más y mejor trabajo, f. Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional, g. Trabajo Autogestionado. h. Competitividad para Empresas Autogestionadas y Sistematización de Modelos de Gestión, i. Empleo Comunitario, j. Recuperación Productiva.

1011

Capítulo XIV

Duración de la vida activa

I. Introducción.- II. Jornada laboral. A. Aproximación histórica. B. Descripción normativa, a. Derechos Humanos y jornada laboral, b. Convenios de la OIT sobre la jornada de trabajo, c. Recomendaciones de la OIT sobre la jornada de trabajo, d. Normas argentinas, d.1. Normas constitucionales, d.2. Régimen general, d.3. Normas especiales sobre jornada laboral, d.4. Normas sobre apertura y cierre de comercios, e. Definición de jornada laboral. e.1. Interrupciones de la jornada, e.2. Máximo de la jornada, e.2.1. Trabajadores no comprendidos en el máximo de la jornada, e.2.2. Excepciones normadas, e.3. Trabajo en caso de fuerza mayor, e.4 Trabajo en caso de accidente. e.5. Trabajo intermitente, e.6. Trabajo nocturno. e.6.1. Criterios para definir la nocturnidad, e.6.2. Jornada totalmente nocturna, e.6.3. Jornada parcialmente nocturna, e.6.4. Horas suplementarias en la jornada nocturna, e.6.5. Nocturnidad y trabajo por equipos, e.7. Trabajo in-salubre. e.7.1. Calificación de tareas, e.7.1.1. Tareas salubres, e.7.1.2. Tareas riesgosas, e.7.1.3. Tareas en

1063

condiciones in-salubres. e.7.1.4. Tareas in-salubres. e.7.1.4.1. Catálogo normativo de tareas in-salubres. e.7.1.5. Tareas penosas o mortificantes, e.7.1.5.1. Soluciones normativas. e.7.1.5.1.1. Tareas riesgosas, e.7.1.5.1.2. Tareas en condiciones in-salubres. e.7.1.5.1.3. Tareas in-salubres. e.7.1.5.1.3.1. Declaración administrativa de insalubridad. e.7.1.5.1.3.1.1. Consecuencias de la calificación. 1. Efectos ex nunc. 2. Reducción horaria y elementos protectores. 3. Intangibilidad remuneratoria. 4. Imposibilidad de realizar horas suplementarias. 5. Influencia en la jornada mixta. 6. Variables de jornada. 7. Valor de la hora in-salubre. 8. Desplazamiento del límite máximo de 6 horas. 9. Jornada mixta diurna. 10. Jornada mixta íntegramente nocturna. 11. Jornada mixta parcialmente nocturna. e.7.1.5.1.3.2. Calificación por convenio colectivo o acuerdo de empresa, e.8. Empleo de dirección, e.9. Empleo de vigilancia, e. 10. Trabajo en turno y por equipo, e.10.1. Causas del trabajo por equipos, e.10.2. Régimen horario, e.11. Trabajo de urgencia en máquinas o instalaciones. e.12. Trabajo preparatorio, e.13. Trabajo complementario. e.14. Demanda extra-ordinaria de trabajo, f. Límite entre jornadas, g. Distribución del horario, h. Trabajo de menores, h.1. Prohibición general, h.2. Jornada de trabajo. h.3. Trabajo nocturno, h.4. Descanso al mediodía. h.5. Trabajo a domicilio, h.6. Tareas penosas, peligrosas o insalubres, h.7. Trabajos artísticos, i. Trabajo de mujeres. i.1. Descanso al mediodía, i.2. Trabajo a domicilio, i.3. Tareas penosas, peligrosas o insalubres, i.4. Tareas nocturnas. j. Trabajo de discapacitados. j.1. Empresas públicas o privadas, en actividades laborales competitivas, j.2. Talleres protegidos terapéuticos, j.3. Centros de educación especial, j.4. Talleres Protegidos de Producción y en los Grupos Laborales Protegidos, k. Horas suplementarias. k.1. Sentido del tiempo suplementario de trabajo, k. 2. Límite de horas suplementarias, k.3. Remuneración del tiempo suplementario, k.3.1. Cálculo de la hora suplementaria. k.3.2. Elementos de la remuneración, k.4. Exceso de trabajo suplementario, k.5. Chantaje con las horas suplementarias. k.6. Prueba de las horas suplementarias. 1. Flexibilidad horaria, m. Registro del horario, n. Jornada laboral y convenios colectivos, ñ. Jornada y pequeña empresa. C. Conducta judicial, a. Trabajo en condiciones insalubres. b. Posibilidad de tareas durante el almuerzo, c. Jornada en los calls center. d. Prueba de las horas suplementarias y silencio del trabajador, e. Reducción convencional de jornada por condiciones in-salubres. f. Tiempo parcial y hora suplementaria.- III. Descanso semanal. A. Sentido del descanso. B. Descripción normativa, a. Estructura del descanso semanal, b. Elementos estructurales. b.1. Prohibición del trabajo, b.2. Intangibilidad remuneratoria, b.3. Confirmación de la jornada máxima. b.4. Salarios por el descanso no gozado, b.5. Auto-tutela del descanso, b.5.1. Tiempo hábil, b.5.2. Comunicación formal, b.5.3. Consecuencia sancionatoria. b.5.4. Silencio del trabajador ante la omisión del franco compensatorio. C. Excepciones. D. Conducta judicial, a. Jornada laboral y descanso semanal, b. Descanso semanal y convenio colectivo, c. Franco in-completo y no autotutelado.- IV. Feriados y días no laborables. A. Descripción normativa, a. Feriados nacionales, a.1. Catálogo de feriados nacionales y días no laborables, a.2. Régimen de los feriados nacionales. a.2.1. Prohibición del trabajo, a.2.2. Salario del feriado y condiciones para devengarlo, a.2.3. Cálculo salarial. a.2.3.1. Salario devengado, a.2.3.2. Remuneración mensual, a.2.3.3. Remuneración por día. a.2.3.4. Remuneración por hora, a.2.3.5. Remuneración a destajo. a.2.3.6. Remuneración variable, a.2.3.7. Situaciones especiales, a.2.3.8. Condiciones para devengar salario en feriado, a.2.3.9. Salario del feriado trabajado, a.2.3.10. Festividades religiosas y libertad de conciencia, b. Régimen de los días no laborables, c. Día del Gremio. B. Conducta judicial, a. Feriado nacional y descanso compensatorio. b. Día no laborable y práctica empresarial.-V. Descanso anual. A. Sentido del descanso anual. B. Normas de la Organización Internacional del Trabajo. C. Descripción normativa, a. Duración vacacional. a.1. Cuadro. Régimen general (RCT, art. 150). a.2. Cuadro. Régimen de los Estatutos Profesionales, b. Posibilidad de fraccionamiento, b.1. Estructura, b.2.

Ejemplos, b.3. Estatutos profesionales y fraccionamiento, c. Época, c.1. Directiva general, c.2. Excepciones, d. Condiciones para su uso. d.1. Tiempo de cálculo, d.2. Día hábil, e. Comienzo de las vacaciones, f. Haber, f.1. Pago del haber vacacional. g. Comunicación a los trabajadores, h. Auto-tutela de las vacaciones, i. Vacaciones no gozadas, j. Vacaciones y extinción de la relación, k. Régimen en la pequeña empresa. k.1. Modificación de elementos, k.2. Temas excluidos de la disponibilidad colectiva. D. Vacaciones y situaciones de la relación laboral, a. Cuadro de situaciones, b. Soluciones, b.1. Licencia por enfermedad o accidente de trabajo, b.2. Licencia por maternidad, b.3. Situación de excedencia, b.4. Licencias especiales, b.5. Suspensiones por razones económicas, b.6. Suspensiones por razones disciplinarias, b.7. Tiempo de pre-aviso. E. Conducta judicial. a. Finalidad de las vacaciones, b. Tiempo mínimo de trabajo, c. Incidencia del SAC en el monto vacacional.- VI. Sucesos finales. A. Introducción. B. Muerte del trabajador. a. Cese de la relación, b. Compensación económica a ciertos familiares, c. Monto de la compensación. C. Jubilación, a. Suceso normal o traumático, b. Intimación a jubilarse al trabajador tutelado sindicalmente. D. Tareas post-jubilatorias. a. Proyección de la vida activa, b. Situación post-jubilatoria

Capítulo XV

Proyecto de vida del trabajador y sinalagma relacional

1155

I. Introducción.-II. Remuneración. A. Sentido de la remuneración. B. Proyecto de vida. C. Conducta judicial, a. Daños a la persona y a su proyecto vital, b. Proyecto de vida, normas jurídicas y ética, c. Proyecto de vida y dignidad humana, d. Renta periódica y proyecto de vida. e. Hipertexto: construcción del derecho a una remuneración justa, e.1. Remuneración insuficiente. e.2. Remuneración inadecuada. e.3. Remuneración erosionada por la inflación. e.4. Remuneración utilizada como variable de ajuste.- III. Estabilidad en el empleo. A. Sentido de la estabilidad. B. Derecho Humano a trabajar y normas globales, a. Cuadro de las Normas Globales, b. Convenio 158 de la OIT. C. Hipertexto: Declaración de inconstitucionalidad de RCT art. 245 y Programas de Pleno Empleo, a. Conducta judicial. b. Programas de Pleno Empleo.- IV. Participación de los trabajadores. A. Sentido de la participación. B. Normas receptoras de la participación, a. Cuadro de las normas constitucionales, b. Cuadro de las normas legales. C. Sentido del Consejo de Empresa. D. Participación, yacimiento normativo, yacimiento valorativo globales de la OIT. E. Hipertexto: crear los Consejos de Empresa, a. Condiciones de la participación, b. Modos de lograr la participación. b.1. Negociación, b.2. Conflicto, b.3. Proceso judicial, c. Concreción del Consejo, c.1. Constitución del Consejo, d. Funciones del Consejo.- V. Conclusión

Capítulo XVI

Avatares de la relación

1183

I. Introducción.- II. Licencias. A. Estructura. B. Catálogo legal. C. Descripción de las licencias, a. Licencia por matrimonio. a.1. Carga informativa, a.2. Extensión a otros supuestos, a.3. Despido por matrimonio, a.3.1. Despido por matrimonio del varón, a.3.2. Matrimonio del varón y conducta judicial, a.3.3. Despido del varón y reforma legislativa, b. Cobertura de la maternidad, b.1. Licencia por maternidad, b.2. Carga informativa, b.3. Ingresos durante la licencia, b.4. Estabilidad en el empleo, b.4.1. Amplitud probatoria, b.4.2. Conflicto de normas, b.4.3. Reforma legislativa, b.4.4. Demandas judiciales, b.5. Extensión a otros supuestos, b.6. Situación de excedencia. b.6.1. Descripción normativa, b.6.2. Condiciones. b.6.3. Duración, b.6.4. Incidencia en la relación, b.6.5. Reincorporación de la trabajadora, c. Licencia por nacimiento. c.1. Carga informativa, c.2. Extensión a la adopción, d. Licencia por nacimiento de hijo con síndrome de Down. d.1. Condiciones, e. Licencia por fallecimiento, e.1. Carga informativa, e.2. Extensión a otros supuestos, f. Licencia por exámenes, f.1. Ampliación de los supuestos, f.2. Convenios de la OIT y

educación recurrente, g. Licencia por representación sindical, h. Licencia por representación política, i. Licencia por razones de salud, i. 1. Normas globales, i. 1.1. Norma revolucionaria, i. 1.2. Normas operativas. i.2. Normas locales, i.3. Yacimiento axiológico. j. Licencia por práctica deportiva, k. Licencia por tareas de bombero voluntario. 1. Licencia por razones procesales. 11. Licencia por donación de órganos, m. Licencia por donación de sangre, n. Licencia por razones electorales. D. Conducta judicial, a. Despido por matrimonio y notificación fehaciente, b. Despido por embarazo, c. Diferencia de dictámenes médicos, d. Excluidos del sistema y Poder Judicial.- III. Presencia en el mercado. A. Vinculaciones entre empresas. B. Descripción normativa. C. Conducta judicial, a. Empleador múltiple, b. Alquiler de locales en un centro comercial. Ausencia de responsabilidad, c. Conjunto económico, d. Solidaridad ante la insolvencia del contratista, e. Suministro de combustible a estación de servicio, f. Servicio de gastronomía en un hospital mutual.- IV. Clandestinidad laboral. A. Ciudadanía en la empresa, a. Progresividad ciudadana y Constitución, b. Carta de ciudadanía en la empresa. B. Estructura del Registro Laboral, a. Elementos, a.1. Alta Temprana, a.2. Inscripción en el Libro Especial (RCT art. 52). a.3. Ley 24.467. Registro Único de personal para PyMES. a.4. Recibos, a.4.1. Requisito de la firma del trabajador, a.4.2. Elementos del recibo, b. CUIL. C. Estructura de la clandestinidad laboral, a. Tipos de clandestinidad, b. Persecución privada de la clandestinidad, c. Lógica de la persecución privada, d. Plan contra el trabajo clandestino. d.1. Datos sensibles, d.2. Plan Integral de Combate al Empleo no Registrado, d.3. Asegurar el éxito del Plan. D. Conducta judicial, a. Carta de Ciudadanía en la empresa. Registro Laboral y responsabilidad solidaria, b. Salarios clandestinos y responsabilidad del Presidente de la empresa.- V. Poder disciplinario institucional. A. Colaboracionismo servil. B. Obstrucción metódico. C. Medidas disciplinarias, a. Ejercicio del poder disciplinario. b. Proporcionalidad entre in-conducta y sanción, c. Suspensión disciplinaria, c. 1. Tiempo de la suspensión. c.2. Notificación fehaciente, c. 3. Impugnación de la medida. D. Conducta judicial, a. Proporcionalidad de las medidas disciplinarias, b. Escritura pública como represalia ante una suspensión disciplinaria, c. Suspensión a un tutelado sindicalmente y extralimitación del juez.- VI. Impacto económico en la empresa. A. Reconversion de actividades informales, a. Definición, b. Programas especiales. c. Situación de las PyMES. B. Re-estructuración productiva, a. Resistencia civil y Modelo de Desarrollo con Rostro Humano, b. Medidas básicas, c. Propuesta normativa, d. Conducta judicial, d.1. Emergencia económica y negociación colectiva, d.2. Emergencia económica y Constitución, d.3. Emergencia y deuda social interna. C. Procedimiento preventivo de crisis, a. Objetivo del procedimiento. b. Normas básicas, c. Trámite procesal, c.1. Apertura, c.2. Organismos jurisdiccionales para el trámite. c.2.1. Administraciones Provinciales, c.2.2. Ministerio de Trabajo, c.3. Primera audiencia y período de negociación. c.4. Acuerdo logrado, c.5. Conclusión del procedimiento. c.6. Despidos o suspensiones colectivos anteriores al procedimiento o durante el mismo, c.6.1. Consecuencia de los despidos o suspensiones colectivas antes o durante el procedimiento preventivo de crisis, c.6.2. Conducta judicial pertinente. D. Programas de emergencia ocupacional. E. Suspensiones por razones económicas, a. Rentabilidad empresaria. b. Riesgo normal o extraordinario, c. Secuencia de daños a los trabajadores. d. Elementos de los daños a los trabajadores, d.1. Imputabilidad. d.2. Planificación y ciclos económicos, d.3. Tipos, d.3.1. Disminución o falta de trabajo, d.3.2. Fuerza mayor, e. Respuestas normativas. e.1. Suspensiones, e.1.1. Elementos estructurales, e.1.2. Preferencia de trabajadores, e.1.3. Ingresos económicos. f. Conducta judicial, f.1. Deficiente explotación de la empresa, f.2. Trabajo y crisis, f.3. Huelga y crisis. F. Extinción por fuerza mayor o por falta o disminución del trabajo, a. Descripción normativa, b. Conducta judicial. b.1. Influencia de la política económica, b.2. Despido por disminución de trabajo, b.3. Incendio de una planta industrial. b.4. Alcance de la tarifa indemnizatoria de RCT

art. 245. G. Finalización por quiebra o concurso del empleador. a. Descripción normativa, b. Compensación del tiempo de servicio o indemnización, c. Doctrina judicial. c.1. Responsabilidad solidaria del conjunto económico. c.2. Quiebra del pequeño consumidor.- VII. Deudas salariales. A. Actualización monetaria. B. Prescripción.- VIII. Salud del empleador. A. Extinción por su muerte.- IX. Salud del trabajador. A. Sentido del convenio 158 de la OIT. B. Extinción del contrato de trabajo por incapacidad del trabajador. C. Extinción del contrato de trabajo por inutilidad del trabajador.- X. Situaciones familiares del trabajador. A. Régimen de Asignaciones familiares, a. Cuadro normativo, b. Descripción.- Conclusión

Capítulo XVII

Extinción de la relación

1301

I. Introducción.- II. Acontecimientos jurídicos. A. Vencimiento del plazo, a. Empleo a plazo fijo. a.1. Razonabilidad de la causa fuente, a.2. Instrumentalización del negocio, a.3. Duración del negocio, a.4. Deber de pre-avisar. a.5. Compensación por tiempo del servicio. a.6. Indemnización por despido in-justificado o por auto-despido justificado, a.7. Renuncia anticipada, a.8. Conducta judicial, a.8.1. Necesidad de ambos requisitos. a. 8.2. Fraude utilizando la máscara del empleo a plazo. b. Empleo eventual, b.1. Sentido del final, b.2. Conducta judicial, b.2.1. Tareas habituales, b.2.2. Requisitos esenciales para el trabajo eventual, c. Contrato de aprendizaje. c.1. Elementos, c.2. Conducta judicial, c.2.1. Figura fraudulenta de pasantía y silencio del trabajador, c.2.2. Trabajo en call center bajo figura de pasantía. B. Incapacidad laboral, a. Elementos, b. Situaciones estresantes. c. Doctrina judicial, c.1. Privatizaciones de empresas estatales y estrés, c.2. Incapacidad del trabajador y conducta del empleador. C. In-habilidad laboral. D. Situación de jubilación, a. Elementos, b. Conducta judicial, b.1. Necesidad de ambos requisitos, b.2. Intimación a un delegado sindical. E. Muerte del empleador o del trabajador. F. Carga de las razones económicas.- III. Actos jurídicos. A. Por parte de ambos sujetos, a. Sentido del acuerdo rescisorio. a.1. Estructura, a. 1.1. Presencia del trabajador. a. 1.2. Comportamiento rescisorio. b. Conducta judicial. b.1. Nulidad denunciada y no probada, b.2. Cooperativa fraudulenta y comportamiento rescisorio. B. Por parte del empleador, a. Despido con justa causa, a.1. Estructura. a. 2. Inconductas frecuentes, a.3. Elementos de la inconducta del trabajador, a.4. Derecho de defensa del trabajador. a.5. Comunicación de los motivos del despido, a.6. Conducta judicial, a.6.1. Valoración prudencial, a.6.2. Agresión verbal delante de clientes, a.6.3. Comunicación de los motivos del despido. Incumplimientos anteriores. Informe global, a.6.4. Despido por acoso sexual, b. Despido por abandono de trabajo, b.1. Conducta judicial. b. 1.1. Intimación de deudas salariales y negativa de tareas. b.1.2. Trabajador renuente a recibir intimaciones, c. Despido sin causa. Advertencia, c.1. Contemporaneidad entre falta y despido, e.1.1. Conducta judicial. Último incumplimiento no probado, c.2. Proporcionalidad entre falta y sanción, c.3. Tarifa indemnizatoria. c.3.1. Conducta judicial, c.3.1.1. Tope indemnizatorio confiscatorio. c. 3.1.2. Relación entre salario y tarifa indemnizatoria. c.4. Responsabilidad integral, c.4.1. Alcances de la responsabilidad. c.4.2. Doctrina judicial, c.4.2.1. Relación entre Ética y Derecho en el despido sin intimar previamente. c.4.2.2. Reparación del daño moral, c.4.2.3. Información en el establecimiento como reparación del daño moral. c.5. Aviso previo, c.6. Despido en situaciones especiales. c.7. Despido discriminatorio, c.7.1. Sentido de la discriminación. c.7.2. Conducta judicial, c.7.2.1. Discriminación de un activista sindical, c.7.2.2. Ausencia de prueba. C. Por parte del trabajador, a. Renuncia, a.1. Conducta judicial. a.1.1. Renuncia y reingreso del trabajador, a.1.2. Reclamo del empleador por daños causados por la renuncia. b. Auto-despido, b.1. Conducta judicial, b.1.1. Categoría laboral mal encuadrada. Certificado de trabajo. b.1.2. Empleo mal encuadrado. Certificados puestos a disposición.- IV. Deberes de los sujetos. A. Del trabajador, a. Devolución de los elementos de trabajo, b. Des-

ocupación de vivienda, b.1. Directiva general, b.2. Conducta judicial. Des-ocupación de vivienda, b.3. Estatutos Profesionales. B. Del empleador, a. Entrega de certificados, b. Pago de obligaciones pendientes, b.1. Supuesto general, b.2. Supuesto de despido injustificado

Capítulo XVIII

Derecho Penal del Trabajo

1345

I. Introducción.- II. Proteger el Trabajo. A. Importancia de la ley 25.212. B. Sanción de in-conductas (L 25.212).- III. In-cumplimientos descriptos en normas estructurales. A. Normas, a. Cuadro de la ley 20.744 (RCT). b. Cuadro de la ley 24.013 y empresas de servicios eventuales, c. Cuadro de la ley 24.557. d. Cuadro de la ley 23.551. e. Cuadro de la ley 25.877. f. Cuadro de la regla estatal 19.587/1972. g. Cuadro del Código Penal, h. Cuadro del Registro, i. Cuadro del Estatuto de Roma. B. Lectura holística.- IV. Escaramuzas procesales. A. Utilizar las sentencias de la CS como si fuesen obligatorias. B. Condena por RCT art. 80. C. Multa ley 25.323.- V. Conductas relacionadas con la Administración del Trabajo. A. Acuerdo perjudicial con presencia administrativa. B. Convenio perjudicial aprobado por asamblea y homologado. Principio de congruencia. Función judicial.- VI. Conductas relacionadas con la trata de personas. A. Trata de personas.- VII. Conductas relacionadas con el trabajo esclavo. A. Existencia del trabajo esclavo.- VIII. Conductas relacionadas con las normas de higiene y seguridad laboral. A. Violación de las normas de higiene y seguridad en el trabajo

Capítulo XIX

Construyendo el Derecho del Trabajo

1387

I. Introducción.- II. Sub-Universo de las Cooperativas de Trabajo. A. Origen y desenvolvimiento de las cooperativas. B. Aproximación conceptual a las cooperativas de trabajo, a. Definición, b. Caracteres, c. Importancia de la cooperativa de servicios, d. Caracteres generales de las cooperativas, aplicables a las de trabajo, e. Asociados, f. Distribución de los excedentes, g. Consejo de Administración, h. Comité Ejecutivo, i. Gerentes, j. Representación. C. Valores en las cooperativas de trabajo. D. Normas sobre Cooperativas de Trabajo, a. Conducta de la OIT. b. Normas constitucionales argentinas, c. Normas nacionales, d. Lectura con-textual de los textos normativos. E. Situación de fraude, a. Marco conceptual, b. Conducta judicial, b.1. Cooperativa de trabajo y servicios para tercera empresa, b.2. Cooperativa de trabajo fraudulenta y servicios para tercera empresa. F. Programa Argentina Trabaja, a. Presentación oficial del Programa, b. Observación.- III. Trabajo Decente en la Economía Informal. A. Introducción. B. Crecimiento del fenómeno. C. Conductas de las empresas formales. D. Diversas manifestaciones de los trabajadores informales. E. Pobreza y Sector In-formal. F. Salud y Economía Informal. G. Surgimiento de un Derecho Alternativo, a. Trueque, b. Gestión comunitaria de servicios. H. Búsqueda de soluciones. a. Ciudadanía Social, ingreso básico, desarrollo, b. Educación y Sector In-formal. c. Concesión de créditos, d. Contratos formales simples, e. Sindicalización de los trabajadores informales, e.1. Conducta judicial negativa, f. Negocios colectivos de los trabajadores in-formales. g. Derecho de resistencia de los trabajadores in-formales. h. Participación en los Consejos Tripartitos

Capítulo XX

Ciudadanía Planetaria y Derecho del Trabajo

1429

I. Introducción. A. Realidad. B. Valores. C. Normas. D. Conducta transformadora.- II. Ciudadanía planetaria.- III. Derecho del Trabajo justo y solidario

Conclusión

Índice temático

1445

1455