



Universidad Nacional De Cuyo

Licenciatura en Gestión y Administración con orientación en Universidades Públicas

***“Avance del proceso de precarización laboral en los empleados tercerizados de
limpieza y seguridad de la Universidad Nacional de Cuyo en el período 2018 – 2021***

Caso: “Facultad de Ciencias Políticas y Sociales”

Tesis para optar al grado de Licenciado en Gestión y Administración Universitaria.

Director de Tesis: Lic. Sergio Onofrio

Autores: Germán Gordillo

Guillermo Pregal



UNCUYO

UNIVERSIDAD

NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE CIENCIAS

POLÍTICAS Y SOCIALES

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar a nuestras familia, que son el pilar fundamental en nuestras vidas y que nos alentaron a emprender este gran desafío. Sin ellos, que nos comprendieron y que sacrificaron muchos momentos de compartir, que es el alimento de nuestras almas, nada hubiera sido posible.-

A nuestro tutor Lic. Sergio Onofrio, por su acompañamiento y su apoyo incondicional para la realización de este trabajo.-

A la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y al Ciclo de Licenciatura en Gestión y Administración Universitaria, por darles la oportunidad a todo el Personal de Apoyo Académico de la Universidad a perfeccionarse, a proyectarse y a realizarse.-

A TODOS NUESTRO MÁS PROFUNDO AGRADECIMIENTO



INDICE

1. Introducción.....	5
1.1.Fundamentación o justificación.....	6
1.2.Estado de la cuestión y definición conceptual.....	11
2. Objetivos.....	14
2.1. Objetivo general.....	14
2.2. Objetivos específicos.....	14
3. Capítulo 1 Marco teórico.....	15
3.1. Empleo y precariedad laboral.....	15
3.2. Principales variables de empleo decente.....	20
4. Capítulo 2.Legislación laboral vigente.....	22
4.1. Historia de la Legislación laboral vigente.....	27
4.2. Análisis de modalidades de contratación.....	27
5. Capítulo 3. Calidad de vida.....	31
5.1 Calidad de vida.....	31
5.2 Motivación laboral.....	32
5.3 Modelo de las necesidades de Maslow.....	33
5.4 Teoría de Herzberg.....	35
5.5 Concepto de satisfacción laboral.....	38
5.6 Clima organizacional.....	40
6.Reseña Histórica de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.....	41
7. Tipo de investigación.....	42
7.1. En cuanto a la investigación cuantitativa.....	42
7.2. Modelo de encuesta.....	44
7.3. Resultado de gráficos	47
7.3.1 Género.....	47
7.3.2. Edad.....	48
7.3.3. Nivel de estudios del encuestado.....	49



7.3.4. Antigüedad laboral	50
7.3.5. Situación laboral	51
7.3.6. Horas de trabajo	52
7.3.7. Interrupciones temporarias.....	53
7.3.8. Remuneraciones y Compensaciones	54
7.3.9. Cobro del salario	55
7.3.10. Recibo de sueldo	56
7.3.11. Salario y necesidades básicas.....	58
7.3.12. Licencias	59
7.3.13 Representación gremial	60
7.3.14 Exámen Preocupacional.....	61
7.3.15. Cobertura medica.....	62
7.3.16. A.R.T.....	63
7.3.17. Exposición a riesgos en el trabajo.....	65
7.3.18. Ritmo de trabajo.....	67
7.3.19. Ambiente de trabajo.....	68
7.3.20. Pausas durante la jornada.....	69
7.4. Informe	70
8. Investigación cualitativa.....	73
8.1. Modelo de encuesta	75
8.2. Informe de entrevista	76
9. Conclusiones y Aporte.....	78
Bibliografía	
Anexos	



INTRODUCCIÓN

“... las relaciones laborales están regidas por leyes que aseguran ciertos derechos al trabajador. Cuando en cambio, la persona carece de esa contención o respaldo, pasa a sufrir la precariedad, por lo tanto, puede implicar un salario que no alcanza a satisfacer las necesidades esenciales del individuo, condiciones de trabajo que ponen en riesgo la salud, jornadas laborales que superan las horas permitidas por la legislación y la posibilidad latente de perder el empleo sin recibir indemnización alguna” (Pérez Porto & Gardey, 2013).

La precariedad laboral está vinculada a la falta de seguridades y garantías laborales para el empleado. Se crearon figuras más flexibles y adaptables a los intereses del capital, debilitando al empleo como principal mecanismo de integración y cohesión social (Gorz, 1995).

El presente trabajo tiene por objeto: *Analizar las condiciones generales de trabajo de los empleados de servicios tercerizados en la Universidad Nacional de Cuyo y los efectos que pudieran tener en su calidad de vida laboral y personal* describiendo las consecuencias generadas por la precariedad laboral sobre la motivación y satisfacción de los trabajadores.

Como personal de apoyo académico de la Universidad Nacional de Cuyo, la intención del presente trabajo, es contribuir a la realización de un diagnóstico e informe, con los datos que surjan de la realidad, y así proponer mejoras respecto de las condiciones laborales de los trabajadores, en este caso, de los tercerizados.

La presente investigación propone una modalidad descriptiva y exploratoria, cuyo objeto central será el de dar una aproximación del fenómeno de la precarización laboral de los empleados tercerizados de seguridad y limpieza que cumplen funciones en la Universidad Nacional de Cuyo.-

“Mediante estas modalidades de investigación se pretende hacer un acercamiento a un fenómeno de la actividad, haciendo hincapié en las variables



intervinientes y en su incidencia en la población afectada por dicho fenómeno” (Dankhe, 1986).

“La metodología de la investigación será meramente cuantitativo, mediante la cual se dará una explicación al fenómeno de la precarización, describiendo sus diferentes dimensiones para su análisis, y aspectos clave” (Dankhe, 1986).

El fin de la investigación será dar una aproximación a un fenómeno de la realidad social, la forma en la que las personas se manifiestan frente al mismo y sus implicancias.

Siendo un estudio de investigación cuantitativo, la técnica de investigación por excelencia será la encuesta. Este instrumento permitirá recabar datos, profundizando aquellos aspectos que se consideren de importancia.

La población objetivo de la investigación será la población de empleados tercerizados de seguridad y limpieza, que cumplen funciones en la Universidad Nacional de Cuyo.

1.1 **Fundamentación o justificación**

La Universidad Nacional de Cuyo, como institución educativa pública de nivel superior, cuenta con un marco normativo que la respalda, con base en la Constitución Nacional y leyes complementarias, como la Ley de Educación Superior entre otras, que constituyen todo el andamiaje sobre la que se desarrolla. Entre las competencias que les otorgan, está la de dictar sus propias normas con las que se rige (Autonomía y Autarquía Universitaria) y reconoce a sus componentes, encuadrados en diferentes claustros (Estatuto Universitario Ordenanza 2/2013 Asamblea Universitaria).-

Estos claustros identifican a sus ciudadanos, de acuerdo al rol que cumplen en el ámbito de la Universidad, habiéndose establecido los claustros de: Docentes, Egresados, Estudiantes y Personal de Apoyo Académico. Para lograr estar encuadrados dentro de esos claustros, los individuos deben cumplir determinados atributos, también establecidos por diferentes normativas.-

Evidentemente en esta clasificación están incluidas todas las funciones sustantivas necesarias para el normal funcionamiento de una Universidad, sin embargo en el devenir de la vida de la Institución, fue necesario recurrir a agentes externos, no incluidos



en estas estructuras, para resolver o dar respuesta a necesidades surgidas por el normal desarrollo de sus actividades.-

A través del tiempo, la Universidad Nacional de Cuyo como muchas otras instituciones, no se pudo abstraer del modelo hegemónico global, caracterizado por ser capitalista, eurocéntrico, colonialista, globalizado y se ha visto atravesada por procesos de inserción de este modelo.-

“Cuando Raúl Prebisch acuñó la célebre imagen de “centro-periferia”, para describir la configuración mundial del capitalismo después de la Segunda Guerra Mundial, apuntó, sabiéndolo o sin saber, al núcleo principal del carácter histórico del patrón de control del trabajo, de sus recursos y de sus productos, que formaba parte central del nuevo patrón mundial de poder constituido a partir de América. El capitalismo mundial fue, desde la partida, colonial / moderno y eurocentrado.” (Quijano, A – 2014)

Como consecuencia de esto, se van naturalizando distintas configuraciones laborales, algunas alcanzadas antes como tareas propias del claustros de Personal de Apoyo Académico y otras nuevas que surgen en un contexto dinámico que permanentemente está cambiando.-

En estas circunstancias, los diferentes institutos y el rectorado han dado lugar en sus estructuras a emprendimientos privados, entre otras figuras, para resolver problemas propios como por ejemplo de limpieza y de seguridad, bajo de figura de contratos de prestación de servicios.-

En los últimos tiempos se han profundizado estas circunstancias, que van acompañados de procesos en los que se observa la falta de estabilidad y seguridad en los empleos, el mercado laboral muestra un abanico de problemáticas a las que están expuestos casi la totalidad de los trabajadores, tales como la fragilidad y el detrimento de las condiciones laborales.-

Según el artículo publicado por Sonia Balza donde sostiene: “...aunque las políticas de seguridad social puedan mejorar alguna de sus dimensiones, la precariedad laboral se presenta como una tendencia de tipo estructural. Es una forma de ajuste del capital sobre el trabajo y un proceso socio-histórico en el que va produciéndose y legalizándose la ruptura del binomio seguridad jurídica-dependencia económica, sobre el que se sostuvo el clásico contrato de trabajo, defendido colectivamente, por el que las y los



trabajadores aceptaban dependencia y subordinación a cambio de seguridad y colectivización de las protecciones sociales” (S. Balza, 2021)

La precarización laboral se manifiesta a través de factores sociales, económicos y legales, los cuales repercuten directamente en el empleado, tanto en su estima, como en la posibilidad de crecimiento y estabilidad económica (OIT, 2011).

Los trabajadores, teniendo en cuenta una jornada laboral completa, permanecen en sus puestos ocho horas diarias. Además se debe considerar que cuentan con horarios rotatorios, que impactan negativamente en la integridad de los agentes. Esto quiere decir, “que cuando se lleva a cabo una función poco satisfactoria, el impacto en la persona puede ser muy importante” (OIT, 2012).

Cabe destacar que esta investigación, comenzó a pensarse en tiempos anteriores a la pandemia por covid 19 que le toca atravesar a toda la humanidad, pero que su desarrollo se está llevando a cabo en tiempos de pandemia.

La pandemia por Covid 19, ha puesto a prueba las estructuras de todas las organizaciones a nivel mundial, con consecuencias que todavía no se pueden vislumbrar, pero que en el transcurso de la misma, ha obligado a agudizar la creatividad e ir salvando en un contexto de incertidumbre, las diferentes contingencias que surgían.-

De esta manera será posible aportar datos sobre una problemática muy nombrada, como lo es la precariedad laboral, pero en un contexto actual de pandemia que estamos atravesando.

El presente trabajo tendrá como fin realizar un acercamiento a las particularidades de la precarización laboral en empleados tercerizados de seguridad y limpieza de la Universidad Nacional de Cuyo.

“Hoy, los capitales vienen creando falsas cooperativas, como forma de precarizar todavía más los derechos del trabajo. Las *cooperativas* patronales tienen, pues, un sentido opuesto al proyecto original de las cooperativas de trabajadores, puesto que son verdaderos emprendimientos para destruir derechos y aumentar aún más las condiciones de precarización de la clase trabajadora. Similar es el caso del *emprendedorismo*, que cada vez más se configura como una forma oculta de trabajo asalariado y que permite la proliferación, en el escenario abierto por el neoliberalismo y por la reestructuración productiva, de las distintas *formas de flexibilización salarial, de horario, funcional u organizativa.*”



“En este marco de *precarización estructural del trabajo* es que los capitales globales están exigiendo a los gobiernos nacionales el desmonte de la legislación social protectora del trabajo.” (Neffa, De la Garza Toledo y Muñiz Terra, 2009).-

“Al haber cambiado las relaciones laborales, los trabajos temporales, la terciarización y la subcontratación se convirtieron en formas con importante peso que hay que tomar en cuenta al momento de reflexionar sobre los ocupados en Argentina. Las discusiones en torno a conceptos que parecen superponerse pero que no remiten al mismo fenómeno –por ejemplo: precariedad, flexibilidad, informalidad– dan cuenta de una realidad que llama a ser escrutada.” (G. Iglesias – 2002 – p. 55)

La investigación intentará dar las razones por las cuales se da este fenómeno y llegar a un entendimiento más profundo sobre las consecuencias que trae aparejado en los empleados.

A nivel mundial se ha vivido un proceso de cambio continuo, que se ha producido principalmente por el explosivo desarrollo científico-tecnológico experimentado desde finales del siglo XX, puesto en evidencia fundamentalmente en lo que hoy se denominan tecnologías de la información y la comunicación, TyCs,-

Como consecuencia de este crecimiento exponencial producido, ha cambiado la realidad de los habitantes de gran parte del mundo, estableciendo en la vida de las personas la inmediatez en casi todos los aspectos de su vida.-

Todo el mundo ha sido sumergido en un mar de información; vertiginosamente se van produciendo las novedades, cambios y las personas se van adaptando más lentamente, haciendo que esta radical transformación haya llegado a los niños, convirtiéndolos en los mayores demandantes de la tecnología.-

Estos procesos de cambios continuos, no se han visto reflejados fielmente en las estructuras de personal de las instituciones, producto de las nuevas demandas producidas por la vertiginosa evolución que han experimentado los procedimientos administrativos por la introducción de la tecnología y la necesidad de permanente actualización institucional.-

La Universidad Nacional de Cuyo como institución educativa universitaria tiene la necesidad intrínseca de estar a la vanguardia del conocimiento, que por los procesos de expansión científica tecnológica llevó a priorizar áreas que respondieran a las



nuevas demandas, descuidando otras a las que resolvió adoptando estas formas de trabajo que estamos analizando.-

Como consecuencia de esto, a partir del año 2001 hasta la fecha, en la Universidad Nacional de Cuyo se ha venido profundizando un proceso de precarización laboral, a través de diferentes modalidades de tipo contractual, estructural edilicio, que ha alcanzado a los distintos claustros que componen el ámbito universitario.-

En el claustro del personal de apoyo académico esta problemática se ha evidenciado, en un variado número de relaciones laborales adoptadas por la Universidad, (tercerización de servicios: de limpieza, de seguridad, de mantenimiento, contratos de locación de servicios, monotributistas, entre otros), tareas que antes eran solo conferidas al personal docente a través del Convenio Colectivo de Trabajo 366/06.-

A modo de ejemplo se puede mencionar que en la Facultad de Ciencias Aplicadas a la Industria, en el año 2012 contaba en el área de limpieza una estructura de personal que incluía a un Jefe de Departamento (categoría 3 del CCT Decreto 366/06), 2 agentes en el tramo intermedio y 4 en el tramo inicial. De esa estructura hoy sólo subsisten 2 agentes en el tramo inicial, sin mayores posibilidades de ascenso, siendo el resto de las vacantes generadas por jubilaciones entre otras razones, destinadas a otras áreas.-

Estos diversificados modos de relación laboral, que por sus características constituyen formas de precarización, han venido generando con el correr de los años profundas desigualdades entre sus trabajadores, relacionados por ejemplo, con las mayores cargas horarias de sus jornadas de trabajo, con falta de reconocimientos de títulos y de antigüedad, con sus salarios pauperizados, sin jornadas de descanso ni reconocimiento de vacaciones, inestabilidad laboral, bajo desempeño en el trabajo entre otros, dependiendo siempre de la incertidumbre de las decisiones de la autoridad de turno, sin poder desarrollar sentido de pertenencia con la institución.-

La Universidad Nacional de Cuyo, tampoco se pudo abstraer de esta influencia y adoptó durante años nuevas figuras, que les permitía saltar las exigencias que imponían los convenios colectivos de trabajo, tanto del personal docente como el de apoyo académico.-

De hecho, la Universidad internamente está encaminada a restablecer las condiciones impuestas en los diferentes convenios colectivos de trabajo, iniciando un proceso de regularización tanto en el claustro docente como de apoyo académico,



procediendo a la efectivización de cargos ocupados en forma interina o por contratos. Sin embargo a pesar de estos procesos de regularización de algunas de estas relaciones laborales existentes, subsisten aún otras formas de contratación, que configuran el objeto de estudio del presente trabajo. Sin dudas todas estas desigualdades han tenido algún tipo de influencia que ha afectado a todos sus trabajadores.

A fin de justificar esta investigación, se puede afirmar que la misma tiene por objeto, describir las consecuencias que ha generado la precariedad en el personal de servicios tercerizados que cumplen trabajos en la Universidad Nacional de Cuyo.

Es decir se pretende evidenciar la percepción del trabajador tercerizado ante esta problemática, conocer más a fondo cuál ha sido su experiencia laboral a través del tiempo como empleado frente a la precariedad actual en los quehaceres de apoyo académico que lleva a cabo día a día.

1.2 **Estado de la cuestión y definición teórico conceptual**

Si bien se ha escrito sobre precariedad laboral en general, y de precarización en ámbitos públicos como universidades, precisamente no se ha realizado desde la perspectiva de las percepciones del personal tercerizado que cumple funciones en ella y en un contexto de pandemia por covid 19 como nos toca vivir en la actualidad.

La pandemia de Covid 19 ha puesto en evidencia la importancia del servicio de limpieza, en todos los ámbitos de las instituciones, entre otros aspectos. Las permanentes recomendaciones de organizaciones de la salud, como la OMS entre otros, poniendo énfasis en la sanitización de los espacios de mayor concurrencia de público, entre otras medidas. El especial cuidado a la limpieza y desinfección en los lugares en los que se pueden producir contacto con diversas personas y un gran número otras recomendaciones más.

Tal como se dijo precedentemente, en los revolucionarios cambios impulsados por el vertiginoso desarrollo científico tecnológico, llevó a restar relevancia a áreas que producto de la pandemia se han visto revalorizadas.-

Conforme a lo manifestado precedentemente, esta investigación ofrecerá como aporte, analizar las condiciones generales de trabajo de empleados de servicios



tercerizados que prestan servicios en la Universidad Nacional de Cuyo y los efectos que pudieran tener en su calidad de vida laboral y personal.

Analizando la problemática planteada, surgen interrogantes que guardan relación directa con esta investigación, y que sin dudas ofrecen nuevos temas a investigar en el futuro, pero que en esta oportunidad no serán tenidos en cuenta, tratando conservar y centrar el enfoque del trabajo, conforme a la propuesta presentada-

Uno de los primeros interrogantes que surgen de analizar estas problemáticas es: siendo que la Universidad Nacional de Cuyo, es una institución pública, dedicada a la educación superior, referente y formador regional de valores morales, que debe estar orientado a la mejora permanente del status quo de sus habitantes y que cuenta además con las herramientas normativas necesarias para adecuar sus estructuras de personal a las reales necesidades de la organización. ¿Por qué recurre a estas metodologías de contrataciones?

En este contexto, La Universidad Nacional de Cuyo en su plan estratégico 2021 catalogado como un “Proyecto de Universidad compartido”: dice: “una Universidad Nacional de Cuyo, ejerce su autonomía con responsabilidad social, comprometida con la educación como bien público y gratuito...” con lo cual surge la pregunta ¿Cumple la Universidad el rol de autonomía con responsabilidad social, cuando subsisten en su interior diversas formas de precariedad laboral y desigualdad?

La Universidad Nacional de Cuyo, se plantea como objetivo estratégico: “..... responder a la creciente demanda de educación superior en todos sus niveles, asegurando gratuidad e inclusión con calidad y pertinencia, y promoviendo una formación integral y de excelencia“. De este objetivo estratégico que se plantea la Universidad surge como interrogante: ¿corresponde que en el ámbito de la Universidad Nacional de Cuyo subsistan formas de contratación que presenten condiciones laborales precarias?

Más adelante establece entre sus lineamientos estratégicos “el desarrollo de infraestructura edilicia, tecnológica y de servicios, e incorporación de docentes, personal de apoyo académico y de gestión, acorde a las demandas de las actividades académicas y de gestión institucional” lo que nos lleva a la pregunta ¿en qué medida la Universidad logra cumplir con estos lineamientos estratégicos propuestos, impulsando y conservando estas formas de relaciones laborales?



UNCUYO

UNIVERSIDAD

NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE CIENCIAS

POLÍTICAS Y SOCIALES

Por lo expuesto parece ser que la Universidad Nacional de Cuyo es permeable a que diversas figuras comerciales, que incluyen relaciones laborales precarizadas, a vincularse con ellas sin una muestra evidente de real preocupación, por las condiciones de precariedad, por las motivaciones, percepciones y expectativas laborales que viven estos empleados de este sector en esta Universidad.

Por tal motivo cabe entonces preguntarse: ¿Cuáles son las condiciones generales de trabajo de los empleados tercerizados de la Universidad Nacional de Cuyo, y que efectos pudieran tener en su calidad de vida laboral y personal?



2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Analizar las condiciones generales de trabajo de los empleados de servicios tercerizados en la Universidad Nacional de Cuyo y los efectos que pudieran tener en su calidad de vida laboral y personal.

2.2 Objetivos específicos

Describir las condiciones de precariedad laboral, a partir de la perspectiva teórica de diferentes autores, conocer sus distintas dimensiones como lo son las de tipo temporal, organizacional, económica y social, e identificar los indicadores que la determinan y conocer cómo se constituye un empleo digno según la O.I.T .

Describir la legislación laboral vigente, modalidades de contratación: por tiempo indeterminado, a tiempo parcial, a plazo fijo, por temporada y eventual, y relacionarlas con las formas precarias de empleo existentes.

Interpretar como las condiciones precarias de trabajo pueden incidir en la calidad de vida laboral de los empleados.



CAPITULO I

3 MARCO TEORICO

3.1 EMPLEO Y PRECARIEDAD LABORAL

Cuando el trabajo es ejercido a cambio de una retribución de tipo económica pasa a conceptualizarse como empleo. Por otro lado es importante resaltar el concepto del empleo como principal mecanismo de integración y cohesión social. (Gorz, 1995)

Se denomina empleo a la generación de valores a partir de la actividad producida por la persona. Es decir, el empleado contribuye con su trabajo y conocimientos en favor del empleador, a cambio de una compensación económica conocida como salario. Así el empleo en sus formas típicas o normales es el empleo asalariado a tiempo completo, ejercido en un lugar único, en el cual el asalariado está ligado a un empleador y protegido por la legislación o la negociación colectiva. El trabajo precario se caracteriza por su alejamiento de alguna de estas características básicas (Galan, 1986).

Esta caracterización del trabajo precario se manifiesta marcadamente a partir de los 90.

La racionalidad política keynesiana caracterizada por: a. el empleo asalariado estable, regulado y remunerado, con capacidad de ahorro, b. los sistemas de protección social entendidos como una extensión de la relación salarial (salario indirecto) y c. la unidad familiar como institución que vehiculizaba el acceso a bienes y servicios que provienen tanto de la remuneración del empleo como de las prestaciones sociales, se truecan hacia el pasaje de una racionalidad política de orden neoliberal, la cual introduce: a. cambios radicales relacionados con el trabajo tanto a nivel tecnológico como en las formas de contratación; b. nuevas formas de gestión de los riesgos, basadas en estrategias de responsabilización individual; c. cambios en valores culturales y transformaciones en los modelos de reproducción. (A.Bialakowsky, M.Costa y Patrouilleau, 2009)

La década del '90 consolidó un cambio de escenario para los actores del mundo productivo. Las modificaciones en las condiciones de acumulación y competencia del capital, generaron nuevas presiones sobre las formas de contratación y uso de la fuerza de trabajo. La flexibilidad y la precariedad laboral se presentaron entonces como la materialización de una nueva relación de poder entre el capital y el trabajo (Longo J. , 2012).



De esta manera, la flexibilización laboral se instaura en los regímenes de trabajo en la Argentina, sentando las bases para la diversificación de las interpretaciones y aplicaciones de las diferentes modalidades de contratación de personal. En los últimos años han aparecido nuevas formas de evitar las legalidades y regulaciones laborales, mediante uso de los recursos de los empleados minimizar riesgos y responsabilidades de los empleadores (OIT, 2012).

Aunque la precarización laboral es una realidad desde el comienzo del trabajo asalariado, puede marcarse como hito en Argentina, la implantación de políticas de flexibilización en los años 90, cuando siendo Jefe de Estado Carlos Menem, se sanciona la ley Nacional de Empleo N° 24013, tendiente a reformar el marco legal que regulaba las relaciones de trabajo, respondiendo a los imperativos del reciente modelo de convertibilidad. (Bialakousky, 1997)

La precarización laboral puede ser entendida como cualquier situación dentro del ámbito laboral, cuyas condiciones están por debajo de lo normal, de lo que se considera como un trabajo digno (OIT, 2013). Estas formas de trabajo suponen altos niveles de inestabilidad e incertidumbre, causando inseguridad y desprotección en las personas. Se encuentra firmemente arraigada a formas atípicas de contratación, tales como salarios por debajo del mínimo establecido, mayores cargas horarias, falta de seguridad social e inestabilidad del empleo y la posibilidad limitada de ejercer derechos laborales. Conlleva además un sufrimiento psicológico y un alto nivel de estrés (Chávez Ramírez, 2001). Es un estado de vulnerabilidad y violencia social, con el fin de la acumulación de capital, dando rédito económico y división de la fuerza de los trabajadores, beneficiando en cierta manera a los empleadores.

En este contexto la precariedad se materializa en tres dimensiones, que fueron las que se articularon de manera conjunta en la derrota del movimiento obrero.

La primera está contemplada en la definición jurídica/contractual y tiene que ver con la capacidad de flexibilizar tanto la contratación y el despido, como el uso de la fuerza de trabajo. Se refiere aquí entonces tanto a la capacidad de “flexibilidad interna” es decir la flexibilidad en la jornada laboral, en el espacio de trabajo y/o en las tareas a realizar, como la llamada “flexibilidad externa”, la posibilidad de subcontratación, tercerización, y otras formas irregulares o ilegales de contratación precaria.

En segundo lugar, la precariedad se materializa en la degradación de los trabajos a través de la simplificación y rutinización de las tareas, el aumento del despotismo



en el trabajo, la subjetivación de la producción, y la contratación de trabajadores sobre o sub calificados con respecto a las tareas que deben desarrollar.

En tercer lugar, se precarizan las relaciones laborales, lo que se manifiesta en la fragmentación del colectivo de trabajo y en la prohibición o ausencia de organizaciones sindicales que representen los intereses de los trabajadores (Neffa, 2008).

Por su parte, la O.I.T, afirma que existen cuatro dimensiones que pueden determinar el nivel o la presencia de precariedad en un puesto de trabajo, tales como la certeza acerca de la prolongación en el tiempo del contrato, la posibilidad de poder recibir apoyo de los sindicatos, la protección de las leyes y los ingresos que recibe el trabajador (O.I.T.,2012).

Estas dimensiones estandarizan o dan una visión clara de la forma de determinar la precariedad en los puestos y posibilitan el estudio empírico de las variables que lo determinan (Rodgers y Rodgers, 1989).

1- La dimensión temporal: Se refiere a la continuidad de los empleos, los tipos de contratos y su duración en el tiempo. Una de las principales características de la precariedad laboral es la de inseguridad que provoca la falta estabilidad de la relación laboral. Al no estar suscripto en un contrato formal, o bien un contrato regular, el empleado carece de la posibilidad de proyectar hacia el futuro con la certeza de que va a poder contar con los beneficios que debería dar el trabajo.

Esta dimensión permite apreciar la calidad de la trayectoria laboral de los empleados, la cual viene determinada por el tipo de contrato mediante el cual se vincula al empleador. El contrato de trabajo es el que dará cuenta acerca de la duración del empleo, ya sea por tiempo determinado o indeterminado (Rodgers y Rodgers, 1989).-

En esta dimensión se encuadran esas formas ideadas como una forma de resolver vacancias provisorias y que con el correr del tiempo, se consolidan, permanecen en forma definitiva y que al momento de regularizar conllevan implícitas condiciones de ingresos irregulares.-

2- La dimensión organizacional: Aspectos concernientes al contrato de trabajo, tales como la jornada de trabajo, el ambiente físico, la intensidad y las condiciones generales de seguridad e higiene del puesto. Hace hincapié en el tipo de relación establecida entre empleados y empleador, la forma en que se cumplen las legalidades que



devienen de los contratos de trabajo y las normativas vigentes para el vínculo laboral (Rodgers y Rodgers, 1989).

De la misma forma, en esta dimensión se encuadra la ecuación que emplean las empresas de seguridad, que para un determinado puesto de control se necesita una persona cada 8 horas, o sea tres personas por día, los 365 días del año. Esta ecuación lleva implícita una sobre carga del equipo de trabajo ante la falta por enfermedad o vacaciones entre otras razones, de alguno de los componentes de grupo.-

3- La dimensión económica: Aspectos relacionados a la suficiencia de la retribución y las posibilidades de crecimiento económicas de la prestación. Se presenta como fundamental a la hora de evaluar el nivel de precariedad de los puestos, dado que es la condición bajo la cual se entabla la relación de trabajo. El salario debe ser coherente con las normativas y leyes laborales, así como también debe corresponderse con lo dictaminado en los convenios colectivos de trabajo.

Esta dimensión guarda una íntima relación con el resto de las variables de precariedad laboral, así como también con las de empleo decente, ya que condiciona la experiencia vivida por los empleados dentro de su puesto de trabajo y también otros ámbitos de su vida (Rodgers y Rodgers, 1989).-

En esta dimensión se encuadra una práctica común en las empresas prestación de servicios, que es el pago en dinero en efectivo de los salarios. Al no haber de por medio un comprobante como puede ser un cheque o transferencia por parte de la empresa, la situación remunerativa entra en una zona oscura, donde es posible todo tipo de prácticas (pagos menores a los establecidos por ley, no pago de horas extras, descuentos compulsivos de sueldo, entre otros)

4- La dimensión social: prestaciones tales como obra social, seguro contra accidentes, despidos injustificados, entre otros. Además tiene en cuenta todo lo relacionado a las prácticas discriminativas dentro del ámbito laboral. La importancia de esta dimensión radica en la obligatoriedad por parte de los empleadores de realizar los descuentos y contribuciones que dictamina la ley, además del acceso que brinda a los empleados y sus familiares, a servicios básicos tales como los de salud y de protección ante accidentes laborales (Rodgers y Rodgers, 1989).

Desde el punto de vista económico laboral la flexibilización neoliberal del trabajo ha impuesto mecanismos con los que se ha logrado extraer mayor plusvalía del mismo.



Además mediante las políticas globales dictadas a los gobiernos desde el Banco Mundial y la Organización Mundial de Comercio, se aprueban leyes, códigos y reglamentos que permiten a las clases dominantes un mayor control sobre el proceso de trabajo (Pol 2016;3)

La productividad, calidad, eficiencia y competitividad son las nuevas cadenas invisibles con las que los grandes capitalistas imprimen al proceso de trabajo un rumbo y calidad necesaria para impulsar aún más sus proyectos de explotación intensiva y acumulación infinita de capital, sin importarles la destrucción de los derechos sociales y económicos conquistados durante décadas de luchas obreras, ni el empobrecimiento de las condiciones de vida, ni la salud física y mental de las y los trabajadores en general (Tamez S., Domínguez J., 2009).

Para otros autores la conceptualización de precariedad laboral constituye más bien un proceso:

“La precariedad constituye una forma histórica de la relación de fuerzas entre capital y trabajo donde el capital avanza y dispone más enteramente del trabajo, pese a lo cual, no existe un momento de no-precariedad versus un momento de precariedad en el mercado laboral, sino distintos grados de precariedad en esta relación de poder. De esta manera, el concepto de precariedad laboral constituye un proceso” (Bouffartigue & Beroud, 2009:145).

“La precarización laboral es un fenómeno que atraviesa la totalidad de la estructura ocupacional, pero adopta formas e intensidades diferentes” (Pol, 2016;14).

Por todas las citas expuestas, podemos deducir que: la precariedad laboral es un problema estructural complejo, que está presente en el mercado de trabajo desde hace varias décadas, que es entendida según diferentes autores como un proceso histórico, como un fenómeno y con diferentes dimensiones como aporta Neffa, pero que en general se refiere a la inseguridad e inestabilidad de la relación salarial y a las posibilidades de exclusión del mercado de trabajo, condiciones que pueden existir tanto en los empleados formales como en los empleados informales, y en los trabajadores registrados como en los no registrados.

Todos estos conceptos que fundamentan las diferentes relaciones laborales que se observan en la realidad, se encuentran enmarcados en un contexto de crisis económica, social y laboral a nivel nacional, que imponen implícitamente condiciones



propicias, para que se puedan implementar diversas formas de relación laboral, que no favorecen en general a los trabajadores.-

3.2 **PRINCIPALES VARIABLES DE EMPLEO DECENTE**

La precariedad es la contracara de lo que se dice trabajo digno o trabajo decente

La OIT define al trabajo decente, como aquel que les brinda la posibilidad a las personas de crecimiento personal y seguridad, no solo para ellos sino también para sus familias. Es aquel que promueve la igualdad de trato, condiciones y oportunidades, brindando una perspectiva de protección e integración a la sociedad, dando libertades para expresar sus opiniones, aspiraciones de vida laboral y perspectivas de desarrollo (OIT, 1999). Además, establece diferentes indicadores de trabajo decente, que en ausencia de alguno de ellos, configura la precariedad de los puestos de trabajo, estos son:

- 1- Dimensiones de derechos laborales: libertad sindical, trabajo infantil, trabajo forzoso y discriminación.
- 2- Dimensiones de protección social: Protección ante contingencias, tales como enfermedades y accidentes de trabajo. Derecho a la jubilación.
- 3- Dimensiones de empleo: Oportunidades de empleo, niveles de remuneración y condiciones en el puesto de trabajo.
- 4- Dimensiones de Dialogo social: Negociación colectiva, democracia en las relaciones laborales y participación (OIT, 2011).

Uno de los aspectos importantes es el acceso de los empleados al sistema de seguridad social, entendiéndolo como aquel que comprende el sistema jubilatorio y acceso a obra social, como también los seguros de accidentes de trabajo, discapacidad y otros programas de protección (OIT, 2011).

La OIT también hace referencia a las cuestiones comunicacionales del trabajo, tendientes a la libre asociación sindical y el derecho de representación y protección de gremios, derechos que también confieren las diferentes legislaciones en Argentina, tales como la Constitución Nacional, entre otras.



Es importante destacar el rol del Estado como ente contralor y garante de las condiciones laborales de los empleados. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina asevera la protección mediante leyes a los trabajadores, los cuales deberán verse bajo condiciones de trabajo digno y equitativo, en cuanto al salario que se le brinda, la estabilidad, los beneficios sociales y asociación sindical libre, entre otros (Const., 1994).

La OIT carga la obligación de la protección de los trabajadores en los Estados, quienes debieran ser los que regulen, implementen y apliquen leyes y la obligatoriedad de acatamiento por parte de los empleadores, con sus respectivas sanciones, para así asegurar a la población la posibilidad de gozar de trabajos en condiciones dignas (OIT, 2012).

En conclusión: así como existe una extensa variedad de estudios y análisis que caracterizan el empleo, también se debe decir que en el modelo capitalista impuesto en el mundo occidental, junto con los trabajos científicos, se fue imponiendo en la dialéctica términos o conceptos necesarios para la profundización del modelo hegemónico e ir salvando en el camino, los obstáculos que las normativas le iban imponiendo.

Términos o conceptos como: flexibilización laboral expresión muy estrechamente ligada a la precarización laboral, siempre acompañado de otros como eficiencia, productividad, calidad o competitividad constituyen todo un recurso discursivo que utilizan como cimiento para sostener condiciones laborales más favorables para el empleador, que por lo general promueven esquivar a la normativa, en detrimento de los derechos de los trabajadores.-

“Realmente hoy en día, sobresale de la agenda de muchas organizaciones y movimientos progresistas la dificultad de imaginar el futuro post capitalista, al mismo tiempo que el presente capitalista se vuelve más y más salvaje, más discriminador, más desigual. En Europa estamos viviendo, en algunos aspectos, el temor de volver al siglo XIX; trabajo sin derechos, inestabilidad, un Estado social sin bienestar que no interviene en la redistribución de la riqueza. (Boaventura de Sousa Santos, 2009, 98)



CAPITULO 2

4.1 LEGISLACION LABORAL VIGENTE

En el capítulo anterior se abordó a partir de diferentes autores, variadas definiciones de la precariedad laboral y sus dimensiones, como lo son las de tipo temporal, organizacional, económica y social.

En Argentina, después de un largo período donde se producían interrupciones entre gobiernos democráticos y de facto, comienza un período desde 1983 a la actualidad de afianzamiento de la democracia hasta la fecha. Esta etapa de la vida de la república, transcurrió con muchos altibajos en el aspecto político, económico y social, que fue dejando sus hitos incluso en el ámbito de la legislación laboral.-

Este proceso, se desarrolló en un contexto en el que se profundizó el modelo neo liberal imperante en el mundo occidental, donde el capital tiene un valor superior que el de las personas. Además de imponer una supremacía hemisférica del norte superior al sur, que sirvieron como una forma de desarrollar modelos experimentales, puestos en prácticas en áreas de salud, educación, seguridad social, entre otros.-

En el presente capítulo, se profundizará de modo resumido en la historia de la legislación vigente de Argentina en materia jurídico contractual y las condiciones de higiene y seguridad en los trabajos, desde la última dictadura militar hasta la actualidad, a fin de que este material teórico sirva de aporte para contrastarlo más adelante, en esta propuesta trabajo de campo, con las dimensiones en que se presenta la precariedad laboral en la realidad de los trabajadores tercerizados, objeto de este estudio.

A grandes rasgos, la Ley Argentina, contempla el derecho a un trabajo digno, una retribución justa, un descanso adecuado y un reconocimiento merecido.

El principio protectorio dictaminado por el Artículo 14 bis. de la Constitución Nacional, proclama que todo tipo de trabajo gozara de protección de las leyes, la cual aseguran al trabajador las condiciones de trabajo dignas y equitativas y otros derechos que acarrea, tales como el pago del salario mínimo vital y móvil, remuneración acorde a la tarea



prestada, protecciones contra despido, libre sindicalización y afiliación, entre otras. Es de gran importancia destacar, el carácter obligatorio de los beneficios de seguridad social, tendientes a lograr la estabilidad del empleado y su familia (Constitución Nacional Argentina, 1991, art. 14 bis).

Como se puede apreciar, el sistema normativo en su conjunto, intenta garantizar a los trabajadores, el amparo de la ley ante cualquier injusticia, como lo pueden ser las jornadas laborales que les implique vivir para el trabajo.

Entre las garantías que ofrece al trabajador están, el goce de la licencia anual de descanso, la cual es esencial para el adecuado rendimiento del empleado; licencia por enfermedad, maternidad, por paternidad, por fallecimiento de seres cercanos.

Dentro de la ley se establece el derecho a ser resarcido si alguno de los derechos antes mencionados se ve vulnerado, a través de indemnizaciones. De esta manera, se busca regular las decisiones de los empleadores, evitando despidos arbitrarios y el abuso de poder.

La historia argentina ha sido marcada por diversos tipos de gobierno, los cuales dejaron su huella en la Ley de Contrato de Trabajo, ya que fueron modificándola según sus criterios particulares.

Durante la última dictadura militar 1976-1983, la gran mayoría de los derechos desaparecieron, viéndose también afectados los derechos laborales. A través del dictado y la promulgación de la Ley 21.297, la cual poseía sólo 7 artículos, se derogaron 25 artículos de la ley 20.744 destinados a la protección del trabajador en situaciones de despido, a ejercer derecho a huelga, entre otros.

Además, se promulgó la Ley 21.400 que prohibía el ejercicio del derecho a huelga y la Ley 22.105, que redujo el marco de acción de los sindicatos.

En Argentina, la nueva ley eliminó las siguientes garantías laborales:

- 1) Derecho de defensa frente a una sanción disciplinaria;
- 2) Derechos relacionados con la huelga y otras medidas de acción directa; derecho a retener las tareas frente al incumplimiento del deber de seguridad;



- 3) Derecho a accionar para restablecer las condiciones de trabajo alteradas por un ius variandi abusivo (la nueva norma “obliga” al trabajador a considerarse despedido);
- 4) Ampliación del plazo cuando se demora la obtención del trámite jubilatorio;
- 5) Condena solidaria de empresas integrantes de un conjunto económico (la nueva ley incorpora la necesidad de probar la existencia de “maniobras fraudulentas” o “conducción temeraria”, art. 31);
- 6) Incremento del valor de las vacaciones cuando no eran concedidas por el empleador. (Candal, 2014)

Durante el gobierno de Raúl Alfonsín - 1983-1989, el regreso de la democracia trajo consigo que los derechos de los trabajadores volvieron a ser considerados.

Lo que se hizo en materia laboral:

- Dictar la ley 23.041, mediante la cual se estableció el pago del Sueldo Anual Complementario.
- Se derogó la Ley 22.105, entrando en vigencia una nueva regulación con respecto al Régimen de Asociaciones Sindicales.
- Se reglamentó la situación de trabajadores contratados a través de empresas de servicios eventuales.
- Se establecieron límites al embargo de salarios y se le dio una nueva participación al Ministerio de Trabajo de la Nación al obligar a las empresas a comunicarle al mismo cada vez que se aplicaran suspensiones y/o despidos por causas económicas, diez días antes.
- Se tomó una de las medidas que más protegió al trabajador al crear el Fondo de Garantías de Créditos Laborales para aquellos casos en que el empleador se declarara insolvente. A pesar de este paquete de medidas, el gobierno de Raúl Alfonsín no hizo mucho más por los derechos de los trabajadores; de hecho, la Ley 20.744 se mantuvo tal y como la había dejado la última dictadura militar. (Candal 2014)

Por su parte durante el gobierno de Carlos Menem, se estableció la llamada “flexibilización laboral” que consistió principalmente en bajar los costos laborales (salario y contribuciones sociales) perjudicando así al empleado; y disminuir las responsabilidades y



obligaciones del empleador permitiendo las subcontrataciones y el despido sin causa a costos ínfimos.

Como consecuencia de la flexibilización, se perjudicó al contrato por tiempo indeterminado aparecieron nuevas formas de contratación permitiéndole a los empleadores despedir trabajadores sin pagar indemnizaciones. Sin embargo, en el año 1998 estos tipos de contrataciones fueron dejadas sin efecto.

Durante el gobierno de Menem se establecieron:

- El período de prueba y el contrato a tiempo parcial, ambos aún vigentes.
- Además, se instaló la llamada disponibilidad colectiva, que tuvo como objetivo reducir al máximo la capacidad de negociación de la masa laboral, esto daba la posibilidad de modificar, por ejemplo, el período de prueba (extendiéndolo de 3 a 6 meses), ampliar el porcentaje de contratados a través de contratos precarios como los de fomento de empleo o contratos de aprendizaje.

La profundización de la flexibilización laboral llegó con el dictado de la Ley 25.013 a través de la cual se impusieron numerosas normas limitantes de derechos, entre ellas, una de las peores medidas que se podían tomar a través de la vía colectiva: dejar sin efecto el derecho a ser indemnizado en caso de despido sin justa causa. Avanzando sobre esto, se modificaron los mínimos y máximos de los montos indemnizatorios. (Candal 2014)

Otro de los aspectos que estableció esta ley, fue la posibilidad de declarar caducos los convenios colectivos anteriores a 1998, se redujo el periodo de prueba a un mes, se vio perjudicado el salario en gran medida, algunos ítems remunerativos pasaron a ser considerados "beneficios sociales".

El gobierno de De la Rúa fue, sin dudas, muy controversial y un punto de inflexión para la historia de nuestro país. Y, en materia laboral, podría decirse que tuvo dos grandes incidencias: una negativa y una positiva.

En el año 2000 se dictó la ley 25.250, aumentó el período de prueba a 3 meses, y, además, dio la posibilidad de incrementarlo a hasta un año a través de disposición colectiva; creó ámbitos de negociación colectiva, dando la posibilidad a un ámbito menor de derogar beneficios obtenidos por uno mayor. Además, intervino en la determinación de servicios esenciales con respecto al derecho a huelga.



Por otro lado, se tomaron medidas apuntadas a favorecer al empleado, y, de hecho, todas siguen vigentes:

- A través de la ley 25.323 se incrementó la protección de los trabajadores no registrados, o registrados de forma irregular, aumentándoles la indemnización correspondiente en caso de que exista intimación.
- Se dictó la ley 25.345 que impuso una multa en caso de que, una vez finalizado el vínculo laboral, el empleador se negare a entregar la certificación de servicios, y se contempló una indemnización en caso de que el empleado haya sufrido retenciones de aportes en concepto previsional, sindical o para obra social y el empleador no los hubiere ingresado.

Néstor Kirchner - Cristina Fernández (2003-2015)

Durante esta época, los derechos laborales volvieron a ser tenidos en cuenta y el Estado ocupó el rol que se contempla en la Constitución, de protección y amparo a los trabajadores. Los convenios colectivos se revisaron y se homologaron, se acordaron paritarias obligatorias anuales, el Ministerio de Trabajo volvió a ser un mediador entre los trabajadores.

- “Se destaca la ley 25.877 que, en su art. 1º, dejó En Argentina, sin efecto la ley 25.250 y sus normas reglamentarias.
- La indemnización por antigüedad volvió a ser calculada en base al salario mensual.” (Candal, 2014)

Además, podemos destacar las siguientes medidas:

- Se prohibió a los empleadores realizar averiguaciones, encuestas o indagar sobre opiniones y posturas políticas, religiosas, culturales, sindicales o de preferencia sexual del trabajador, resguardando así la intimidad del mismo e intentando finalizar con la discriminación sufrida especialmente por personas pertenecientes a determinados grupos sociales.
- Se determinaron cuáles eran los servicios esenciales, que no pueden ser interrumpidos en caso de huelga, estableciendo como tales los servicios de producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas, servicios sanitarios y hospitalarios y control de tráfico aéreo, permitiendo que se sumen servicios a este listado, en ciertos casos establecidos por ley.



- Se dejó sin efecto el fuero de atracción de procesos laborales que se había impuesto en materia concursal o se generaron dispensas orientadas a evitar los incrementos de salario disfrazados de “vales alimentarios” o de cualquier otro concepto, estableciendo que cualquier ingreso que reciba el empleado como contraprestación de sus servicios, es considerado salario. Se prohibió el trabajo infantil y se limitó en el caso de menores de 18 años, estableciendo como edad mínima para trabajar los 16 años.
- Además, se determinó que, si los empleados trabajan más de dos tercios de la jornada, se le debe abonar la jornada completa

En conclusión, durante esta época los derechos de los trabajadores fueron resignificados vueltos a tener en cuenta. Sólo hemos mencionado algunos de los derechos recuperados, pero fueron muchos más (Candal, 2014).

La presidencia de Mauricio Macri, se caracterizó por marcados recortes presupuestarios, despidos en la planta estatal, recisión masiva de contratos laborales y una profundización de la precariedad laboral como lo fue la implementación del plan primer empleo.

El gobierno firmó un acuerdo con empresas multinacionales para crear cinco mil nuevos puestos de trabajo para jóvenes de 18 a 23 años, la medida ha sido duramente criticada, ya que establecía un sueldo de \$4500 por mes -muy inferior al salario mínimo vital y móvil, que a esa fecha era de \$6060 (Longo, J. 2017).-

Como se dijo precedentemente, desde la instauración de sistema democrático en la Argentina en 1983 hasta la fecha, se vivieron diferentes vaivenes producto de la concepción política-económica del gobierno del momento, que fueron dejando su impronta en la legislación laboral vigente, y que conlleva avances y retrocesos en los derechos de los trabajadores.-

4.2 **Análisis de las modalidades de contratación**

Con la finalidad de no distraer el aspecto central de este trabajo, se ha trasladado a la sección de anexos, el análisis realizado sobre la Ley de Contrato de Trabajo



Nº 20744 y sus modificatorias, la Ley de empleo Nº 24013 y la Ley de Riesgos del Trabajo Nº 24557, vigentes a la fecha y de las que rescatamos los aspectos más relevantes.

Dentro de la normativa vigente, es importante destacar que en la misma, se establece el marco jurídico que comprende a los empleadores respecto al trabajador, estableciendo:

- Dependencia jurídica
- Dependencia económica
- Dependencia técnica

A partir de una enumeración de los derechos de los trabajadores establecidos en las leyes mencionadas, se rescatará algunos desde los que se fundamentará el presente trabajo, y a partir de las desviaciones que se observan en su implementación.-

- Protección al trabajador
- Salario Mínimo Vital y Móvil
- Remuneraciones
- Beneficios sociales
- Jornada de trabajo = carga horaria
- Feriados y días no laborables
- Recibo de sueldo
- Des estado de excedencia
- Prohibición del trabajo infantil
- Licencias
 - por enfermedad
 - ordinaria o descanso anual, entre otros.

En la misma ley, se encuentran las distintas modalidades de contratación que se pueden establecer entre el empleador y el trabajador, y de ella los diferentes derechos y obligaciones, que se ajustan a cada modalidad, tratando en todos los casos dar previsibilidad a las condiciones de trabajo. Se puede enumerar por ejemplo: contrato por tiempo indeterminado, por tiempo parcial, de trabajo por temporada entre otros.-

De la Ley Nacional de Empleo Nº 24013, se puede resumir que la misma da el marco normativo, en todo lo concerniente a la extinción del contrato de trabajo, las



distintas causas posibles y por consiguiente los derechos y obligaciones que surgen de estas circunstancias.

Entre las diferentes causas de extinción de la relación laboral, se puede mencionar: renuncia, mutuo acuerdo, abandono de trabajo, fuerza mayor, quiebra o concurso del empleador, jubilación y muerte del trabajador entre otras.

La Ley de Riesgos del Trabajo N° 24557 surge de otras leyes primitivas como lo son la Ley de Responsabilidad por Accidente de Trabajo N° 9688, que rige desde los gobiernos de facto y la posterior Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo N° 19587.

Como consecuencia de la aplicación de la Ley de Riesgos de Trabajo N° 24557, surgen en el mundo laboral las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), y también los derechos y obligaciones a los que se deben ajustar las ART, los empleadores y los empleados. A diferencia de las anteriores, en esta ley se establecen las condiciones y medio ambiente de trabajo, pone atención en la carga psíquica y mental a las que se puede encontrar expuesto el trabajador, y que dan lugar a las consideradas nuevas enfermedades como: estrés, Burnout, angustia, ansiedad, agresión, adicciones y violencia entre otras.-

Toda esta normativa, debería configurar el marco sobre las que se establecen las relaciones laborales en la República Argentina. No es casual decirlo usando ese tiempo verbal en potencial, dado que muchas de las debilidades que existen en las relaciones laborales, se basan en que los organismos encargados de contralar el cumplimiento de las normativas vigentes, no lo hacen eficazmente y por lo tanto subsisten muchas cuestiones irregulares, que no tendrían que existir.-

Este punto es de mayor trascendencia, cuando se analizan las relaciones laborales en la Argentina y es por esta razón que se encuentra instalado en la sociedad, que los empleados estatales cuentan con todo un sistema de protección, cuando en realidad lo que hace el Estado, es cumplir a rajatabla con la normativa vigente.-

Es por esta circunstancia, que quienes se convierten en los más rigurosos agentes de control son los sindicatos ante la falta de acción de los organismos correspondientes.-

Evidentemente cuando se habla de relaciones laborales en general, se enmarcan en una situación de doble estándar que se refleja en: si la relación laboral se



establece con el ámbito público o si es del ámbito privado, donde los controles son más laxos y se admiten algunas desviaciones en la normativa.-

Brevemente si se analiza la Ley de Higiene y Seguridad N° 19587, que data de 1972 (gobierno de facto) aún vigente, en su art. 3° dice: “Cuando la prestación de trabajo se ejecute por terceros, en establecimientos, centros o puestos de trabajo del dador principal o con maquinarias, elementos o dispositivos por él suministrados, éste será solidariamente responsable del cumplimiento de las disposiciones de esta ley”.

Las empresas contratadas por la Universidad Nacional de Cuyo para la prestación de servicios, deberán ajustarse por tanto a toda la normativa vigente, sin liberación de las responsabilidades consignadas por ser del ámbito privado.-

En conclusión: después de haber hecho un recorrido cronológico sobre la normativa que reglamenta las relaciones laborales en Argentina, vemos que las mismas surgieron en la historia, siguiendo los mismos vaivenes que se vivió en las instituciones y en la política en el país. En una palabra, la misma inestabilidad política se ve reflejada en las leyes, que avanzan y retroceden sobre los derechos de los trabajadores y en las condiciones laborales.-

En ese contexto, es en el que se establecen las relaciones laborales en la Universidad Nacional de Cuyo con organizaciones que prestan servicios, Detrás de esas formas de contrataciones, están esas personas que nos encontramos a diario en los ámbitos de las facultades y que nos estamos ocupando en este caso, de analizar.-



CAPÍTULO 3

5.1 Calidad de vida

En el presente capítulo se abordará a partir de diferentes autores, algunas definiciones de calidad de vida y sus dimensiones, además se ahondará en algunos indicadores que la determinan.

La calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo (CVT) se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que realizan sus labores, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa (Baitul, 2012).

Para [Grote y Guest \(2017\)](#) la calidad de la vida laboral debe considerarse parte integral del desarrollo del personal, en el marco de las políticas organizacionales y el establecimiento y respeto de los derechos humanos básicos, de manera que involucre cada uno de los aspectos propios que afectan su comportamiento como, por ejemplo, el desempeño laboral, el sistema de trabajo, las políticas corporativas, los métodos de dirección y gerencia, las estrategias organizacionales o la efectividad y la productividad. Por su parte, [Hernandez-Vicente et al. \(2017\)](#) plantean que son la cultura organizacional, el apoyo social, la salud organizacional y la salud de los empleados los aspectos que representan las dimensiones más importantes para medir la calidad de vida en un determinado ambiente laboral.

También es definida la calidad de vida como un concepto que se refiere al conjunto de condiciones que contribuyen al bienestar de los individuos y a la realización de sus potencialidades en la vida social.

La calidad de vida comprende factores tanto subjetivos como objetivos. Entre los factores subjetivos se encuentra la percepción de cada individuo de su bienestar a nivel físico, psicológico y social. En los factores objetivos, por su parte, estarían el bienestar material, la salud y una relación armoniosa con el ambiente físico y la comunidad.



Como tal, muchos aspectos afectan la calidad de vida de una persona, desde las condiciones económicas, sociales, políticas y ambientales, hasta la salud física, el estado psicológico y la armonía de sus relaciones personales y con la comunidad.

En este sentido, podríamos analizar la calidad de vida considerando cinco grandes áreas:

- Bienestar físico, asociado a la salud y la seguridad física de las personas;
- Bienestar material, que incluiría nivel de ingresos, poder adquisitivo, acceso a vivienda y transporte, entre otras cosas;
- Bienestar social, vinculado a la armonía en las relaciones personales como las amistades, la familia y la comunidad;
- Bienestar emocional, que comprende desde la autoestima de la persona, hasta su mentalidad, sus creencias y su inteligencia emocional;
- Desarrollo, relacionado con el acceso a la educación y las posibilidades de contribuir y ser productivos en el campo laboral.

(<https://www.significados.com/calidad-de-vida/>)

Teniendo en cuenta las áreas antes mencionadas en donde se puede analizar la calidad de vida de una persona, en el presente capítulo se ahondará más en el aspecto subjetivo de la misma, ya que se entiende que a través del material teórico desarrollado en los capítulos 1 y 2, se puede abarcar más su aspecto objetivo.

Para ello se recurrirá a material teórico sobre satisfacción y motivación afín de poder entender la percepción de cada individuo de su bienestar a nivel físico, psicológico y social.

5.2 **Motivación laboral**

Sin poseer un mínimo de conocimiento de la motivación humana, es imposible comprender el comportamiento de las personas. Motivación es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador (Trujillo,2014).

Desde el punto de vista de los recursos humanos, la motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño (Hoyes, 2016).



Como se puede apreciar, la motivación de los trabajadores cumple un papel fundamental ya que a través de ella se podrían mejorar las metas en una organización, como lo pueden ser las relacionadas con la eficacia en el trabajo o la transmisión de ideas a superior jerárquico.-

5.3 **Modelo de las necesidades de MASLOW**

De las teorías que desarrollan la motivación como factor condicionado exclusivamente desde lo interno, una de las más conocidas es la del Modelo de Necesidades de A. H. Maslow.

Maslow, psicólogo estadounidense nacido en 1908, desarrolló una interesante teoría de la motivación en los seres, establece una jerarquía de las necesidades que los hombres buscan satisfacer, representada en la conocida "pirámide de Maslow".

Maslow, propuso dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación y dignidad, y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad.

Las necesidades de auto-realización: son las más elevadas encontrándose en la cima de la jerarquía; responden a la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona "nació para hacer", es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar y un poeta debe escribir.

La pirámide está organizada en 5 niveles desde abajo hacia arriba. Primero se satisfacen las necesidades más básicas para luego ir cambiando a los siguientes tipos de necesidades.

Maslow hace dos alcances respecto a su clasificación: primero, que el hombre tiene que remontar sucesivamente los escalones de la pirámide, o sea no puede saltarse etapas, y, en segundo lugar, cuando el hombre tiene sus tropiezos, vuelve a los peldaños inferiores, asegurando al menos los 2 primeros, antes de interesarse de los "superiores":

Fuente: <https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>

1-Necesidades Primarias



Son necesidades fisiológicas. Representan el nivel más bajo de las necesidades humanas.

Son las necesidades biológicas, como la necesidad de alimentación, sueño y reposo, abrigo, o el deseo sexual (reproducción de la especie). Son las necesidades relacionadas con la subsistencia y existencia del individuo.

2-Necesidades Secundarias

Son aquellas necesidades cuya satisfacción aumenta el bienestar del individuo y varían de una sociedad a otra o de una época a otra. Tal es el caso de la seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización.

Necesidades de seguridad, constituyen el segundo nivel, llevan a que la persona se proteja de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de protección frente a la amenaza o la privación, la huida ante el peligro, la búsqueda de un mundo ordenado y previsible. Surgen en el comportamiento humano cuando las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas.

Al igual que aquéllas, también están estrechamente ligadas con la supervivencia de las personas. Estas necesidades tienen gran importancia en la vida organizacional ya que las personas dependen de la organización, y las decisiones arbitrarias, inconsistentes o incoherentes pueden provocar incertidumbre o inseguridad en las personas en cuanto a su permanencia en el trabajo.

3- Necesidades sociales

Están relacionadas con la vida del individuo en sociedad, junto a otras personas. Son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de los colegas, amistad, afecto y amor. Surgen en el comportamiento cuando las necesidades elementales se hayan relativamente satisfechas.

Cuando las necesidades sociales no están suficientemente satisfechas, las personas se tornan reacias, antagónica y hostil con las personas que la rodean. La frustración de estas necesidades conduce, generalmente, a la desadaptación social y a la soledad. La necesidad de dar y recibir afecto es un motivador importante del comportamiento humano cuando se aplica la administración participativa.

4- Necesidades de autoestima



Están relacionadas con la manera como se ve y se evalúa la persona, es decir, con la autoevaluación y la autoestima. Incluyen la seguridad en sí misma, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, de estatus, prestigio, reputación y consideración.

La satisfacción de estas necesidades conduce a sentimientos de confianza en sí mismo, valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad. Su frustración puede provocar sentimientos de inferioridad, debilidad, dependencia y desamparo.

5- Necesidades de autorrealización

Son las necesidades humanas más elevadas. Llevan a las personas a desarrollar su propio potencial y realizarse durante toda la vida. Esta tendencia se expresa mediante el impulso de superarse cada vez más, se relacionan con autonomía, independencia, autocontrol, competencia y plena realización del potencial de cada uno, de los talentos individuales.

Las cuatro necesidades primeras pueden satisfacerse mediante recompensas externas (extrínsecas) a la persona, que tienen una realidad concreta (dinero, alimento, amistades, elogios), las de autorrealización sólo pueden satisfacerse mediante recompensas intrínsecas que las personas se dan a sí mismas (por ejemplo, sentimiento de realización), y que no son controlables, ni observables por los demás.

Además, pueden ser insaciables, puesto que cuantas más recompensas obtenga la persona, más importante se vuelven y deseará satisfacer dichas necesidades cada vez más.

Las necesidades mencionadas por Maslow, son de índole existencial como ser, tener, hacer, estar; y de índole axiológico: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad, libertad.

Pero ¿cómo aplicar la teoría de Maslow en el desempeño laboral de las personas?

Herzberg aporta una teoría de la motivación humana basada en el ambiente externo y así complementa la de Maslow

(<https://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>).



5.4 **TEORIA DE HERZBERG**

Según Herzberg, la motivación de las personas depende de dos factores:

1. FACTORES HIGIÉNICOS.

Condiciones que rodean al individuo cuando trabaja; comprenden las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre las directivas y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, entre otros.

Corresponden a la perspectiva ambiental y constituyen los factores que las empresas han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación de los empleados. Estos factores poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores. La expresión higiene refleja su carácter preventivo, y muestra que sólo se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales a su equilibrio.

Cuando estos factores son óptimos, simplemente evitan la insatisfacción, puesto que su influencia en el comportamiento no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera. Cuando son precarios, se denominan factores de insatisfacción.

Ellos incluyen:

- Condiciones de trabajo y comodidad
- Políticas de la organización y la administración
- Relaciones con el supervisor
- Competencia técnica del supervisor
- Salarios
- Estabilidad en el cargo
- Relaciones con los colegas

2. FACTORES MOTIVACIONALES:

Tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí: producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad hasta niveles de excelencia, es decir, muy por encima de los niveles normales.



El término motivación incluye sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tienen bastante significación para el trabajo. Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción, de modo sustancial; cuando son precarios, provocan la pérdida de satisfacción.

Por estas razones, se denominan factores de satisfacción. Constituyen el contenido del cargo en sí e incluyen:

- Delegación de la responsabilidad
- Libertad de decidir cómo realizar el trabajo
- Ascensos
- Utilización plena de las habilidades personales
- Formulación de objetivos y evaluación relacionada con esto
- Simplificación del cargo (llevada a cabo por quien lo desempeña)
- Ampliación o enriquecimiento del cargo horizontal o verticalmente (Barcelo, 2012).

TIPOS DE MOTIVACIÓN

Como podemos apreciar, las concepciones, respecto a motivación son muy variadas, también desde la Psicología, los tipos de motivación pueden ser, positiva, negativa, motivación primaria, social, básica y cotidiana. Estar motivado puede conllevar entonces, un ímpetu o una inspiración para actuar hasta lograr la meta deseada.

Motivación positiva

Se refiere al proceso por el cual un individuo inicia o mantiene adherida una conducta gracias a la obtención de una recompensa positiva, sea externa o interna (por el placer de la actividad).

Motivación negativa

Hace referencia al proceso por el cual una persona inicia o se mantiene adherida a una conducta para evitar una consecuencia desagradable, tanto externa (castigo, humillación.) o interna (evitar la sensación de frustración o fracaso)

Motivación básica



Se refiere a la base estable de la motivación que determina el nivel de compromiso de una persona con su actividad. Se refiere al interés de una persona por los resultados, su rendimiento y/o la consecuencia positivas de ambos.

Motivación cotidiana

Es aquella referente al día a día. También es muy usada en el mundo del deporte, y tomando como ejemplo a una persona que practica algún tipo de actividad física, está motivación va ligada al grado de placer y satisfacción a nivel inmediato que le produce la actividad en cuestión.

Motivación primaria: cuando la persona actúa para satisfacer sus necesidades básicas.

Motivación social: si la actuación del empleado está provocada por querer estar aceptado por un determinado grupo social (García, 2008).

5.5 CONCEPTO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Sin lugar a dudas es importante conocer a las personas que trabajan dentro de una organización, lo que implica valorar su capital humano. Para ello es importante conocer el punto de vista del trabajador y el grado de satisfacción laboral que experimenta.

“Satisfacción laboral” es un término muy amplio y son realmente numerosas las definiciones al respecto y las variables que se incluyen en ella. “La satisfacción laboral en el área de trabajo es ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente” (Hegney, Plank & Parker, 2006:4).

En muchos casos, existe una fuente continua de insatisfacciones donde los trabajadores ven mermadas sus posibilidades de expansión o sus deseos profesionales.

También puede ocurrir que se encuentran ante un horario incompatible con la vida familiar, unas condiciones desfavorables o un trato hostil por parte de compañeros o jefes. Es decir, una serie de aspectos o características que hace que las personas se sientan insatisfechas profesionalmente.

Esta insatisfacción laboral puede definirse como una respuesta negativa del trabajador hacia su propio trabajo. Esta respuesta negativa o rechazo dependerá, en gran medida, de las condiciones laborales y de la personalidad de cada persona y hace referencia al estado de intranquilidad, de ansiedad o incluso depresivo al que puede llegar



un individuo que se encuentre insatisfecho laboralmente. Igualmente ocurre en aquellas personas que no puedan dedicar suficiente tiempo a los requerimientos familiares, como es el caso de trabajadores con hijos pequeños o con otras cargas familiares.

La insatisfacción laboral puede afectar al rendimiento de los trabajadores y a la productividad de la empresa, por lo que las empresas u organizaciones deben tratar de que no ocurra. Para ello, han de procurar que trabajen en un entorno físico adecuado y condiciones adecuadas (Hegney, Plank & Parker, 2006:5).

Factores negativos que influyen en la satisfacción

Pueden existir también una serie de factores que pueden afectar negativamente a los trabajadores y que pueden llegar a producir una profunda insatisfacción y deseos de abandonar o cambiar de trabajo.

Salario

Para que un trabajador se sienta satisfecho en su trabajo puede ser fundamental que reciba un salario justo, digno y ético.

El salario digno mensual es el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia, que se corresponda al costo de la canasta básica familiar.

¿Qué puede significar un salario ético?

Podríamos estar hablando de un salario que pague el empleador, dueño del capital, por el valor de la fuerza del trabajador: que pague por lo que vale el trabajador, lo que vale que una persona haga ese trabajo en un tiempo determinado.

Mala relación con los compañeros o jefes

Las relaciones interpersonales son aquellas interacciones recíprocas que podamos entablar con una o más personas, de esta manera, las relaciones interpersonales en el trabajo representan un elemento crucial para el éxito que tengamos en nuestro desempeño. De acuerdo con lo anterior, mantener relaciones interpersonales sanas en el trabajo permitirá alcanzar los objetivos planteados en la organización y ayudará a mejorar el clima laboral.



Las relaciones interpersonales, también llamadas habilidades sociales, están presentes en todos los ámbitos de la vida.

Las malas relaciones personales, en el caso de los superiores jerárquicos, pueden llegar a deberse a una actitud prepotente y desconsiderada.

Escasa o nulas posibilidades de promoción

La promoción dentro de las organizaciones es una herramienta que permite al trabajador evolucionar mientras que a la organización le permite crecer.

En términos globales, promocionar dentro de una organización, no solo hará que el trabajador asuma mayores responsabilidades, sino que también le permitirá realizar otro tipo de trabajo que le suponga un reto y, al mismo tiempo, un nuevo aprendizaje.

No obstante, cuando no existe posibilidad de promocionar dentro de la organización, puede ocurrir que los empleados se aburran en su trabajo; como consecuencia, el rendimiento del mismo podrá descender sustancialmente y afectar de forma negativa a la organización en general.

Por otra parte, casi cualquier trabajador siente en algún momento la necesidad de progresar laboralmente. Esta es una de las razones que nos puede instar a hacer mejor nuestro trabajo, poner más empeño en él e interesarnos por mejorar.

La promoción dentro de las organizaciones puede resultar muy útil a nivel organizacional.

Malas condiciones laborales

Se entiende como 'condiciones de trabajo' todo aquello que puede afectar de forma negativa a la salud y al bienestar de los trabajadores. Engloba diferentes aspectos, como pueden ser los tecnológicos, psicosociales, ambientales, propios de la organización o la ordenación del trabajo.

<https://www.aguaeden.es//blog/factores-positivos-y-negativos-para-la-satisfaccion-laboral>

5.6 El clima organizacional

Otro factor que puede ejercer influencia en una organización es el clima organizacional.



El clima organizacional, es la atmósfera dentro de la empresa, lo que se respira en ella y tiene que ver con el conjunto de sentimientos y emociones favorables y desfavorables que perciben los empleados sobre su lugar de trabajo, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales.

Se puede afirmar que el clima organizacional repercute en una mayor calidad en la vida de su personal, y como consecuencia, se reflejará en sus productos y servicios. De allí que se diga que las percepciones sobre el clima organizacional son un elemento clave del comportamiento de los individuos en las organizaciones, por ello se recomienda innovar constantemente, para mejorar día con día la Cultura Laboral y será en parte más sencillo para los colaboradores acoplarse al cambio.

Una vez entendido esto, podemos darle los matices necesarios para establecer este dicho clima a nuestra organización, de manera que todos ganemos si aportamos actitud, respeto y voluntad para construir el ambiente ideal en donde trabajamos (Carabajal, 2011).

6 RESEÑA HISTÓRICA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

En 1960, el rector de la UNC Dr. Ireneo Fernando Cruz fundamenta la necesidad de cumplimentar el artículo 37 de la Constitución de 1949 que establecía que las Universidades dicten cursos generales y obligatorios para el conocimiento de la realidad argentina. Finaliza su fundamentación expresando: la Universidad Nacional de Cuyo que, incluso por su edad y por su asiento regional ha sentido siempre una nítida palpitación de la angustia y de la plenitud argentina, inicia jubilosamente el cumplimiento de este deber. Tal es el significado de los recursos de formación política.

En cumplimiento con el artículo 37 de la Constitución, se dictó la ordenanza N° 37 del 19 de junio de 1950, que en su articulado señala que se organizarán a través del Rectorado, los cursos de formación política que comenzaron a dictarse en ese mismo año e indicando además la edición del Boletín de Estudios Políticos.

El 25 de octubre de 1951 la Comisión de Enseñanza del Honorable Consejo de la Facultad, propone un plan de estudios que consta de 4 años para obtener la Licenciatura de Ciencias Políticas y agrega un año más y Tesis para la obtención del doctorado en la especialidad.

En el despacho de la Comisión Asesora de Enseñanza Especial y Universitaria, de la misma dependencia, aconseja que puede aprobarse la transformación de



la Carrera de Licenciado en Administración Pública, en Licenciado en Ciencias Políticas y Doctorado en Ciencias Políticas, como así también el Plan de Estudios (12 de diciembre de 1951).

El 17 de mayo de 1952 se crea la Escuela de Estudios Políticos y Sociales dependiente del Rectorado. Dicha escuela se integrará con el Instituto de Estudios Políticos y Sociales y el Instituto de Investigación Económica, los que colaboran en el cumplimiento de sus fines docentes, técnicos, de investigación y extensión cultural.

Las autoridades designadas para dichas instituciones fueron:

Director Ad honorem de la Escuela: Dr. Irineo Fernando Cruz

Director del Instituto: Carlos Ernesto Ponce

En marzo de 1958, el Rectorado de la Universidad Nacional de Cuyo dispone la elevación de jerarquía de la Escuela.

Las disponibilidades presupuestarias permiten poco a poco, integrar las cátedras con profesores propios con lo que se adquiere la tan necesaria autonomía docente.

Es así que la Universidad concreta con características propias, a través de la Escuela Superior, el perfil de la Carrera implementando un Plan de Estudios de 4 años con el fin de lograr la capacitación de sus egresados para desempeñarse en organismos públicos de las Ciencias Políticas y Sociales.

En 1961 se aplican los cambios en el Plan de Estudios, los que llevarán la carrera a 5 años. El prestigio alcanzado por la Escuela Superior de Ciencias Políticas y Sociales a través del tiempo y la experiencia acumulada en el ámbito académico, hicieron posible el anhelo de sus inicios de alcanzar la jerarquía de Facultad.

Los objetivos propuestos desde los comienzos de los Estudios de Ciencias Políticas y Sociales, culminan con la ansiada jerarquización en 1967, convirtiéndose en facultad mediante la Resolución n° 76/1967 de la Secretaria de Estado de Cultura y Educación del entonces Ministro de Educación y Justicia de la Nación (Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, s.f.)

7. Tipo de Investigación



Como mencionamos al comienzo del presente trabajo, esta investigación propone una modalidad descriptiva, cuyo objeto central será el de dar una descripción objetiva del fenómeno de la precarización laboral de los empleados tercerizados de seguridad y limpieza que cumplen funciones en la Universidad Nacional de Cuyo.

La metodología utilizada en este estudio en particular fue mixta, es decir, se trató de un diseño de investigación que involucra datos cuantitativos y cualitativos, así se intenta dar una explicación al fenómeno de la precarización, describiendo sus diferentes dimensiones para su análisis, y aspectos claves.

7.1 En cuanto a la investigación cuantitativa.

Se planteó realizar la aplicación de la encuesta a la totalidad de empleados de las Empresas de limpieza “El Kano” y de seguridad “American Protection”, que cumplen funciones en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional de Cuyo.

A las personas que participaron se les dejó claro que la información que suministraron es tratada de manera confidencial y los resultados arrojados buscan describir y visibilizar la situación laboral en general que ellos viven día a día, con el fin de que esta investigación sirva de aporte para fortalecer bienestar laboral de los empleados tercerizados que cumplen funciones en la Universidad Nacional de Cuyo.

Se distribuyeron 12 encuestas, las cuales fueron llenadas en su totalidad, en días y horarios convenientes para los empleados, ya sea durante el tiempo de descanso durante la jornada laboral o una vez finalizada esta, a fin de lograr un espacio de comodidad para el encuestado.

Como instrumento de recolección de información se usó el formato de encuesta que se presenta a continuación. Su diseño consistió en primeramente conocer datos generales del encuestado como (sexo, edad, nivel de estudios, antigüedad laboral).

Seguidamente a fin de determinar su situación jurídico-contractual, se realizaron una serie de preguntas, con la siguiente escala de valoración (siempre, a veces y nunca).



Luego a fin de evaluar su situación laboral, en lo referido a la Higiene y seguridad en el trabajo, se realizaron una serie de preguntas al trabajador con la escala de valoración (si/no/ms/nc).

Este instrumento permitió evaluar las condiciones laborales en general de los trabajadores tercerizados, tomando en cuenta las dimensiones jurídico-contractual y en lo relativo a las condiciones de Higiene y Seguridad en el trabajo abordadas en el marco teórico.

7.2 Modelo de encuesta

Datos generales

1) Sexo	Masculino / femenino
2) Edad	(.....) años
3) Nivel de estudios	Primario incompleto Primario completo Secundario incompleto Secundario completo
4) Antigüedad en la empresa	(.....) años / (.....) meses

Análisis de la situación jurídico contractual

MARQUE CON UNA X LA RESPUESTA CORRECTA escala de valoración (siempre/a veces / nunca)

1) ¿Cuál es su situación laboral?	contratado / de planta permanente / lo ignora
2) ¿Trabaja en el puesto asignado más de ocho horas diarias?	siempre /a veces/ nunca
3) ¿Ha tenido interrupciones temporarias en su trabajo?	siempre /a veces/ nunca



4) ¿Se remunerar las horas extras o se compensan con liberación de funciones en otros días u horarios?	siempre /a veces/ nunca
5) ¿Cobra normalmente su salario en tiempo y forma?	siempre /a veces/ nunca
5) La empresa ¿le entrega mensualmente su recibo de sueldo?	siempre /a veces/ nunca
6) El bono de sueldo, ¿refleja la cantidad de horas/días/turnos realizados y las remuneraciones reales que cobra?	siempre /a veces/ nunca
7) ¿Considera suficiente su salario para cubrir sus necesidades básicas?	siempre /a veces/ nunca
8) ¿Las licencias son remuneradas por parte de la empresa?	siempre /a veces/ nunca
10) ¿Posee representación gremial activa?	siempre /a veces/ nunca

Análisis de las condiciones de higiene y seguridad del trabajador

Escala de valoración (si/no/n/s)

1) Al momento de ser contratado por su empresa, ¿le realizaron algún examen preocupacional?	(si/no/ n/s)
2) ¿Tiene cobertura médica por algún sistema de salud?	(si/no/ n/s)
3) ¿Posee y conoce su aseguradora de riesgos del trabajo?	(si/no/ n/s)
4) ¿Le ha tocado sufrir algún accidente	(si/no/ n/s)



de trabajo?	
5) ¿Le han capacitado en el uso de los equipos de protección personal, maquinas herramientas o instalaciones?	(si/no/ n/s)
6) ¿Ha recibido información sobre los riesgos a los que está expuesto en su trabajo?	(si/no/ n/s)
7) La empresa ¿le ha provisto de equipos protección personal?	(si/no/ n/s)
8) ¿Ha recibido capacitaciones en temas como R.C.P., uso de extintores, gestión de residuos etc.?	(si/no/ n/s)
9) ¿Considera que su ritmo habitual de trabajo es adecuado?	(si/no/ n/s)
10) ¿Está a gusto con el ambiente de trabajo donde desarrolla sus tareas diarias?	(si/no/ n/s)
11) El número y tiempo total de pausas durante tu jornada laboral ¿lo considera que es adecuado?	(si/no/ n/s)
12) ¿Considera adecuado el espacio físico de su área de trabajo?	(si/no/ n/s)

7.3 Resultados

De acuerdo al procedimiento cuidadoso que se llevó a cabo para el manejo de la información los resultados que se lograron de esta investigación se presentan a continuación:

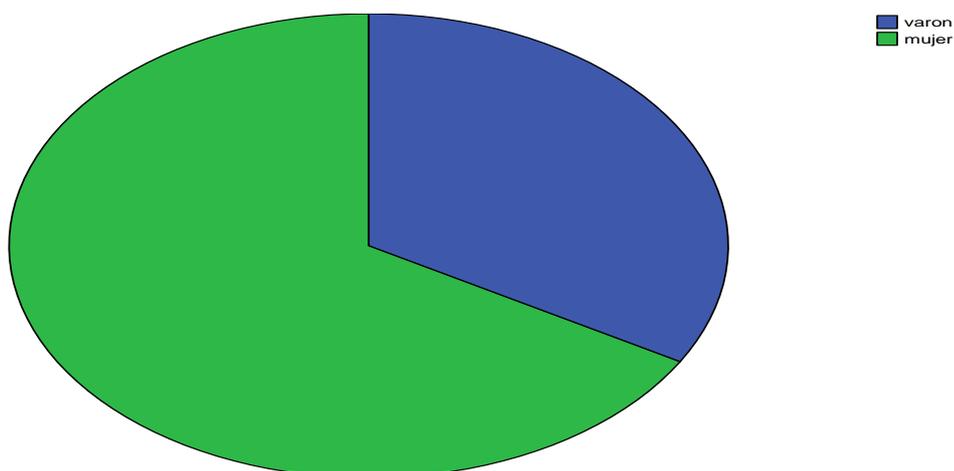
7.3.1. Género

Sexo del encuestado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos varon	4	33,3	33,3	33,3
mujer	8	66,7	66,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente Propia

sexo del encuestado



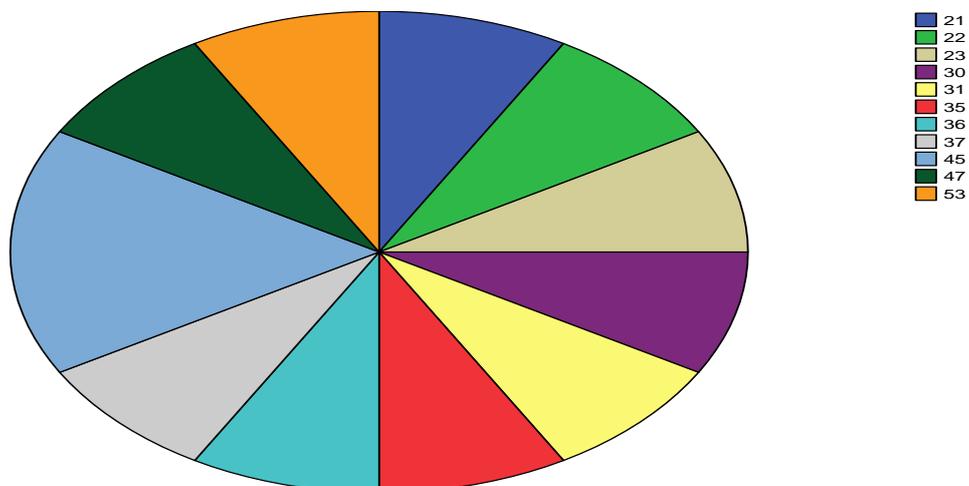
7.3.2. **Edad**

Edad del encuestado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 21	1	8,3	8,3	8,3
22	1	8,3	8,3	16,7
23	1	8,3	8,3	25,0
30	1	8,3	8,3	33,3
31	1	8,3	8,3	41,7
35	1	8,3	8,3	50,0
36	1	8,3	8,3	58,3
37	1	8,3	8,3	66,7
45	2	16,7	16,7	83,3
47	1	8,3	8,3	91,7
53	1	8,3	8,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente Propia

edad del encuestado



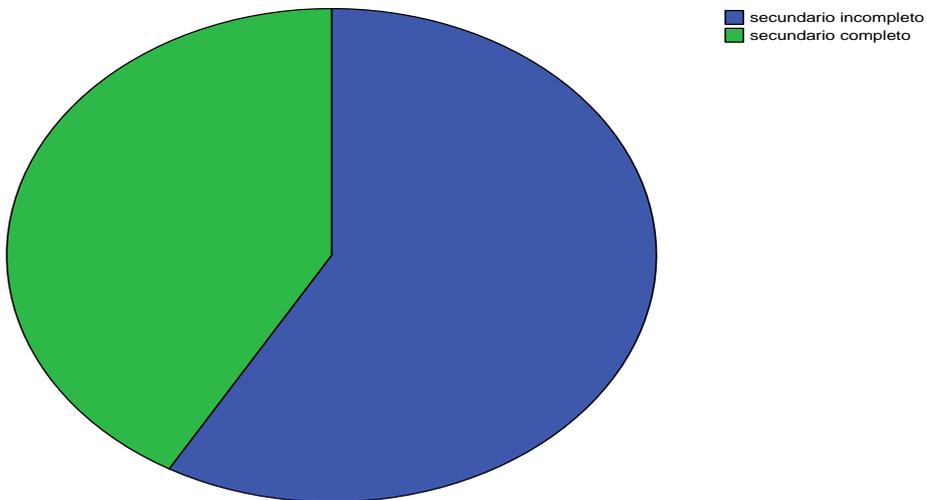


7.3.3. Nivel de estudio del encuestado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos secundario incompleto	7	58,3	58,3	58,3
secundario completo	5	41,7	41,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente
Propia

nivel de estudio del encuestado

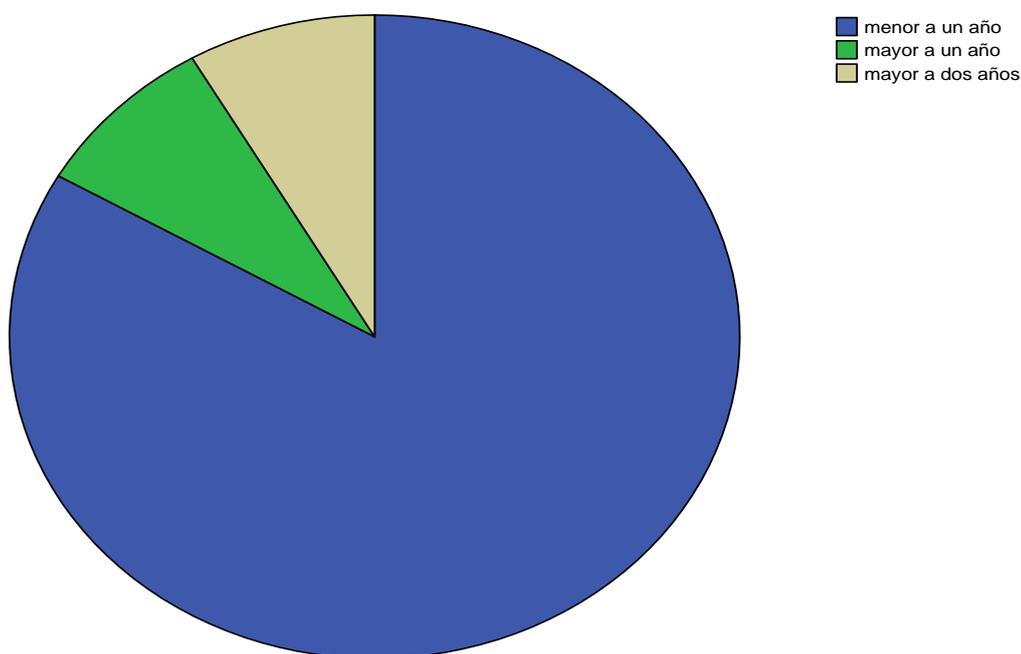


7.3.4. Antigüedad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos menor a un año	10	83,3	83,3	83,3
mayor a un año	1	8,3	8,3	91,7
mayor a dos años	1	8,3	8,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente Propia

antigüedad laboral del encuestado



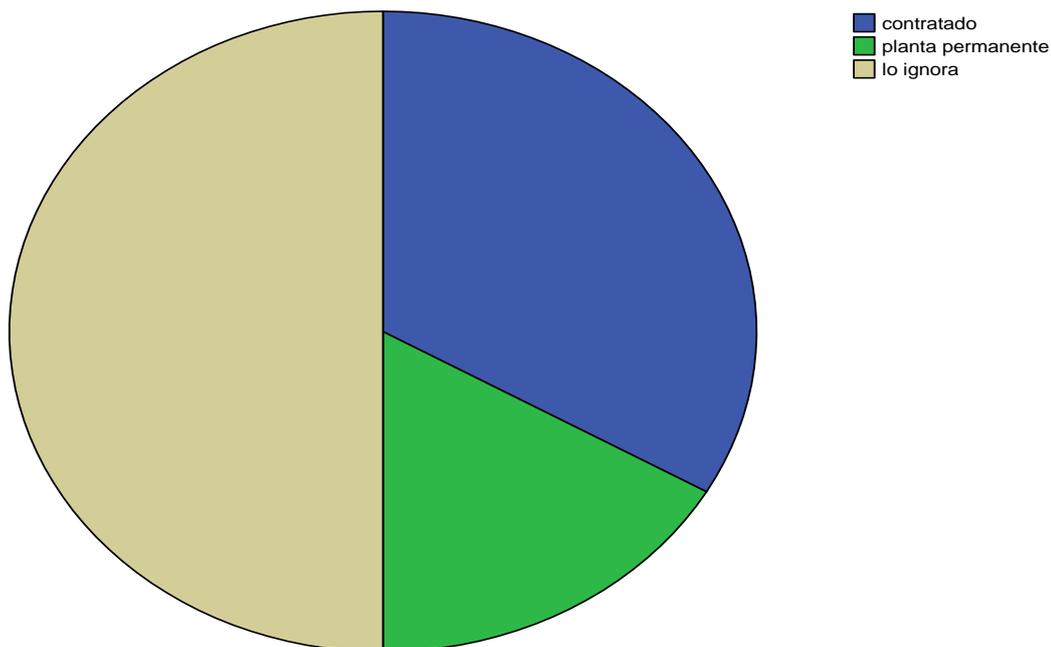
7.3.5 Situación laboral

¿Cuál es su situación laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos contratado	4	33,3	33,3	33,3
permanente	2	16,7	16,7	50,0
lo ignora	6	50,0	50,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente Propia

¿cual es su situación laboral?



7.3.6. Horas de trabajo en el puesto asignado

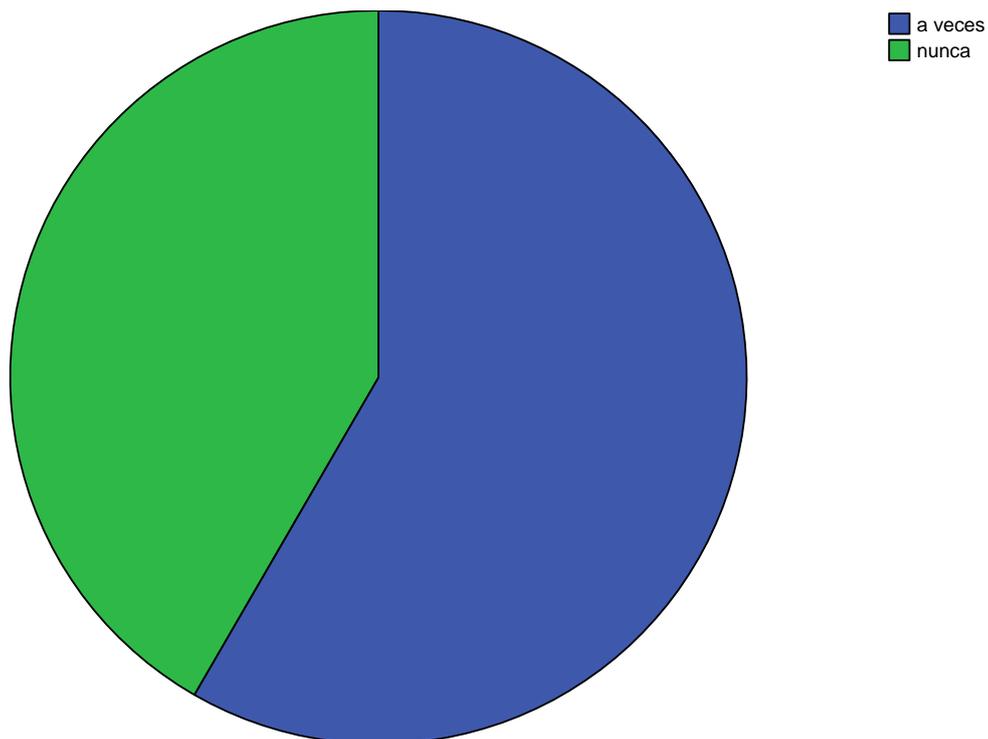


¿Trabaja en el puesto asignado más de ocho horas diarias?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos siempre	7	58,3	58,3	58,3
nunca	5	41,7	41,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente Propia

¿trabaja en el puesto asignado mas de ocho horas diarias?





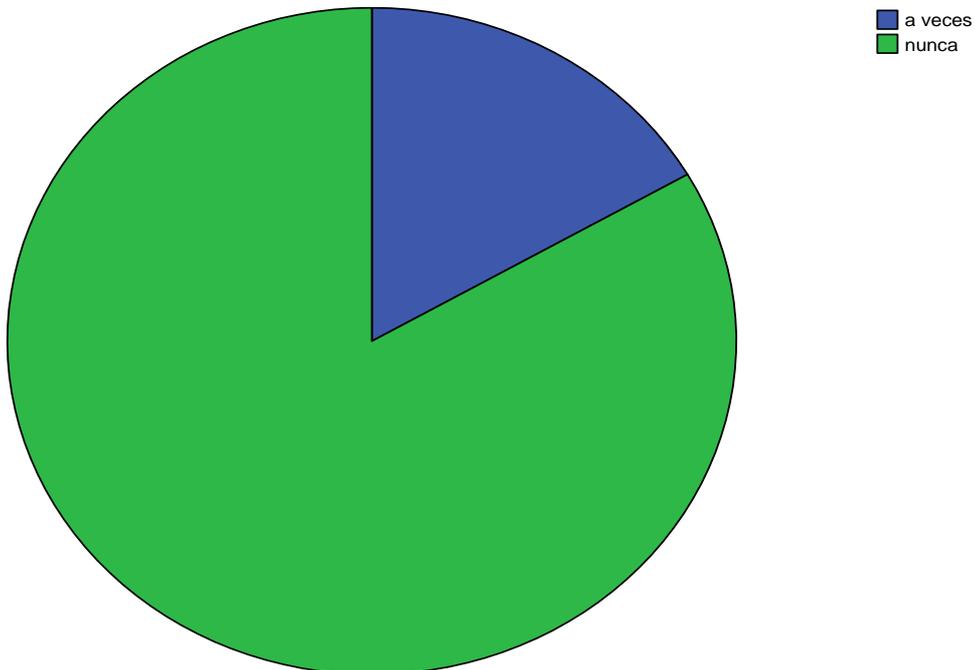
7.3.7. Interrupciones temporarias

¿Ha tenido interrupciones temporarias en su trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos a veces	2	16,7	16,7	16,7
nunca	10	83,3	83,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente Propia

¿Ha tenido interrupciones temporarias en su trabajo?



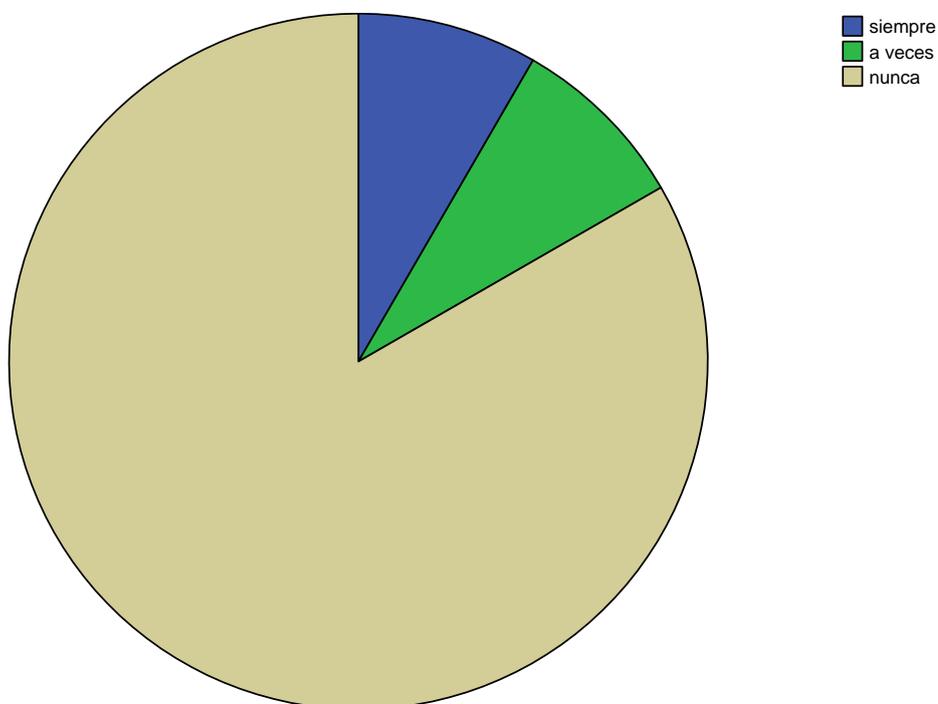
7.3.8. Remuneración y compensación de horas extras

¿Se remunerar las horas extras o se compensan con liberación de función en otros días u horarios?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos siempre	1	8,3	8,3	8,3
a veces	1	8,3	8,3	16,7
nunca	10	83,3	83,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente Propia

¿se remunerar las horas extras o se compensan con liberación de función en otros días u horarios?





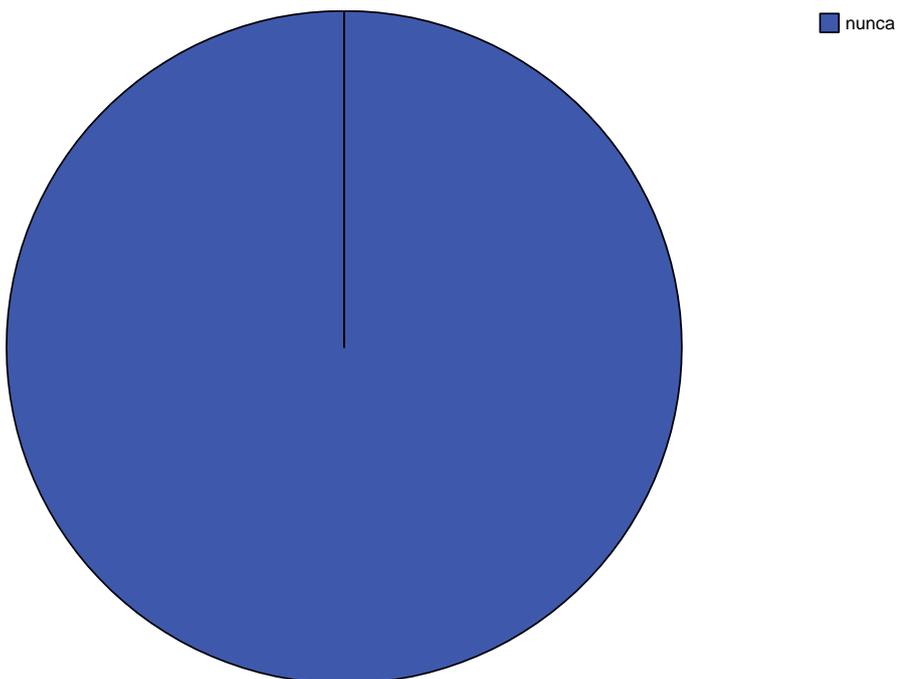
7.3.9. **Cobro del salario**

¿Cobra mensualmente su salario en tiempo y forma?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos nunca	12	100,0	100,0	100,0

Fuente Propia

¿cobra mensualmente su salario en tiempo y forma?



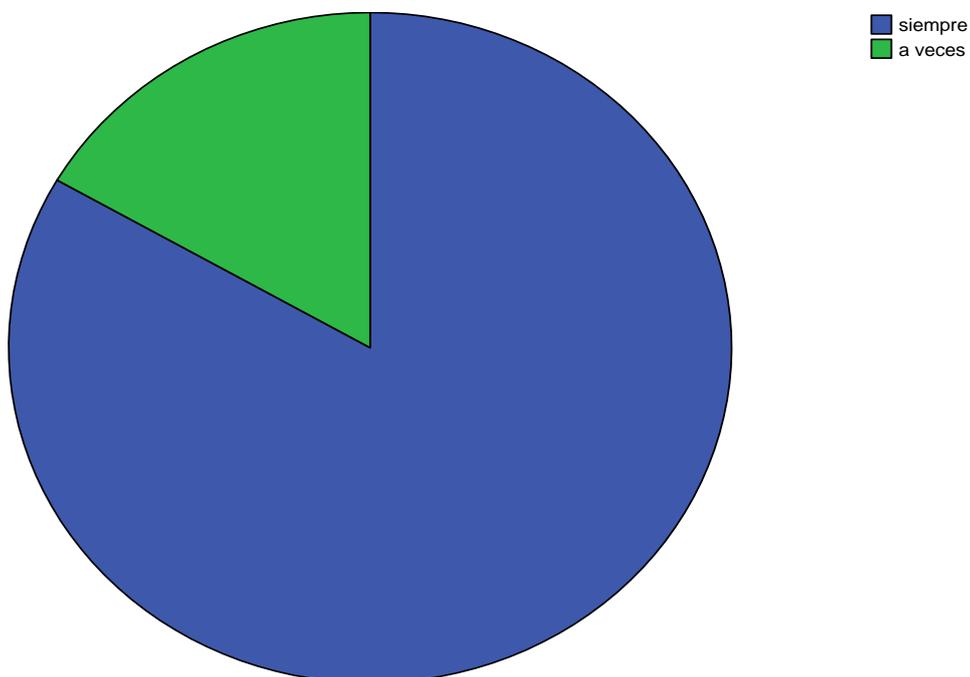
7.3.10. Recibo de sueldo

¿Recibe de la empresa mensualmente su recibo de sueldo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos siempre	10	83,3	83,3	83,3
a veces	2	16,7	16,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente Propia

¿recibe de la empresa mensualmente su recibo de sueldo?



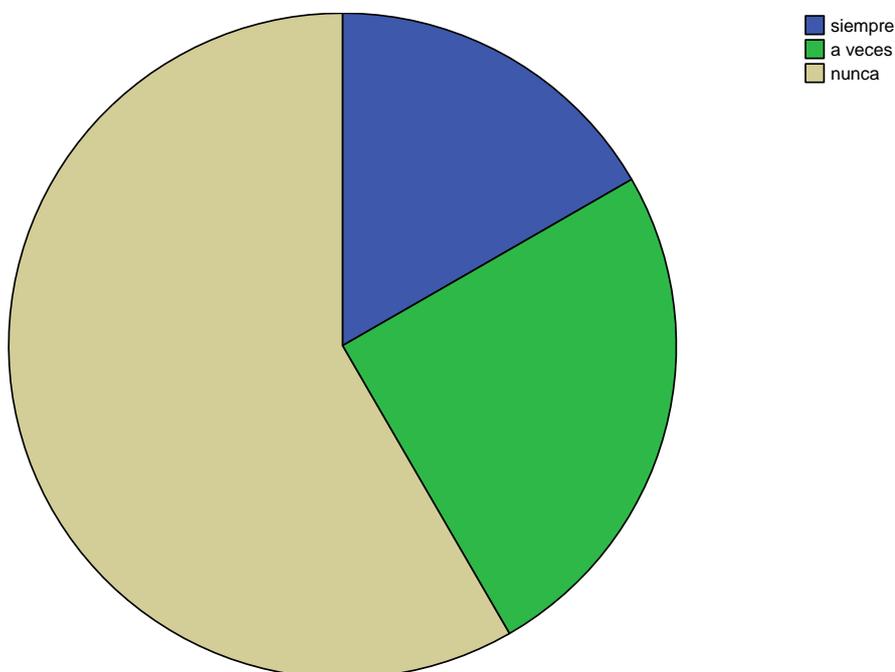


¿Su bono de sueldo refleja la cantidad de horas/días/turnos realizados, y las remuneraciones reales que usted cobra?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos siempre	2	16,7	16,7	16,7
a veces	3	25,0	25,0	41,7
nunca	7	58,3	58,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente Propia

¿su bono de sueldo refleja la cantidad de horas/dias/turnos realizados, y las remuneraciones reales que usted cobra?





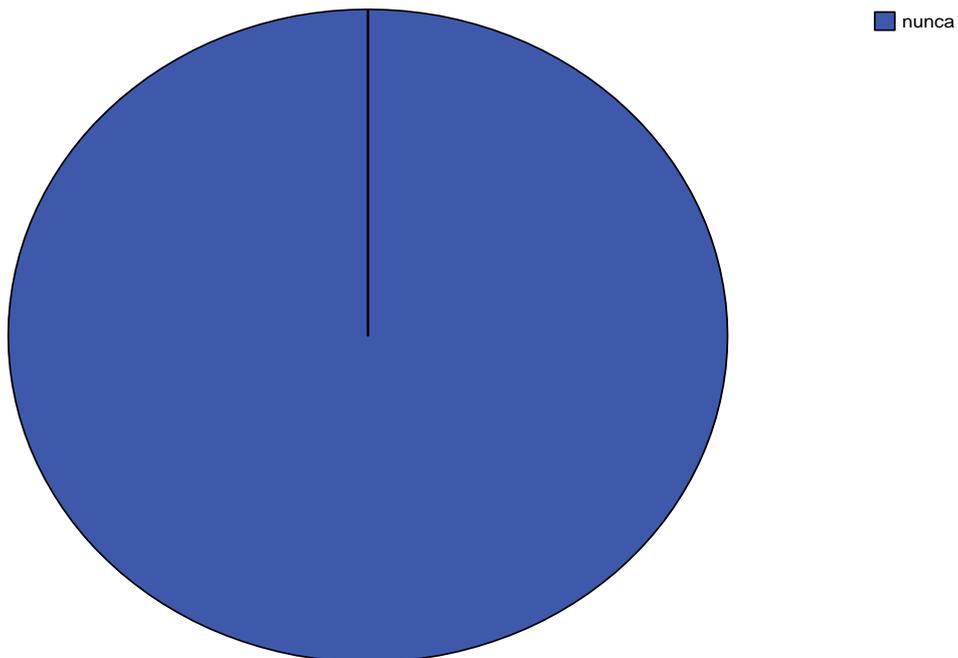
7.3.11. **Salario y Necesidades básicas**

¿Considera suficiente su salario para cubrir necesidades básicas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos nunca	12	100,0	100,0	100,0

Fuente Propia

¿considera suficiente su salario para cubrir necesidades basicas?





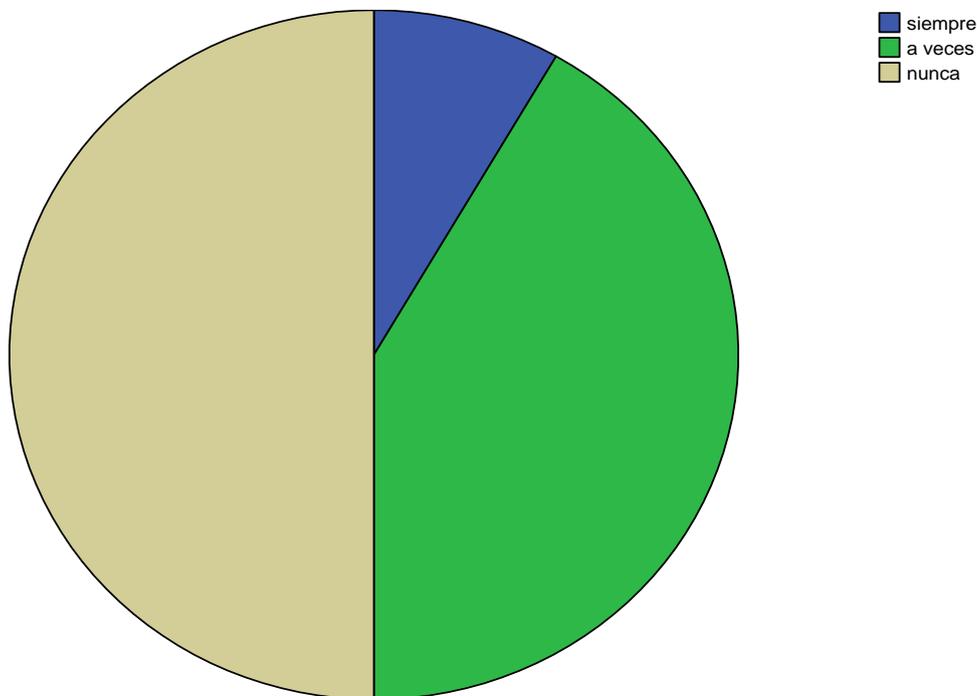
¿Las licencias (vacaciones, maternidad, enfermedad) son remuneradas por parte de la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos siempre	1	8,3	8,3	8,3
a veces	5	41,7	41,7	50,0
nunca	6	50,0	50,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente Propia

7.3.12. Licencias

¿las licencias (vacaciones,maternidad,enfermadad) son remuneradas por parte de la empresa?





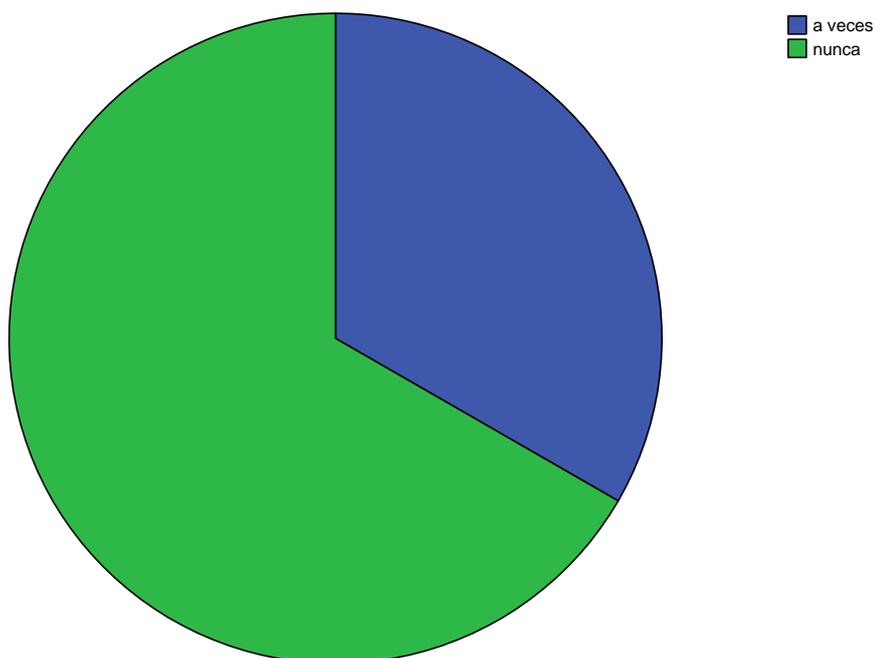
7.3.13 Representación gremial

¿Posee activa representación gremial?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	a veces	4	33,3	33,3	33,3
	nunca	8	66,7	66,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente Propia

¿posee activa representación gramial?





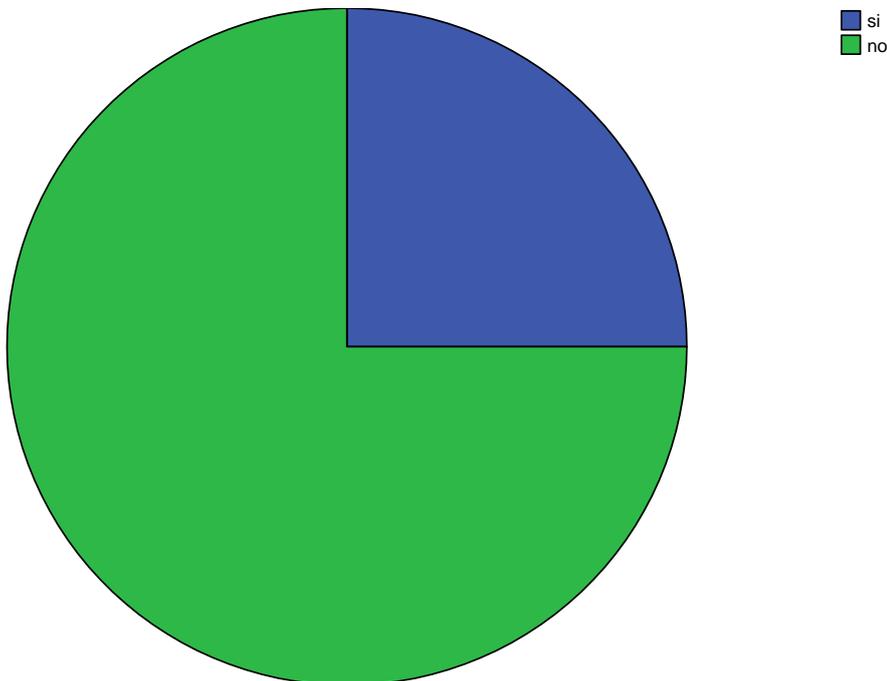
7.3.14. **Exámenes preocupacionales**

¿Al momento de ser contratado le realizaron algún examen pre ocupacional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos si	3	25,0	25,0	25,0
no	9	75,0	75,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente Propia

¿al momento de ser contratado le realizaron algun examen preocupacional?



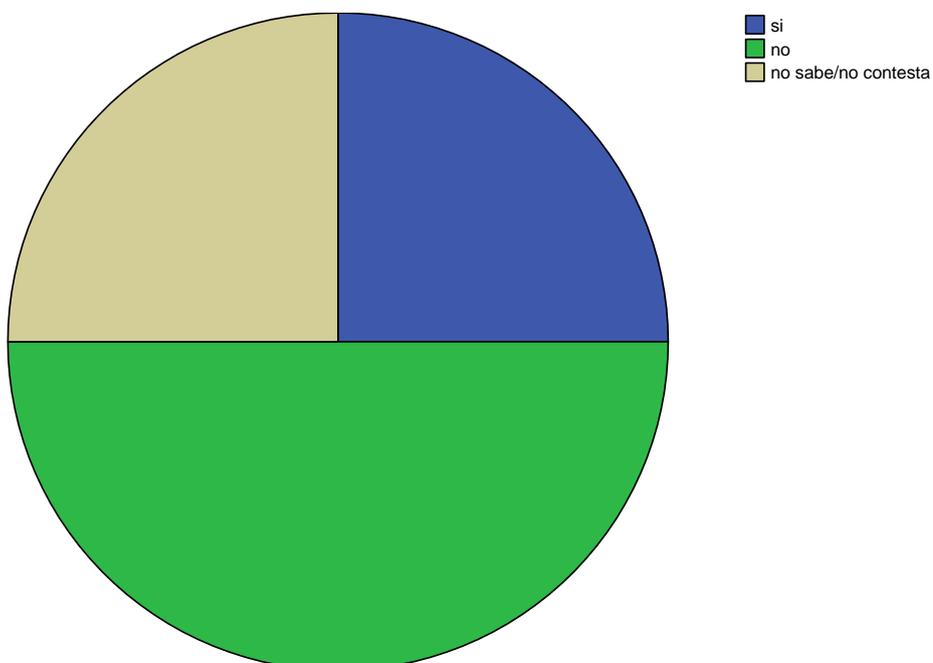
7.3.15. **Cobertura medica**

¿Tiene acceso a cobertura médica por algún sistema de salud que le provee la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos si	3	25,0	25,0	25,0
no	6	50,0	50,0	75,0
no sabe/no contesta	3	25,0	25,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente Propia

¿tiene acceso a cobertura medica por algun sistema de salud que le provee la empresa?



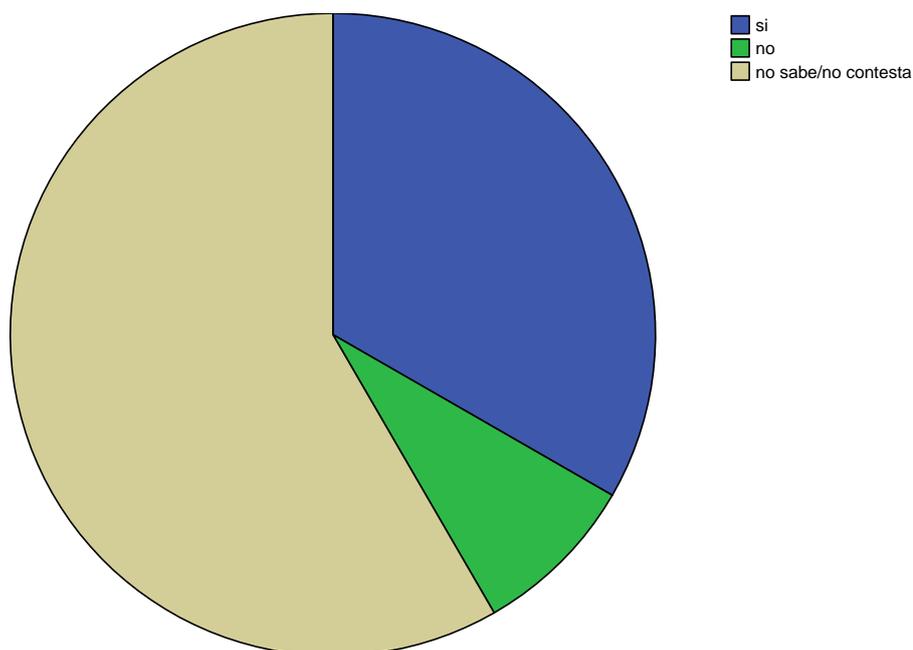
7.3.16. **A.R.T**

¿Conoce y tiene acceso a su aseguradora de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos si	4	33,3	33,3	33,3
no	1	8,3	8,3	41,7
no sabe/no contesta	7	58,3	58,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente Propia

¿conoce y tiene acceso a su aseguradora de trabajo?



EL 58% de los encuestados para este caso lo ignora o no contesta, mientras que el 33% afirmó si conozco

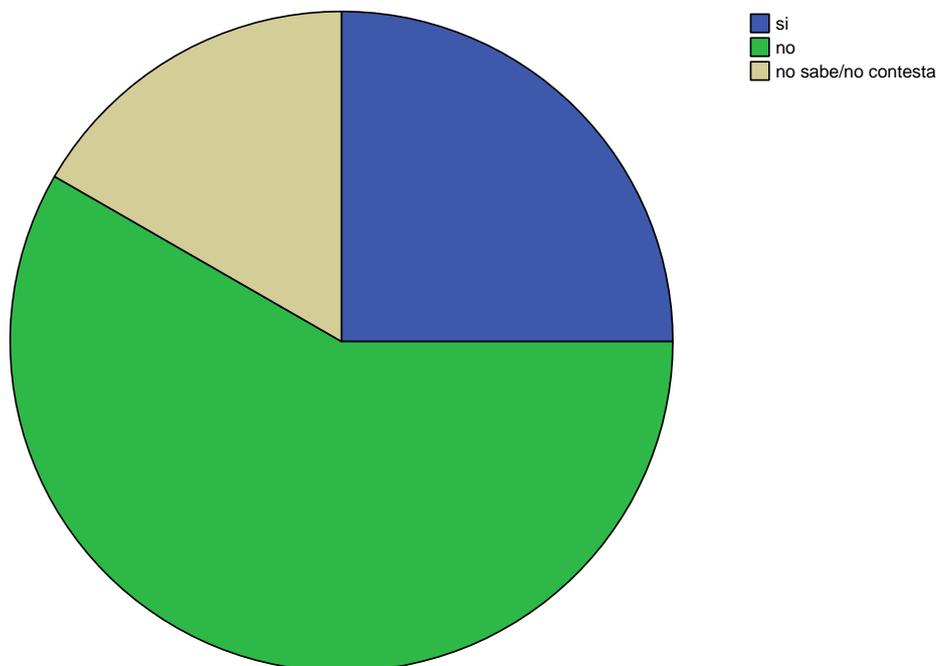
Capacitación

¿Su empresa le provee capacitación en el uso de (equipo de protección personal, máquinas y herramientas o instalaciones)?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos si	3	25,0	25,0	25,0
no	7	58,3	58,3	83,3
no sabe/no contesta	2	16,7	16,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente Propia

¿su empresa le provee capacitación en el uso de (equipo de proteccion personal,maquinas y herramientas o instalaciones)?





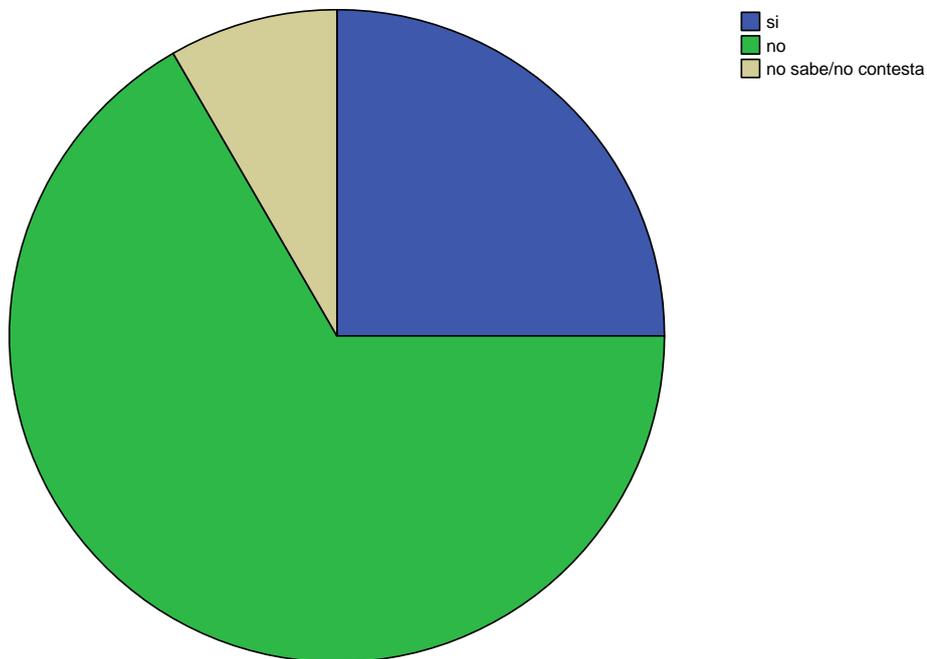
7.3.17. **Exposición a riesgos en el trabajo**

¿Usted recibió información sobre los riesgos que esta expuestos en su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	si	3	25,0	25,0	25,0
	no	8	66,7	66,7	91,7
	no sabe/no contesta	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente Propia

¿usted recibio información sobre los riesgos que esta expuestos en su trabajo?



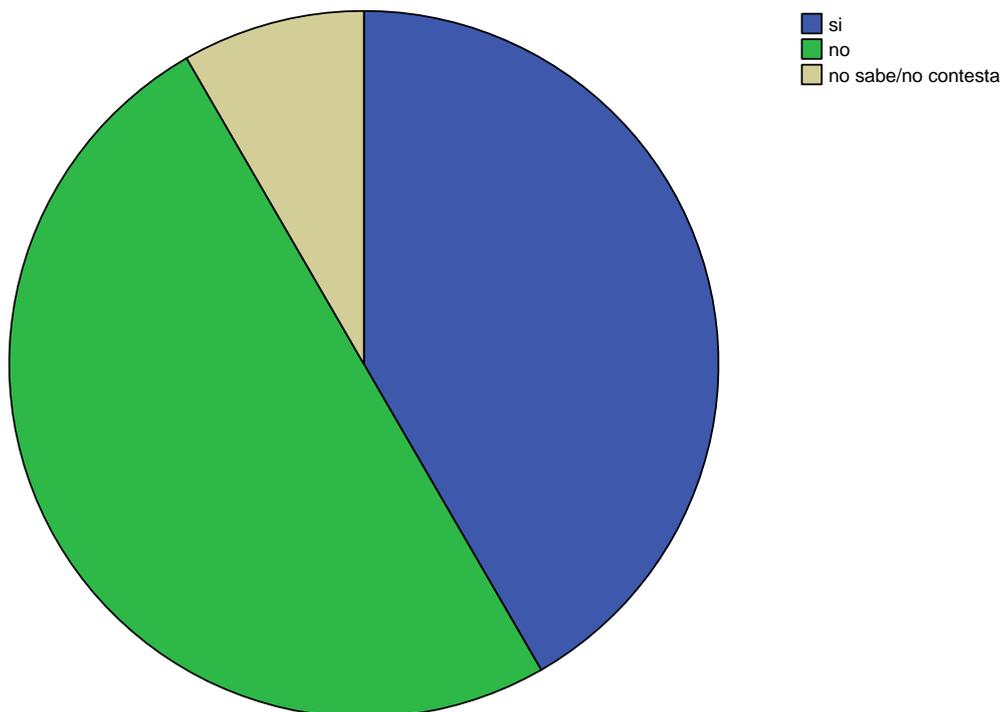


¿Usted recibió capacitación general en temas como en uso de extintores, R.C.P, gestión de residuos, ley Micaela, etc.?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	si	5	41,7	41,7	41,7
	no	6	50,0	50,0	91,7
	no sabe/no contesta	1	8,3	8,3	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente Propia

¿ustedes recibio capacitación en temas como en uso de extintores, R.C.P , gestion de residuos , ley Micaela,etc





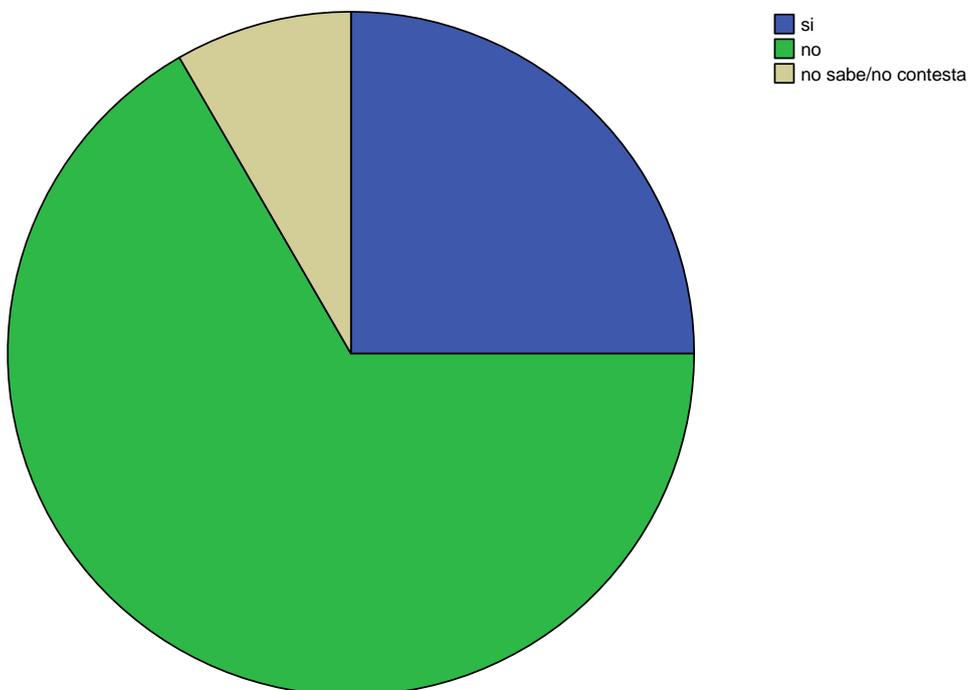
7.3.18. Ritmo de trabajo

¿Consideras que tu ritmo habitual de trabajo es adecuado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos si	3	25,0	25,0	25,0
no	8	66,7	66,7	91,7
no sabe/no contesta	1	8,3	8,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente Propia

¿consideras que tu ritmo habitual de trabajo es adecuado?





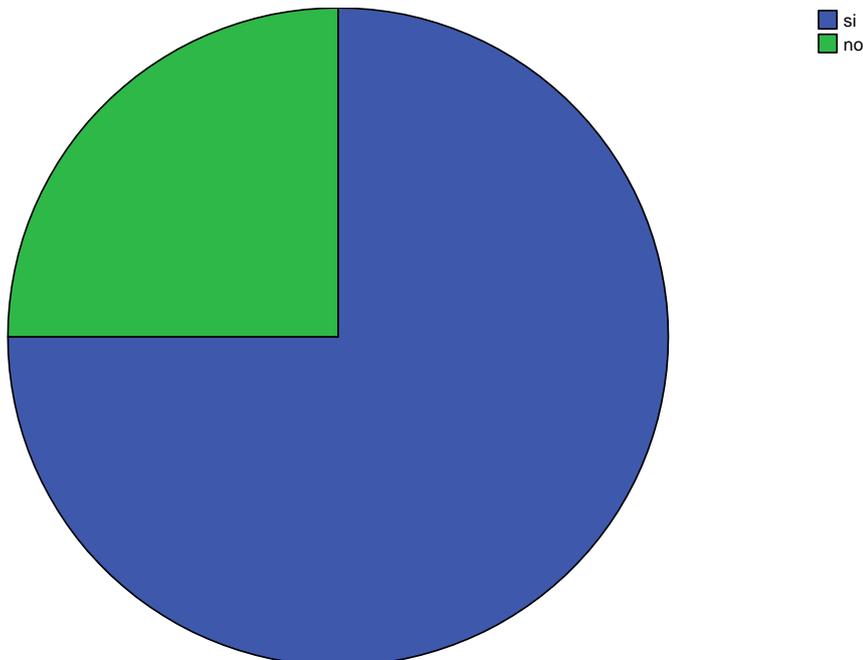
7.3.19. **Ambiente de trabajo**

¿Está a gusto con las personas que comparte su ambiente de trabajo donde desarrolla sus tareas diarias?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos si	9	75,0	75,0	75,0
no	3	25,0	25,0	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente Propia

¿esta a gusto en el ambiente de trabajo donde desarrolla sus tareas diarias?





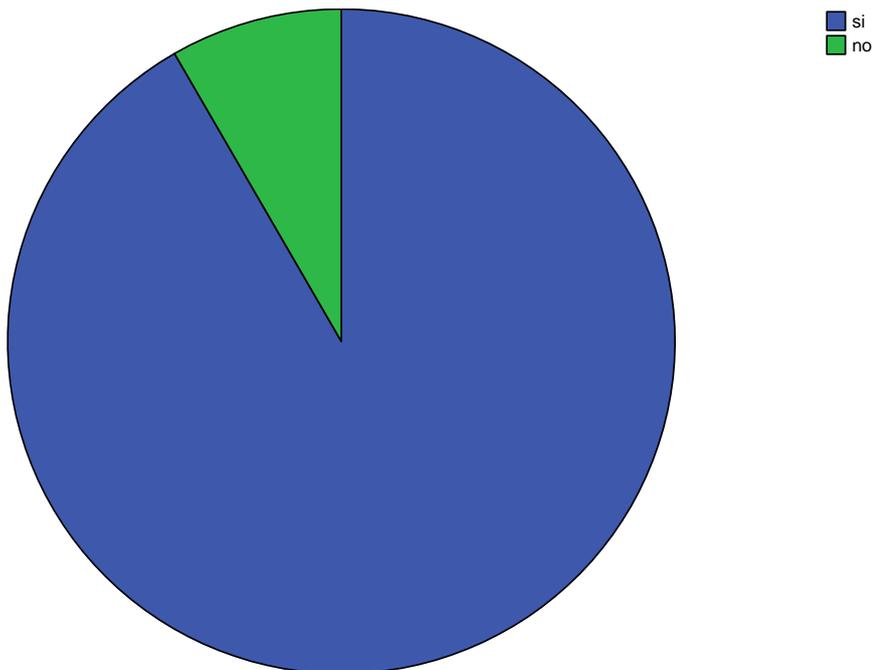
7.3.20. **Pausas durante la jornada laboral**

¿El número y tiempo total de pausas durante su jornada considera que es adecuado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos si	11	91,7	91,7	91,7
no	1	8,3	8,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente Propia

¿el numero y tiempo total de pausas durante su jornada considera que es adecuado?





7.4. Informe de encuesta

Frente a la problemática de la precariedad laboral, nuestro trabajo se centró en este caso en describir las consecuencias que ésta genera sobre las condiciones generales de trabajo de los empleados tercerizados de seguridad y limpieza, que cumplen funciones en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional de Cuyo.

Podemos comenzar diciendo que, en base a los resultados obtenidos de las encuestas realizadas, los gráficos expuestos anteriormente nos permiten verificar, que en la Universidad Nacional de Cuyo, existe un proceso o fenómeno de precariedad laboral cada vez más profundo, presente a través de diferentes dimensiones. Una de ellas es de tipo jurídico contractual que logra verse a través de una creciente modalidad de contratación laboral, como tercerización de servicios de limpieza y de seguridad, siendo esta una flexibilidad externa, para la realización de tareas que antes solo eran conferidas a trabajadores no docentes de planta y normadas por el Convenio Colectivo de Trabajo 366/06 para Universidades Nacionales.

Respecto a los datos socio demográficos obtenidos, de acuerdo al género, se pudo verificar que mayoritariamente el 67% los trabajadores se corresponden con el género femenino y el 33% se corresponde con el género masculino. En cuanto al rango etario de los mismos se puede observar que es muy variado, ya que va de los 21 a 53 años de edad, y siendo el 70% ellos, menores de 35 años.

Respecto al nivel de estudios alcanzados por los trabajadores, puede observarse que el 58% posee secundario incompleto, mientras que el 42% restante si lo posee. En este ítem en particular se observa como la precarización laboral se manifiesta en la degradación de las tareas ya que se ocupa en estos puestos generalmente a personas con poca formación académica o sub calificadas.

En cuanto a la situación laboral, puede visibilizarse que existe un grado de desconocimiento preocupante de los trabajadores respecto de su situación jurídico-contractual, ya que la mitad de los encuestados la desconoce o ignora, el 33.3% dice ser contratado y solo el 16,7% afirma ser de planta permanente.



En este ítem, puede observarse como puntualmente, la precariedad afecta la dimensión temporal a la que refiere la O.I.T., ya que este desconocimiento mayoritario de la situación contractual y de su duración en el tiempo, provoca inseguridad de estabilidad de la relación laboral, el empleado tercerizado, de este modo carece de la posibilidad de proyectar hacia el futuro con la certeza de que va a poder contar con los beneficios que debería dar el trabajo. Estos datos obtenidos permiten apreciar una mala calidad de sus trayectorias laborales, ya que la misma viene determinada por el tipo de contrato mediante el cual se vincula al empleador.

Respecto a las horas que conforman sus jornadas laborales, el 38% afirmó trabajar siempre más de ocho horas diarias, mientras que el 62% manifestó que esta situación ocurre a veces. En este punto puede observarse, como explica la O.I.T., que se presenta la precariedad laboral desde una dimensión organizacional, flexibilizando notablemente la jornada de trabajo en la relación entre el empleador y el empleado.

Siguiendo con nuestro análisis, cuando se les pregunto tanto a los empleados de seguridad como de limpieza acerca de que, si han tenido interrupciones temporarias en sus trabajos, el 83% afirmó que nunca, mientras que el 17% contestó que esto ha sucedido a veces.

Respecto a la compensación de las horas extras solo el 8,3 % de los empleados afirmaron percibir el cobro siempre, el 8,3 % dijo que esto ocurría a veces y el 83% manifestó que esto no ocurría nunca. Además, los datos visibilizan que el 83% de los empleados recibe su bono de sueldo todos los meses, mientras que el 16,7% manifestó cierta discontinuidad en la entrega del recibo ya que el 16,7% manifestó que esto sucedía a veces.

Siguiendo con el tema salario solo el 16% manifestó ver a veces una coincidencia entre las horas reales trabajadas y las reflejadas en el bono, el 83% manifestó nunca ver reflejada esta coincidencia.

Cuando se abordó a los trabajadores consultándoles si sus salarios alcanzaban a cubrir sus necesidades básicas, la totalidad de los mismo expreso que esto nunca ocurría.



Analizando las respuestas de los encuestados en los ítems anteriores, se evidencia en este caso la precariedad laboral existente los ha venido afectando fuertemente, sobre todo en la dimensión económica ya que las escasas retribuciones percibidas minimizan las posibilidades de crecimiento económico de la prestación, a juzgar por las respuestas brindadas por ellos, los salarios no estarían siendo coherentes con las normativas y leyes laborales, como así también posiblemente no se correspondan con lo dictaminado en los convenios colectivos de trabajo.

Respecto al ítems licencias, el del 80% de los trabajadores expresaron que a veces les remuneraban las licencias, ya sea por enfermedad o cuidado de familiar enfermo, mientras que el 20 % manifestó que esto ocurría a veces.

En cuanto a la representación gremial de los encuestados, el 66% manifiesta que nunca ocurre de manera activa, el 34% restante ante esta pregunta manifestó que esto ocurre a veces. Puede observarse aquí, lo que manifiestan autores como Neffa, respecto a la materialización de la precariedad laboral en una tercera dimensión, con la fragmentación del colectivo de trabajo y en la prohibición o ausencia de organizaciones sindicales que representen y garanticen los intereses de los trabajadores.

En lo relativo a las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, el 75% de los trabajadores encuestados dijo no haberse realizado ningún tipo de examen pre ocupacional, mientras que el 25% afirmo haberlo realizado al momento de comenzar a trabajar en la empresa.

En cuanto a la cobertura médica, el 50% de los trabajadores afirmo no tener acceso a la misma, el 25% si y el 25% restante lo ignora ya que respondió no sabe o no contesta.

Por otro lado, el 58,3% dijo no conocer ni haber tenido acceso a su aseguradora de riesgos de trabajo, solo el 33% dijo conocerla y el 8% lo ignora o no contesto ante esta pregunta.

Respecto a los interrogantes que se realizaron respecto a la capacitación provista por el empleador en lo concerniente a temas como, uso de equipos de protección personal, uso de instalaciones y herramientas de trabajo la mayoría de los encuestados, el 58%, dijo no haber recibido capacitaciones, el 25% si, mientras que el 16,7% restante lo ignora o no contesta.



En lo concerniente a capacitaciones en temas como R.C.P., gestión de residuos, o ley Micaela (capacitaciones brindadas por la Universidad) el 41,7% afirmó haber realizado alguna, el 50% no y el 8,3% lo ignora o no contesta.

Respecto al ritmo de trabajo el 66,7% de los encuestados, considero que el mismo no es el adecuado, el 25% afirmó que sí y el 8% lo ignora o no contestó.

¿Ante la pregunta se encuentra a gusto en el ambiente físico de trabajo donde desarrolla sus tareas diarias?, el 75% de los trabajadores afirmó sentirse a gusto, mientras que el 25% contestó que no.

Siguiendo con nuestro análisis, cuando se les consultó si consideran que la cantidad y tiempo de pausas que realiza durante su jornada es adecuado, el 91% considero que si, mientras que el 8,3% afirmó que no.

De acuerdo a los ítems analizados, puede observarse, que existen ciertas falencias por parte de los empleadores en el cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad en el trabajo (ley 19587), relacionados al ambiente físico, régimen de capacitaciones, exámenes preocupacionales, cobertura médica y aseguradoras de riesgos del trabajo.

Además, puede observarse cierto margen de desinformación de los empleados.

8. Respecto a la investigación cualitativa

Para esta parte de la investigación, se buscó, describir las percepciones sobre la calidad de vida laboral que tienen los empleados de la Empresa de seguridad y limpieza, que cumplen funciones en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional de Cuyo.

Para ello se acudió a realizar una entrevista a un empleado de la empresa de seguridad y a uno de la empresa de limpieza, tomando en cuenta que se eligieron estos empleados, a partir de criterios como la antigüedad laboral y la experiencia, como aporte



UNCUYO

UNIVERSIDAD

NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE CIENCIAS

POLÍTICAS Y SOCIALES

representativo de las percepciones respecto de su calidad de vida laboral que pueden percibir el conjunto de este tipo de trabajadores.

En este caso al igual que la encuesta, la entrevista se realizó en un día y horario conveniente para el entrevistado con el objetivo de lograr la mayor comodidad y sinceridad en sus respuestas.

A continuación, se adjunta el modelo de encuesta realizado.



8.1. MODELO DE ENTREVISTA

Guía de preguntas

1. **¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?**
2. **¿Cuál es su sentir como empleado en relación a la empresa en la que trabaja?**
3. **¿Se siente satisfecho en cuanto a la cantidad de trabajo que realiza diariamente?**
4. **¿Se siente satisfecho por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar su trabajo y el proceso que se sigue para supervisar el mismo?**
5. **¿Cómo considera que es el ambiente de trabajo en la facultad?**
6. **¿Siente que puede desarrollar en su trabajo sus habilidades, creatividad o potenciales?**
7. **¿Cómo se siente respecto del trato que tiene con sus compañeros de Trabajo y supervisores de su empresa?**
8. **¿Se siente identificado/a con los objetivos de la empresa?**
9. **¿Qué tanto percibe que su trabajo es útil para otras personas?**
10. **¿Se siente motivado para estar muy activo en su puesto de trabajo?**
11. **Cuando tiene problemas extra laborales, que afectan su trabajo, ¿su jefe está en disposición de apoyarle?**
12. **¿En su empresa, se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción?**
13. **Considera que tiene libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo?**
14. **Siente que su trabajo le brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se le presente?**
15. **Siente que su trabajo le permite cumplir con las actividades que planea para cuando esta fuera del horario de trabajo?**
16. **Los horarios de trabajo le permiten participar en la realización de otras actividades familiares domésticas?**
17. **Sus actividades laborales le permiten participar del cuidado de su familia? (hijos, padres, hermanos y/u otros)**
18. **¿Siente que tiene la posibilidad de mejorar su nivel de vida en base a su trabajo?**



8.2. Informe de entrevista

Para comenzar con nuestro análisis, podemos decir que la entrevista tuvo como objetivo principal describir el aspecto más subjetivo de la calidad de vida laboral de los empleados tercerizados de seguridad y limpieza que cumplen funciones en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional de Cuyo.-

El aspecto objetivo de la misma pudo observarse a partir del análisis cuantitativo de los datos obtenidos en la encuesta realizada anteriormente en donde se tomaron dimensiones referidas a describir las condiciones contractuales y de higiene y seguridad en la que se encuentran los empleados tercerizados de esta casa de altos estudios.

En términos generales pudo observarse, que los dos entrevistados, a pesar de trabajar para dos empresas y realizar funciones laborales diferentes, ambos no reflejan tener desarrollado un buen sentido de pertenencia con sus respectivas organizaciones, ya que manifestaron sentirse un poco a la deriva, en el sentido que expresaron tener pocas veces la oportunidad de lograr recibir apoyo de sus superiores jerárquicos, principalmente cuando se les presenta de manera ocasional alguna complicación personal que les influye en el cumplimiento de sus jornadas laborales. Respecto a esto afirman, que es sabido que si les sucede alguna situación por la que se ven obligados a faltar al trabajo, la empresa no mandará un reemplazo a cubrir sus jornadas y saben que perderán el pago del día y el presentismo por su ausencia, por lo tanto, los entrevistados manifiestan que hacen el máximo esfuerzo para no ausentarse.

Manifestaron también sentir cierta libertad en la programación de sus tareas diarias, acordadas con el personal de la facultad que tiene incumbencia en el cumplimiento de sus servicios, manifestaron que la supervisión de las tareas por parte de las empresas es poca ya que prácticamente no vienen por la Facultad.

Respecto al ambiente de trabajo expresaron sentirse en general cómodos en la Facultad, recibir buen trato por parte de profesores, estudiantes y personal de apoyo académico.



En cierto modo reconocieron que, si bien muchas veces tienen que multiplicar sus esfuerzos, por la limitación en personal para realizar las tareas de limpieza y seguridad, tienen espacio para desarrollar sus habilidades y creatividad.

Coincidieron, además, que sus labores diarias, han sido revalorizadas por las personas que transitan por el edificio diariamente, luego de haber transitado los tiempos de pandemia por covid-19.

Sin embargo, expresaron que, por parte de la empresa, su trabajo y esfuerzos lo sienten poco valorado, ya que las posibilidades de reconocimiento o promoción prácticamente no existen, lo cual les provoca bastante falta de motivación, debilidad y desamparo.

Además, se encontró coincidencia en los entrevistados, al considerar que tienen pocas expectativas de mejorar a través de sus trabajos su nivel de vida, manifestaron que la mayoría, está en búsqueda constante de un trabajo mejor remunerado, y que deben realizar otras actividades laborales para poder subsistir, lo cual dificulta tener un tiempo disponible para participar del cuidado de sus familias y la realización de actividades domésticas.



9. CONCLUSIONES Y APOORTE

En la actualidad se vive en el mundo una circunstancia muy compleja, como lo es estar transcurriendo aún una pandemia, que subvirtió los valores vigentes hasta ese momento. A ese contexto, se debe sumar la situación que se vive en la Argentina, que en los últimos años se caracterizan por una inestabilidad permanente, fundamentalmente en el ámbito económico y social, caracterizado por altos índices de inflación, altos niveles de desocupación y por consiguiente altos niveles de pobreza e indigencia.-

Esta combinación de factores que son claramente desfavorables para los trabajadores, que se traducen en pérdida del poder adquisitivo del salario, en problemas sociales con grandes grupos sociales empujados a la pobreza y que por otro lado constituye las condiciones favorables para imponer mayor flexibilización laboral, impuesto por grandes grupos económicos.-

Habiendo analizado las condiciones generales de trabajo de los empleados tercerizados de seguridad y limpieza, que cumplen funciones en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional de Cuyo, podemos concluir diciendo que se pudo constatar que la precariedad laboral existente en este colectivo de trabajadores que cumplen funciones en esta institución, presenta preocupantes resultados.

Desde el punto de vista jurídico contractual, se pudo observar que la precariedad laboral ha calado profundo en todas sus dimensiones en este tipo de trabajadores. Se pudo visibilizar como se encuentra flexibilizado tanto el acceso al trabajo, su permanencia, como así también el despido, acompañado de la fragmentación del colectivo de trabajo y la escasa representación gremial.

Se encontraron altos porcentajes de inestabilidad laboral ya que el grueso de los empleados no posee al menos un año de antigüedad, además tomando el aporte de



autores como Maslow abordados en el marco teórico del presente trabajo, se pudo corroborar que un número importante de estos trabajadores, no alcanza a cubrir de modo adecuado sus necesidades primarias, ya que desconocen su situación contractual, poseen salarios magros que no alcanzan a cubrir sus necesidades básicas para vivir, acompañados de altos porcentajes de pagos fuera de término, poco reconocimiento económico por horas extras, jornadas extenuantes que generan gran cansancio, y que en varias ocasiones exceden las ocho horas diarias, como es el caso de los empleados de seguridad, limitando en buena medida el tiempo necesario de descanso.

Sus salarios hoy representan el 70% del valor total de la canasta básica actual y el 50% del salario de una categoría inicial de un empleado de planta permanente de la Universidad Nacional de Cuyo.

A esto debemos sumarle la poca o nula presencia sindical activa que garantice sus derechos, lo cual genera sin dudas bastante incertidumbre respecto de las posibilidades que tienen de proyectar hacia el futuro a partir de sus trabajos.

Desde el punto de vista de las condiciones generales de estos trabajadores respecto a las condiciones de higiene y seguridad, pudo apreciarse, a juzgar por los resultados de la investigación, falta de información y de capacitación por parte de la empresa hacia sus empleados, que quedó reflejado en los altos porcentuales de falta de capacitación y desconocimientos acerca de sus Aseguradoras de Riesgos de Trabajo, a los riesgos a los que se encuentran expuestos o el acceso a prestaciones médicas.

Desde el punto de vista subjetivo, cuando se analizó las percepciones que tienen los trabajadores, respecto de la calidad de vida laboral, pudo constatarse basándonos en el aporte teórico de autores como Maslow, que este colectivo de empleados poseen una importante falta de satisfacción y motivación en la realización de sus tareas diarias, producto de las escasas posibilidades que tienen de cubrir sus necesidades primarias, como lo son las relacionadas a la subsistencia o descanso.



También pudo observarse un fuerte sentimiento de desamparo, de falta de valoración, y de comunicación por parte de la empresa hacia sus empleados, pocas posibilidades de crecimiento y de reconocimiento, entre otras, lo cual cala profundamente en la satisfacción del cumplimiento las necesidades expuestas por Maslow como lo son en este caso las de seguridad, sociales y de estima. El cumplimiento de estas necesidades mencionadas, son de gran importancia en la vida organizacional ya que las personas dependen de la organización, y las decisiones arbitrarias, inconsistentes o incoherentes pueden provocar incertidumbre o inseguridad en las personas en cuanto a su permanencia en el trabajo.

En estos tiempos de evolución y desafíos constantes que tienen Instituciones como la Universidad Pública, es importante que todos los trabajadores que cumplen funciones de apoyo académico representados a través de los distintos colectivos de trabajadores (de planta permanente, servicios tercerizados, monotributistas), se sientan motivados y satisfechos logrando desarrollar fuertes sentimientos de confianza en sí mismo, valor, fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad en la realización de sus tareas diarias a fin de que las metas de la organización se cumplan de un modo más óptimo.

A partir de esta investigación realizada podemos sugerir, que en este caso la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, debe poner en valor la responsabilidad subsidiaria que la normativa establece respecto a las contrataciones de tipo indirectas, hacer uso de sus atributos de autonomía y autarquía a fin mejorar sus políticas de contratación de servicios tercerizados que tiendan a contratar el servicio bajo la activa observancia del cumplimiento de normas relacionadas con temas como el salario, capacitación continua, indumentaria de seguridad, fluida comunicación, determinación del puesto y ambiente de trabajo que hagan del empleo tercerizado de apoyo académico, una labor más óptima y digna, que mitigue las consecuencias que genera la precariedad en los empleos y contribuya al logro de las metas de esta institución educativa.-

Este trabajo de investigación, se debe constituir como la punta visible de un iceberg, quedando sumergido de la superficie, una gran cantidad de casos, que presentan características laborales similares a las descriptas, pero que no los encontramos a diario en



UNCUYO

UNIVERSIDAD

NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE CIENCIAS

POLÍTICAS Y SOCIALES

el común devenir de nuestras actividades cotidianas. A modo de ejemplo basta con mencionar un gran número de trabajadores que prestan servicios en el ámbito de la Universidad Nacional de Cuyo, como es el caso de quienes cumplen funciones en la Dirección de Obras, el Hospital y el Comedor Universitario, en los Jardines Maternales y en los servicios de informática e innovación tecnológica, que dependen del Rectorado, entre otros.-



Bibliografía

Ardila, Rubén (2003). Calidad de vida: una definición integradora Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 35, núm. 2, 2003, pp. 161-164. Recuperado el 20 de junio de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf>.

Barcelo, P. S. (2012). *Herzberg: Los factores higiénicos y motivadores*. Recuperado el 15 de febrero de 2021 de <https://sites.google.com/site/pablosanchezbarcelo/herzberg-los-factores-higienicos-y-es-motivador>

De Sousa Santos, B. (2012 – 71) Una Epistemología del Sur. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Clacso. Grupo Editorial Siglo XXI. ISBN-13:978-607-03-0056-1

Bialakousky, A. y Hermo, J. (1997) "Notas sobre los silencios sociales en la trama de las relaciones laborales. Empleo y globalización. La nueva cuestión social Argentina" Empleo y Globalización, U. N. Quilmes, Buenos Aires. Recuperado el 15 de febrero de 2021 de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-19182015000200045

Caqueo-Urizar, Alejandra, Urzúa M, Alfonso Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. Terapia Psicológica..Recuperado el 12 de Diciembre de 2021 de <https://www.redalyc.org/articulo.oaid=78523000006>

Constitución de la Nación Argentina (1994). Recuperado el 13 de enero de 2021 de <https://www.congreso.gob.ar/constitucionNacional.php>

Eden Springs. (2017). Factores positivos y negativos de la satisfacción. Recuperado el 15 de febrero de 2021, de <https://www.aguaeden.es/blog/factorespositivosynegativos-para-la-satisfaccion-laboral>.

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Reseña Histórica- recuperado 10 de febrero de 2021 de <http://fcp.uncuyo.edu.ar/historia>

Galan, p. (1986:33). En asalariados, precariedad y condiciones de trabajo. Recuperado 05 de febrero de 2021 de https://static.nuso.org/media/articles/downloads/1424_1.pdf

García-Allen, j. (2008). "Tipos de motivación: las 8 fuentes motivacionales". Recuperado el 19 de noviembre de 2020 <https://psicologiyamente.com/psicologia/tipos-de-motivacion>.

Granados - 2013 - Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. recuperado el 21 de febrero de 2021 de <https://www.studocu.com/cl/document/universidad-adolfo-ibanez/bienestar-y-salud-en-el-trabajo/calidad-de-vida-laboral-historia-dimensiones-y-beneficios/5214565>

Hegney, Plank & Parker. (2006). Impacto extrínseco e intrínseco en la satisfacción laboral. *Revista de Gestión de Enfermería*, 271-281. Recuperado el 10 de marzo de 2022 de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>

Ley Nacional N°19587. (1972). Poder Ejecutivo Nacional. Buenos Aires, Argentina: Infoleg Ley de



higiene y seguridad en el trabajo. Recuperado el 14 de abril de 2022 de <http://www.infoleg.gob.ar/>

Ley Nacional N° 20744 (1976) Poder Ejecutivo Nacional. Buenos Aires, recuperado el 14 de abril de 2022 de <http://www.infoleg.gob.ar/Argentina:>

Ley Nacional N° 24013 (1991). Poder Ejecutivo Nacional. Buenos Aires, Argentina: Infoleg “*Ley Nacional de Empleo*”. Recuperado el 14 de abril de 2022 de <http://www.infoleg.gob.ar/Argentina:>

Longo, J. (2017). Las fronteras de la precariedad. Recuperado el 13 de Diciembre de 2021. <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/19%20LONGO>

[jovenes%20y%20trabajo%20precario%20en%20hipermercado.pdf](#)

NEFFA, J. C. (2008). La informalidad, la precariedad y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires. La Plata, Buenos Aires. Recuperado el 10 de noviembre de 2021.

https://www.researchgate.net/profile/JulioNeffa/publication/321443202_Informalidad_empleo_no_registrado_y_empleo_precario/

Organización Internacional del Trabajo (1999). “*El trabajo decente*”. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Recuperado el 25 de abril de 2022 de:

<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Organización Internacional del Trabajo (2002). “*El trabajo decente y la economía informal*”. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Recuperado el 25 de abril de 2022 de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2002). “Fortalecimiento de la institucionalidad laboral para el trabajo decente en la Provincia de Santa Fe”. Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el 25 de abril de 2022 de https://www.researchgate.net/profile/JulioNeffa/publication/321443202_Informalidad_empleo_no_registrado_y_empleo_precario/links/5a21bf2eaca2727dd87ac9d2/Inf

Organización Internacional del Trabajo (2011). “*Tendencias Mundiales de Empleo*”. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Recuperado el 26 de abril de 2022 de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_168095.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2012). “Trabajo decente en Argentina”. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Recuperado el 02 mayo de 2022 de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_178040.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2012). “*Del trabajo precario al trabajo decente*”. Oficina



UNCUYO

UNIVERSIDAD

NACIONAL DE CUYO



FACULTAD DE CIENCIAS

POLÍTICAS Y SOCIALES

Internacional del Trabajo. Ginebra . recuperado el 02 de mayo de 2022 de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2013). “Informalidad, *calidad de empleo y segmentación laboral en Argentina*”. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. - Organización Internacional del Trabajo (2002). “*Fortalecimiento de la institucionalidad laboral para el trabajo decente en la Provincia de Santa Fe*”. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Recuperado el 02 mayo de 2022 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_178040.pdf

Quijano, A (2014 – 786) Colonialidad del Poder, eurocentrismo y América Latina. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Clacso. Grupo Editorial Siglo XXI.

SEVILLA ARIAS, P. (25 de febrero de 2015) Pirámide de Maslow. Recuperado el 17 de febrero de 2022 de <https://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>

TRUJILLO, P. (2014).Motivación. *Monografias.com*. Recuperado el 12 de octubre de 2020, [https://www.monografias.com/trabajos104/monografia-motivacion/monografia motivación](https://www.monografias.com/trabajos104/monografia-motivacion/monografia%20motivacion)



Anexos:

En la actualidad, El **Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación** establece derechos y obligaciones generales sobre:

- [Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias;](#)
- [Ley de Empleo N° 24.013;](#)
- [Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557](#)

Respecto de la Ley de contrato de trabajo

El sistema normativo de nuestro país, establece que hay relación laboral cuando una persona en forma voluntaria y personal desarrolla tareas para otra persona física o empresa, bajo su dependencia, recibiendo una remuneración a cambio.

La Ley de Contrato de Trabajo presume que, si se cumplen las condiciones anteriores, aun cuando las partes -trabajador y empleador- no celebren un contrato de trabajo por escrito, existirá una relación de trabajo, generándose para ambas partes todos los derechos y obligaciones propios de ella.

La dependencia que caracteriza la relación laboral puede ser:

Dependencia jurídica: El trabajador está sujeto al derecho de dirección del empleador, debe cumplir las órdenes o instrucciones que se le impartan, lo cual implica la sujeción del trabajador a cierta disciplina, e implica obligaciones relativas al lugar y tiempo de trabajo, prestación personal (indelegable) y reconocimiento de la autoridad funcional del empleador a quien debe obediencia.

Dependencia económica: Se identifica con el concepto de trabajo por cuenta ajena. El trabajador presta los servicios en beneficio o provecho del empleador, quien asume los riesgos del negocio o la empresa.

Dependencia técnica: El trabajador debe ajustarse a los procedimientos y modalidades de ejecución de sus tareas indicadas por el empleador, para la producción de los bienes o la



prestación de servicios en que consiste la actividad de éste. Siempre que exista prestación de trabajo en condiciones de dependencia o subordinación, existirá contrato de trabajo, siendo indiferente la modalidad de contratación, así como la duración de la vinculación.

La tarea desarrollada por el trabajador en el marco de una relación laboral genera siempre el derecho a cobrar una remuneración o sueldo y, en consecuencia, la obligación del empleador de abonarlo.

Se presume que los contratos de trabajo tienen un plazo indeterminado salvo que exista una legislación específica que indique lo contrario.

La ley establece que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado está sujeto a un período de prueba de 3 meses. Durante este período el trabajador puede ser despedido sin que corresponda pagarle indemnización, pero el empleador siempre debe declarar y registrar dicha relación ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y en la documentación laboral de la empresa, pagar las contribuciones, y depositar los aportes a la seguridad social (<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/buscastrabajo/conocetusderechos/marcolegal>)

Para poder adentrarnos en los aspectos más específicos de la ley, es necesario conocer los principales derechos y obligaciones de los trabajadores. Por eso, nos parece importante explicar algunos conceptos en particular:

Protección al trabajador Nuestra legislación busca otorgar herramientas a los trabajadores ante la desigualdad de poder frente a su empleador, para evitar decisiones arbitrarias y malos tratos. Es por esto que establece que ante dudas sobre qué norma o convención aplicar, se decidirá por la más favorable para el trabajador. Además, establece la prohibición de discriminar por cualquier motivo (raza, religión, edad, sexo, nacionalidad, orientación política o gremial), determinando igualdad de trato para todos los trabajadores

En consonancia con estas disposiciones, tanto el Gobierno Nacional como el Provincial poseen medios para denunciar cualquier tipo de violencia laboral. La violencia laboral está definida como un conjunto de actitudes o dichos por parte del empleador con el objetivo de excluir, intimidar, incomodar al trabajador por razones de sexo, religión, política, entre otros. Según establece el Gobierno Provincial, la violencia puede ser física, sexual o psicológica.



Ante cualquier situación de abuso de poder sufrida o de la que se fue testigo, se debe denunciar para evitar que continúe la misma y poder hacer justicia.

Salario mínimo, vital y móvil Este salario es un monto establecido por el Consejo Nacional de Empleo, la Productividad y el Salario, y representa el ingreso mínimo que necesita un trabajador sin cargas de familia, para poder enfrentar los costos básicos para vivir. Este monto es actualizado periódicamente por el Consejo, con el objetivo de mantenerlo realista. La Ley de Contrato de Trabajo establece que ningún trabajador podrá percibir una remuneración inferior al salario mínimo, vital y móvil (S.M.V.M), excepto aquellos que cumplan jornadas laborales reducidas. En el caso de que el trabajador perciba una remuneración menor o igual a dos veces el S.M.V.M., el excedente de éste último es embargable hasta un 10%, mientras que, si es mayor, hasta un 20%. Esta inembargabilidad no aplica en el caso de cuotas alimentarias, ya que se prioriza el bienestar del alimentante.

Remuneración La remuneración es la contraprestación que debe abonar el empleador al trabajador por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél. Puede establecerse por tiempo o por rendimiento de trabajo. Como parte de la remuneración son considerados los llamados viáticos, por la parte no gastada o no comprobada.

Beneficios sociales Existe un conjunto de prestaciones que brinda el empleador al trabajador, cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida del mismo o de su familia. Estos beneficios no son remunerativos, no se pueden reemplazar con dinero y no se pueden acumular. Contempla el comedor de la empresa, la ropa de trabajo, cursos de capacitación. En caso de que la empresa no cuente con un servicio de guardería o sala maternal, el empleador deberá reintegrarle al trabajador con hijos de hasta 6 años, los gastos por dichos servicios.

Jornada de trabajo La L.C.T. nos remite a la Ley 11.544, que es la que rige la jornada laboral en términos generales, aunque la primera también regula algunos aspectos de la misma. Podemos definir a la jornada de trabajo como el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador. La distribución horaria será facultad del empleador siendo éste quien determine si el trabajo se lleva a cabo en horarios fijos o rotativos. En cualquier caso, se le debe comunicar al trabajador tal situación. El intervalo que va desde la finalización de un turno al comienzo del siguiente para el mismo trabajador (es decir, el descanso entre jornada y jornada) no puede ser inferior a 12 horas.



El horario de trabajo no debe superar las ocho (8) horas diarias ni las cuarenta y ocho (48) horas semanales. Ésta limitación es un tope, es decir que el empleador puede decidir que la jornada de trabajo sea por menos horas. Si existe un acuerdo entre el empleador y el trabajador, se podrá aumentar la jornada de algunos días hasta a 9 horas, para disminuir la jornada de otros días. Por ejemplo: trabajar 9 horas de lunes a viernes y el sábado sólo trabajar 3 horas. Especial atención requieren el trabajo nocturno y el trabajo insalubre. En relación al primero, que comprende el trabajo desarrollado entre las 21 y las 6 horas, el horario no debe superar las siete (7) horas diarias, mientras que en el segundo no debe superar las seis (6) horas diarias ni treinta y seis (36) semanales.

Cabe destacar que no es obligación del trabajador realizar horas suplementarias o extras. En el supuesto de que la jornada laboral exceda las horas establecidas previamente, las mismas se considerarán horas suplementarias. En ese caso se deberán abonar con un recargo del 50% las horas En Argentina, excedentes durante días comunes, y con un recargo del 100% las horas de más que se realizan los sábados después de las 13 o si se trabaja domingos o feriados en cualquier horario.

Está prohibido que el trabajador preste servicios luego de las 13 horas del día sábado, excepto que lo establezca alguna reglamentación o ley, en cuyo caso se le deberá otorgar un descanso compensatorio que tenga igual duración.

Feriatos y días no laborables Nos parece importante aclarar la diferencia entre ambos conceptos. Los feriados son establecidos por decreto presidencial o provincial y los trabajadores tienen derecho a no prestar servicios en ese día. En caso de que el empleador decida que deben trabajar igualmente, deberán abonarse esas horas con un recargo del 100%. En el caso de los días no laborables, la decisión está librada al empleador y, en caso de que el mismo determine que el trabajador debe prestar servicios, se abonará el salario simple. Si, por el contrario, decide acatar el día no laborable, el trabajador también percibirá el jornal normal.

Recibo de sueldo El recibo de sueldo es el documento mediante el cual el trabajador puede controlar aportes, remuneraciones y escalas aplicadas. El mismo deberá tener un contenido mínimo que se detalla a continuación: o Nombre o razón social del empleador, domicilio y CUIT o Nombre completo del trabajador, CUIL y calificación profesional o Conceptos de la remuneración que perciba o Total bruto de remuneración o Total neto percibido expresado en números y letras o Constancia del duplicado recibido por el trabajador o Lugar y fecha del



efectivo pago de remuneraciones o Fecha de ingreso del trabajador y categoría desempeñada Cabe señalar que en el año 2019 mediante la Resolución General N° 346/2019 publicada en el Boletín Oficial de la Nación se aprobó la emisión del recibo de sueldo digital. Las empresas que opten por este sistema deberán igualmente cumplir los requisitos y condiciones de la Ley de Contrato de Trabajo y de la Ley de Firma Digital (25.506) para otorgarle una mayor seguridad

Protección a la maternidad Nuestra legislación busca cuidar a las trabajadoras embarazadas, otorgándoles protección durante el parto y durante el primer tiempo de vida de su hijo. Habiendo informado sobre el embarazo de forma fehaciente y por escrito, la mujer gestante goza de licencia obligatoria durante 90 días: 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo. Para esto, es necesario haber informado sobre la fecha probable de parto. También queda a opción de la trabajadora disminuir la licencia previa a 30 días para acumular esos 15 días a la licencia posterior, y gozar así de 60 días sin trabajar luego del parto. Si el parto de adelantara, los días que no se cumplan antes se acumularán al período de licencia posterior, para poder completar los 90 días de licencia totales contemplados por la ley. En este caso, no se aplica el límite de los 45 días posteriores Durante toda la gestación se debe garantizar la permanencia en el trabajo de la mujer embarazada. Es decir que, desde que se notifica el embarazo al empleador, la trabajadora no puede ser despedida y si lo fuera, tendrá derecho a percibir una indemnización específica.

Del estado de excedencia La madre que acaba de tener un hijo, antes de finalizar su licencia por maternidad puede elegir entre una de las siguientes opciones: 1. Seguir trabajando como lo hacía anteriormente 2. Finalizar la relación laboral, surgiendo así los conceptos que deba percibir como liquidación final 3. Quedar en estado de excedencia, es decir, continuar sin trabajar durante un período extra (siempre y cuando la trabajadora tenga una antigüedad mínima en la empresa de un año), que puede ir de los 3 (tres) a los 6 (seis) meses. En este caso, se suspende la relación laboral unilateralmente por la parte trabajadora. La mujer que, encontrándose en estado de excedencia, formalice un nuevo contrato de trabajo con un empleador distinto, queda privada del derecho de reincorporación. En el caso en que la mujer decida volver a sus tareas luego de la excedencia, el empleador podrá decidir de qué manera lo hará: o En las mismas condiciones y realizando las mismas tareas que desarrollaba antes del nacimiento de su hijo/a o En un cargo superior o inferior al que tenía antes del estado de excedencia, en tal caso llegando a un acuerdo con la mujer trabajadora.



Prohibición del trabajo infantil La ley contempla dos situaciones vinculadas a menores de edad: los menores de 18 años, pero mayores de 16, y los menores de 16 años. Para el caso de menores de 18 años, pero mayores de 16, está autorizada la celebración del contrato laboral, asegurando la igualdad de condiciones y de remuneraciones que para el resto de los empleados.
(<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/buscastrabajo/conocetusderechos/salario>)

Licencias Nuestra legislación contempla diferentes situaciones en las que el trabajador tendrá derecho a no asistir a su lugar de trabajo ni estar a disposición del empleador y aun así cobrar la jornada completa.

Licencia ordinaria o descanso anual: esta licencia tiene como objetivo que el trabajador posea días de descanso durante el año, para favorecer su salud emocional y mental, y también su rendimiento laboral. Para poder tener acceso a esta licencia, no se necesita tener una antigüedad mínima en el empleo, aunque los días de descanso varían según la misma. El requisito esencial para gozar de todos los días que corresponden es haber prestado servicios, como mínimo, durante la mitad de los días hábiles del año correspondiente. A estos efectos, si el trabajador tuvo alguna licencia legal o convencional o estuvo enfermo por enfermedad inculpable, esos días se considerarán como trabajados. En el caso de que el trabajador no haya prestado servicios por el tiempo mínimo exigido, gozará de 1 día de licencia por cada 20 días trabajados. En los restantes casos, los días se determinarán según la antigüedad laboral que el trabajador tendría en diciembre del año al que corresponden, siguiendo el siguiente orden:

- menos de 5 años de antigüedad: 14 días
- más de 5 y hasta 10 años de antigüedad: 21 días
- más de 10 y hasta 20 años de antigüedad: 28 días
- más de 20 años de antigüedad: 35 días

(<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/buscastrabajo/conocetusderechos/licencias>)

Modalidades de contratación:

- **Contrato por tiempo indeterminado:** El artículo 90 de la L.C.T. establece la presunción de que todo contrato es por tiempo indeterminado, salvo que el empleador justifique la existencia de un plazo. En ese caso, dicho plazo deberá ser fijado por escrito y determinar su duración (Ley 20744,1976, art.90).



Nuestra legislación establece diferentes causales de extinción del contrato. Exceptuando estas situaciones, el vínculo laboral está vigente hasta que el trabajador pueda solicitar la jubilación.

Se considera período de prueba a los primeros 3 meses de contratación, excepto en el caso del contrato por temporada, y durante ese tiempo la relación laboral podrá extinguirse sin causa, sin derecho a indemnización, pero con la obligación de que se preavise.

Existen algunas reglas que rigen al período de prueba que son importantes tener en cuenta:

- No se puede contratar a un mismo trabajador más de una vez bajo período de prueba. En caso de que se haga, se entiende que el empleador ha renunciado al mencionado período.
- Se sancionará al empleador que utilice el período de prueba de forma abusiva con el objetivo de no efectivizar trabajadores.
- El trabajador que empieza la relación laboral a través del período de prueba, debe ser registrado por el empleador.
- Los derechos y obligaciones de la relación laboral, incluso los derechos sindicales, están vigentes.
- Se deben pagar aportes y contribuciones a la Seguridad Social, obra social y ART
- En caso de accidente o enfermedad del trabajo, el trabajador tiene derecho a percibir las prestaciones correspondientes. Lo mismo pasa para el caso de accidente o enfermedad inculpable. En este último caso, si el empleador rescindiera el contrato, el empleado tendrá derecho a la prestación mencionada hasta la finalización del período de prueba, sin derecho a cobrar indemnización.
- En cuanto a las implicancias laborales y de seguridad social, el período de prueba se computará como tiempo de servicio.

- **Contrato a tiempo parcial:** El artículo 92 de la misma ley define a esta modalidad como aquella en la que el empleado presta servicios durante una jornada inferior a las dos terceras partes de la jornada habitual. La remuneración deberá ser proporcional a la que le correspondería a tiempo completo.



En caso de superar las dos terceras partes de la jornada, el empleador deberá abonar la jornada completa, teniendo en cuenta de que existe la prohibición de realizar horas extraordinarias (Ley 20744,1976, art.92).

Para calcular la remuneración, se debe tener en cuenta la que le correspondería, según convenio colectivo, a un trabajador a tiempo completo de igual categoría o puesto de trabajo y calcular la proporción según las horas trabajadas. En el caso de que la jornada pactada sea superior a dos tercios de la jornada habitual, se deberá *abonar remuneración completa*.

- No podrán realizar horas extraordinarias o suplementarias o, en el caso de hacerlo, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a jornada completa
- En el caso de aportes y contribuciones de seguridad social, los mismos se calcularán proporcionalmente a la remuneración. No siendo así para las obras sociales, ya que estas cargas se calcularán conforme a lo que corresponde a un trabajador de jornada completa
- En el caso de que el mismo posea más de un empleo, las cargas serán unificadas y el trabajador deberá decidir a qué obra social pertenecerá.
- No se puede poseer una cantidad ilimitada de trabajadores contratados bajo esta modalidad, sino que se establecerá un porcentaje máximo de la planta laboral a través de los convenios colectivos de trabajo.

Contrato a plazo fijo: El artículo 90 dispone que puede darse esta modalidad de contratación siempre y cuando se haya fijado por escrito y de manera expresa su duración y siempre que la actividad o tarea así lo requiera.

Si las razones prestadas por el empleador no resultan suficientes para justificar la modalidad de contratación, se entenderá celebrado por tiempo indeterminado. El plazo máximo de duración es de cinco años y no podrá extenderse más allá, debiendo tanto el empleador como el empleado dar preaviso acerca de su extinción (Ley 20744,1976, art.90).

Es importante aclarar que no puede renovarse de forma indefinida, ya que, si se hace de forma sucesiva, el contrato se convierte en uno por tiempo indeterminado.

En caso de que se decida que, al cumplirse el tiempo no se quiere renovar el contrato, las partes deberán preavisar la extinción del mismo con una antelación de entre 1 y 2 meses de



forma fehaciente y expresa (no sirve el preaviso incluido en el contrato escrito). Si no se preavisa, se entiende que el contrato se transforma en uno de tiempo indeterminado.

Si antes de que se venza el plazo, se produce un despido injustificado, el derecho común prevé una indemnización por daños y perjuicios a favor del empleado (que surgirá de los daños que demuestre haber sufrido el trabajador o, si no puede probarlo, de un monto fijado por un juez o tribunal), además de las que le corresponden según la L.C.T.

En el caso de que se extinga el contrato mediando preaviso y con el mismo totalmente cumplido (siempre que el plazo no haya sido menor a 1 año), el trabajador tiene derecho a percibir una suma de dinero igual a la mitad de la prevista por antigüedad o despido.

En el caso de despido antes de que se venza el plazo, la indemnización por daños y perjuicios reemplazará a la indemnización por falta de preaviso, siempre que el tiempo que falte para cumplir el contrato sea igual o superior al que corresponde por preaviso (1 o 2 meses), y siempre que el monto reconocido por el derecho común sea igual o superior a los salarios del empleado.

- **Contrato de trabajo por temporada:** Es un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, pero de ejecución discontinua, en el cual la prestación se realiza en forma repetida y cíclica. Puede darse siempre y cuando los orígenes de las actividades estén sujetas a ciclos, en determinadas épocas del año.

En este contrato también se accederá a una indemnización por daños y perjuicios, en caso de que el empleado sea despedido sin causa y cuando aún no se han cumplido los plazos previstos o previsibles de la temporada o ciclo en la que está trabajando.

Siempre que la contratación responda a necesidades permanentes de la empresa o explotación, el trabajador adquiere los derechos asignados a los trabajadores permanentes de prestación continua.

Es muy importante que los trabajadores contratados mediante esta modalidad sepan que 30 días antes de que comience la temporada, debe recibir una notificación del empleador, donde le informe que desea reiterar el contrato, respetando los términos del ciclo anterior. Una vez recibida dicha información, el empleado tiene 5 días para manifestar si decide continuar o no. Debe hacerlo de forma escrita o presentándose a trabajar. Si el empleador no efectúa la notificación correspondiente, se considera que el vínculo ha sido rescindido



unilateralmente, por lo que deberá responder según lo que establece la ley para casos de extinción de contrato, es decir, abonando las correspondientes indemnizaciones.

El empleador debe notificar su voluntad de reiterar la relación laboral, así como el empleado debe decidir continuar o no (Ley 20744,1976, art.96).

- Contrato de trabajo eventual: El artículo 99 de la L.C.T. establece que esta modalidad se dará solo cuando sea para la satisfacción de resultados concretos y que no pueda proveerse un plazo de finalización determinado. Deberá expresar con claridad y precisión la causa que lo origina.

El objetivo a alcanzar debe estar vinculado con exigencias extraordinarias y transitorias del establecimiento o explotación, o a servicios extraordinarios.

Además de los casos indicados, se asume que existe este tipo de contrato cuando la relación laboral comienza y termina con el objetivo específico establecido (realización de la obra, prestación del servicio o ejecución del acto)

Siempre que se cumplan los requisitos exigidos para adquirir derechos, los beneficios que prevé esta ley son aplicables a los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

La relación no podrá exceder los seis meses por año y hasta un máximo de un año, en un periodo de tres años. Cuando la relación se extinga por causa de finalización del contrato, el empleador no deberá al empleado indemnización alguna, así como tampoco tendrá la obligación de dar preaviso (Ley 20744,1976, art.99).

Contrato de trabajo de grupo o por equipo

Este tipo de contrato se celebra entre un empleador y un grupo de trabajadores. Éste presta servicios que son propios de la actividad de aquél y actúa mediante un delegado o representante. También aplica esta modalidad cuando un grupo de personas, tenga o no personalidad jurídica (es decir, un simple grupo, una comunidad, una sociedad o una asociación), preste servicios, realice obras o actos que son propios de una relación laboral a favor de un tercero y siempre que sea de forma permanente y exclusiva. En este caso, se considera que el empleador es dicho tercero.



En este tipo de contrato, se sigue la misma norma que para los demás, es decir que el empleador tiene con cada uno de los integrantes del grupo, de forma individual, todas las obligaciones previstas en la ley.

El salario puede pactarse de forma colectiva, es decir un monto para el grupo. En ese caso, cada integrante tendrá derecho a percibir según su contribución al resultado del trabajo.

En el caso de que uno de los integrantes del grupo decida retirarse, y siempre que sea necesario sustituirlo, será el delegado o representante quien elija al candidato para hacerlo y deberá proponérselo al empleador, ya que es él quien debe aceptarlo. La persona que se retiró, tiene derecho a que percibir la participación que le corresponda en el trabajo realizado.

Cuando existan trabajadores que hayan sido incorporados al grupo por el empleador, éste deberá pactar su salario, ya que los mismos no pueden participar del salario común.

Por su parte, la Ley Nacional de Empleo N°24013, establece un sistema de multas al empleador, establece acciones de prevención y sanción, promoción del empleo y defensa y la protección a trabajadores desempleados. (Ley 24013,1991) Es necesario aclarar, que, en el caso del trabajo actual, los empleados están bajo relación de dependencia, por lo cual es menester el nombramiento de la Ley de Contrato de Trabajo N°20744. (Ley N° 20744 (1976) “*Régimen de contrato de trabajo*”).

INDEMNIZACIONES

A. INTRODUCCIÓN

El concepto de indemnización busca proteger a una de las partes ante un incumplimiento del contrato de la otra. Para poder explicar los casos en que corresponden, debemos conocer primero las distintas formas y formalidades para extinguir el contrato de trabajo.

Una de las principales formalidades que se exigen para finalizar la relación laboral, es preavisar a la otra parte que el servicio no seguirá siendo requerido o prestado. Luego de conocer sobre esto, es importante saber que el contrato puede extinguirse por diferentes motivos:

- renuncia
- mutuo acuerdo



- denuncia del contrato de trabajo
- abandono de trabajo
- fuerza mayor
- vencimiento del plazo
- quiebra o concurso del empleador
- incapacidad o inhabilidad del trabajador
- muerte del empleador
- jubilación del trabajador
- muerte del trabajador

A continuación, explicaremos estos diferentes conceptos.

B. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

a. Preaviso

El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o de lo contrario, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador, este deberá indemnizar al trabajador.

La ley establece que se debe preavisar que el contrato va a extinguirse y determina plazos mínimos, es decir que las partes pueden fijar un término mayor. En el caso de que quien quiera finalizar la relación laboral sea el trabajador, debe avisar 15 días antes. Y en caso de que sea el empleador quien tome esa decisión, deberá hacerlo conforme a los siguientes plazos:

- si se está en período de prueba, 15 días antes
- si la antigüedad del trabajador en el empleo no excede los 5 años, 1 mes antes
- si la antigüedad del trabajador es superior a 5 años, 2 meses antes.

Para poder probar que se efectuó el correspondiente preaviso, el mismo debe haber sido efectuado por escrito.

Es muy importante tener presente que no puede retractarse el despido, excepto que exista acuerdo entre partes.



Si el preaviso es otorgado por el empleador, el trabajador puede considerar que la relación laboral se ha extinguido antes del vencimiento del plazo en cuyo caso podrá dejar de prestar servicios y no recibirá remuneración por ese plazo, aunque sí continuará teniendo derecho a las indemnizaciones correspondientes. El cese de servicios puede ser otorgado por el empleador, permitiéndole al trabajador no continuar sus labores durante el plazo de preaviso y siempre abonándole el salario correspondiente.

La ley prevé casos en los que se puede suspender la prestación de servicios por parte del trabajador, pero manteniendo el derecho del mismo a percibir los salarios. En estos casos, el preaviso sólo tendrá validez si se establece que comenzará a contarse una vez que cese la causa de la suspensión de servicios.

En el caso de que se haya suspendido la prestación de servicios y también el devengamiento de salarios, el preaviso sí tendrá validez, pero a partir de su notificación y hasta el fin de su plazo, se comenzará a devengar remuneraciones.

En el caso de que primero se notifique el preaviso y luego se suspenda el contrato o prestación de servicio, el plazo de aquél quedará suspendido hasta que las causales de suspensión del contrato, cesen.

La ley prevé también que, durante el plazo de preaviso, el trabajador pueda gozar de una licencia diaria de dos horas de jornada laboral, permitiendo que el mismo opte por las dos primeras o las dos últimas de la jornada, o por acumularlas en una o más jornadas completas. El salario del trabajador no podrá ser reducido por esta causa.

b. Renuncia

Cuando el trabajador decide renunciar, debe hacerlo mediante carta documento o telegrama laboral para que tenga validez. Esta formalidad es independiente a que se preavise o no.

La ley establece que la carta documento podrá ser entregada directamente al empleador o a la autoridad administrativa de trabajo, en cuyo caso ésta es la responsable de comunicárselo al empleador. La posibilidad de renunciar ante autoridad administrativa se remonta al tiempo en que se promulgó la L.C.T. donde la posibilidad de enviar un telegrama no estaba al alcance de cualquiera. Actualmente, la situación ha cambiado, el envío es gratuito y está al alcance de cualquier ciudadano, por lo que usos y costumbres establecen que el telegrama se envía directamente al empleador, sin utilizar intermediarios.



c. Mutuo acuerdo

Otra forma de extinción del contrato es por acuerdo común entre las partes. Para que esta modalidad tenga validez se debe formalizar a través de escritura pública o ante autoridad judicial o administrativa de trabajo. Además, debe hacerse con la presencia personal del empleado.

En el caso de que el comportamiento de ambas partes exteriorice indiscutidamente que la relación ha sido finalizada, también se considerará que es una extinción de mutuo acuerdo (por ejemplo, que el trabajador deje de asistir al lugar de trabajo y el empleador no tome ninguna medida ante esa situación).

d. Denuncia del contrato de trabajo

Cuando una de las partes incumpla el contrato de forma tal que se configure injuria y que impida que la relación laboral continúe, la parte afectada podrá denunciar el contrato ante un juez. Éste será el encargado de valorar la denuncia, considerando cada situación en particular (modalidad, circunstancias personales).

En este caso, se debe comunicar por escrito y con una redacción que no permita dobles interpretaciones, cuáles fueron los motivos para romper el contrato de trabajo.

En caso de que quien realice la denuncia sea el trabajador fundado en justa causa, tendrá derecho a percibir indemnización.

e. Abandono de trabajo

Otra de las formas en las que puede extinguirse el contrato de trabajo es si el trabajador abandona el mismo. Se considerará que esto ocurre sólo si es intimado a reintegrarse a su lugar de trabajo, por el plazo que corresponde según cada situación en particular.

f. Fuerza mayor

Existe la posibilidad de que el despido se produzca por causa de fuerza mayor o porque el trabajo ha disminuido (siempre que esta situación no sea responsabilidad del empleador). En este caso, las extinciones de las relaciones laborales deberán comenzar por los trabajadores con menor antigüedad. En caso de que exista personal que haya ingresado en un mismo semestre, se deberá despedir primero a quien tenga menos carga de familia.



g. Vencimiento del plazo

En los casos de los contratos a plazo, la relación laboral se extingue una vez cumplido el tiempo establecido por el mismo.

h. Quiebra o concurso

En caso de que el empleador se declare en quiebra o concurso, la relación laboral se considera extinta y los trabajadores son acreedores con privilegio especial (es decir que tienen prioridad ante otros acreedores).

Según se determine que la quiebra o concurso es culpa o no del empleador, será la indemnización que corresponda a los trabajadores.

i. Incapacidad o inhabilidad del trabajador

En el caso de que un trabajador sufra alguna enfermedad o accidente inculpable (es decir, que se produce por razones ajenas al cumplimiento de sus tareas laborales), se le deberá guardar el puesto de trabajo por un tiempo que varía según su antigüedad y realidad familiar:

- si tiene menos de 5 años de antigüedad: por 3 meses
- si tiene más de 5 años de antigüedad: por 6 meses
- si tiene menos de 5 años de antigüedad y, además, posee cargas de familia: 6 meses

PRINCIPALES INDEMNIZACIONES

a. Indemnización por falta de preaviso e integración del mes de despido

Como ya explicamos, la parte que decide extinguir la relación laboral está obligada a preavisar a la otra parte, por escrito. En caso de que omita esta exigencia, deberá abonar una indemnización cuyo monto será igual a la remuneración que debería percibir el trabajador durante el plazo establecido por la L.C.T. para preaviso. Si aplicamos el concepto a cada caso particular:



- en caso de un trabajador con hasta 5 años de antigüedad, si el empleador no preavisa, deberá abonarle una indemnización equivalente a un mes de remuneración.
- en caso de un trabajador con una antigüedad superior a 5 años, la indemnización será equivalente a 2 meses de salario.
- en caso de un trabajador en período de prueba, si es despedido sin que medie preaviso, tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a 15 días de remuneración.

En caso de que el empleador decida finalizar la relación laboral sin preavisar y en fecha diferente al último día del mes, deberá abonar, además, una indemnización equivalente a los días faltantes hasta finalizar el mes en que se produzca el despido. Esta disposición es la denominada “integración del mes de despido” y no aplica en caso de período de prueba.

Caso práctico preaviso e integración del mes de despido

El ejemplo a tratar consiste en un empleado registrado el 01/02/2019 y despedido sin causa el 05/11/2019. En el caso planteado el empleador preavisa al trabajador en el tiempo correspondiente, por lo que se procede al cálculo de su liquidación:

- Remuneración del trabajador \$15.000
- Antigüedad del trabajador: menor a 1 año
- Preaviso según ley de contrato de trabajo: 1 mes
- Indemnización por preaviso: \$15.000

Adicionalmente, considerando que el trabajador fue despedido un día diferente al último día del mes, se calcula la integración del mes de despido

- Días trabajados en el mes de despido: 5 días
- Días faltantes para completar el mes: 25 días

Debemos dividir la remuneración mensual por 30 días para obtener el monto diario, y multiplicarlo por los días faltantes



Indemnización por antigüedad o despido

Esta indemnización busca amparar a los trabajadores, desalentando el despido sin justa causa. Abarca a la mayor cantidad de situaciones de despido y es abonada sólo si la relación laboral se extingue por decisión unilateral del empleador, independientemente de si se efectuó el preaviso o no.

La ley establece que el monto de esta indemnización será igual a 1 mes de remuneración por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses. Para calcularla, se tomará como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual (MRMNH) que se haya devengado durante el último año o durante el tiempo que duró la prestación de servicio, el menor. Por ejemplo, si una persona con una antigüedad de 4 años y 5 meses es despedida sin justa causa, tendrá derecho a cobrar una indemnización equivalente a 5 meses de sueldo, ya que su antigüedad supera la fracción de 3 meses.

El monto tomado como base tiene un tope máximo. Para poder calcularlo, debemos sumar todas las remuneraciones previstas por el convenio colectivo de trabajo que sea aplicable al trabajador por la jornada legal o convencional (sin considerar antigüedad) y hacer un promedio de las mismas. La base no podrá ser superior a 3 veces ese promedio.

Indemnización por vacaciones

Independientemente de cuál sea la causa de despido, se le deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente al salario que corresponde por vacaciones y el monto deberá ser proporcional al tiempo trabajado en el año.

La cantidad de días de descanso anual a los que tiene derecho cada trabajador, varía según su antigüedad:

- menos de 6 meses de antigüedad: 1 día de descanso cada 20 días trabajados
- de 6 meses a 5 años de antigüedad: 14 días
- de 5 años a 10 años de antigüedad: 21 días
- de 10 años a 20 años de antigüedad: 28 días
- más de 20 años de antigüedad: 35 días

Al momento de calcular la indemnización por vacaciones, debemos tener en cuenta esa tabla para saber cuántos días le corresponderían al trabajador. Esa cantidad de días



detallada arriba es para el caso de que el empleado trabaje todo el año, por lo que en caso de despido se debe proporcionar a la cantidad de días efectivamente trabajados. Una vez calculados los días proporcionales, se debe dividir la MRMNH por 25 y multiplicar ese resultado por la cantidad de días correspondiente determinada.

Se considerará que todos los meses tienen 30 días y que el año tiene 360 días. Mientras que, para determinar el monto a abonar, la ley establece que se tomará como base 25 días por mes.

Indemnización por despido por embarazo o matrimonio

Para ambos casos, se deberá abonar, en concepto de indemnización, un monto equivalente a un año de remuneraciones (13 meses en total, ya que se abona SAC), además de la indemnización por despido sin justa causa y las demás que correspondan.

Para el caso de embarazo, se supone que la causa de despido es el mismo, cuando ocurra dentro de 7 meses y medio antes o después de la fecha de parto. Se debe haber notificado y acreditado el embarazo o el nacimiento, según corresponda.

En el caso de matrimonio, se presume que ésta es la causa de despido, cuando el mismo se produce 3 meses antes o 6 meses después del matrimonio, siempre que el mismo haya sido notificado y cuando no exista otra causa probada.

Indemnización por no entrega de certificado de trabajo

El empleador está obligado a entregar al trabajador una constancia del servicio prestado por el mismo y también un certificado de haber ingresado los fondos de seguridad social y sindicales a su cargo.

Si el empleador no entrega dichos certificados dentro de los 2 días hábiles de que el trabajador los requiera, deberá abonarle una indemnización igual a 3 veces la MRMNH percibida durante el trabajador durante el último año o durante el tiempo que prestó servicios.

Indemnización por no ingreso de retenciones

Cada mes, el empleador retiene al trabajador un porcentaje del sueldo en concepto de aportes a organismos de seguridad social, aportes gremiales y otros tipos de contribuciones



que pueden existir o no según cada caso particular, con el objetivo de ingresar esos valores en las instituciones correspondientes. Si la retención se produjo y, una vez extinguida la relación laboral, el empleador no entregó el dinero total o parcialmente a la entidad correspondiente, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización igual a la remuneración mensual que percibía, todos los meses hasta que el empleador regularice la situación.

Otras indemnizaciones

La ley prevé también una indemnización igual al 50% de la indemnización por despido sin justa causa, que se aplicará en los siguientes casos:

- en caso de que el trabajador sea despedido por causa de fuerza mayor, o porque existe disminución de trabajo que no sea responsabilidad del empleador.
- si el trabajador fallece, esta indemnización la percibirán sus herederos y cónyuge.
- en el caso de que muera el empleador, siempre que dicha situación implique una disolución de la relación laboral
- en caso de contrato a plazo, si el mismo tiene una duración superior a 1 año, cuando se extinga por cumplimiento de plazo, mediando preaviso y estando el contrato totalmente cumplido
- si el empleador es declarado en quiebra y la misma implica la disolución de la relación laboral, siempre que aquella no sea responsabilidad del empleador. En cualquier otro caso, corresponde indemnización completa.
- en caso de que el trabajador sea beneficiario previsional, vuelva a trabajar y sea despedido por causas de fuerza mayor o por disminución de trabajo no imputable al empleador, corresponderá esta indemnización, siempre con obligación de preaviso. Si, en cambio, fuese despedido por ser titular de un beneficio previsional (jubilado), se abonará indemnización completa

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/buscastrabajo/conocetusderechos/marcolegal>

En la Argentina: Antecedentes: -en 1915 Ley 9688 sobre accidentes de trabajo Estuvo 13 años para tratarse!!! (desde 1902 hasta 1914) Ley de Responsabilidad por Accidentes de Trabajo 60 años después... Ley de Higiene y Seguridad n°19587 entra en vigencia en 1972 Y la ley de Riesgos del Trabajo (24557) en 1995

Ley de Responsabilidad por Accidentes de Trabajo (n° 9688) de 1915



Del derecho civil a las leyes de protección a los trabajadores de la doctrina de la culpa a la del riesgo profesional Culpa: el demandado se presume culpable Demostrar su 'inocencia' y que la responsabilidad era del patrón Negligencia - descuido - imprudencia Riesgo profesional: la responsabilidad de la condición digna de trabajo es del patrón Si, había que demostrar la relación entre el acc/enf con el trabajo Ley de Responsabilidad por Accidentes de Trabajo (nº 9688) de 1915

¿cuál es la relevancia de la primera ley de Accidentes de Trabajo (nº 9688) de 1915?

- Interés social por reconocer derechos a los trabajadores
- Reconocer que los Accidentes/enfermedades se producen en/por el trabajo
- La responsabilidad por defecto del patrón
- Riegos
- Daño >> se debe indemnizar
- Trabajo puede ser insalubre
- Resarcimiento económico para el trabajador

CARACTER SOCIAL REPARATIVA CAUSAL Y LINEAL PRIMER DISPOSITIVO REGULADOR DE LAS DISPUTAS DEL TRABAJO EN ARGENTINA

¿qué es un accidente y una enfermedad?

ACCIDENTE: es un hecho visible (súbito y violento ocurrido en ocasión del trabajo)

Y una ENFERMEDAD PROFESIONAL: - listada por el PEN - establecer: actividad causa síntomas consecuencias

La OIT en 1919 adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo -horas de trabajo en la industria -desempleo -protección de la maternidad -trabajo nocturno de las mujeres -edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria.

C 017 sobre indemnización por accidente de trabajo (1925) C 018 sobre enfermedades profesionales (1925) C 020 sobre trabajo nocturno en panaderías (1925) C 030 sobre horas de trabajo en comercio y oficinas (1930) C 042 sobre enfermedades profesionales (1942) C 081 sobre inspección de trabajo (1947) C 121 sobre prestaciones en caso de accidentes o enfermedades profesionales (1964 modificado en 1980) C 155 sobre Seguridad y Salud de los trabajadores (1981)-define salud C 187 sobre Salud y Seguridad (2006)



Ley de Higiene y Seguridad n°19587 (1972)

NORMATIVA DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La ley de higiene y seguridad en los trabajos, es una normativa que se presenta en un contexto político de dictadura cívico-militar.

Se trata de una ley-decreto de la Revolución Argentina, que es el nombre con el que se autodenominó la dictadura cívico-militar que derrocó al presidente constitucional radical, Arturo Illia, mediante un golpe de Estado llevado a cabo el 28 de junio de 1966, y que duró hasta el año 1973. Los dictadores que se sucedieron fueron: Juan Carlos Onganía (1966-1970), Roberto Marcelo Livingston (1970-1971) y Alejandro Agustín Lanusse (1971-1973).

Pese a que se trata de una ley emanada de un gobierno dictatorial, aún sigue vigente al igual que su principal reglamento, el decreto 351/79.

Es una ley muy simple que otorga al Poder Ejecutivo amplios poderes para hacer cosas en materia de higiene y seguridad en el trabajo, y que, a mi simple entender todavía ningún gobierno desde '72 a la fecha han sabido utilizar a fondo.

Esta primera parte del artículo habla del alcance de la norma y la misma se aplica a todo el territorio de la República, es decir, Estado Nacional más Estados Provinciales y Municipios Autónomos. Esta idea de normas únicas para todo el territorio en materia laboral, que incluye a la higiene y seguridad en el trabajo, está ratificada en el Pacto Federal del Trabajo ley 25.212.

En definitiva, éste último párrafo del artículo uno, habla del lugar donde se trabaja, las formas y modalidades que puede tomar este lugar.

Artículo 2º — A los efectos de la presente ley los términos «establecimiento», «explotación», «centro de trabajo» o «puesto de trabajo» designan todo lugar destinado a la realización o donde se realicen tareas de cualquier índole o naturaleza con la presencia permanente, circunstancial, transitoria o eventual de personas físicas y a los depósitos y dependencias anexas de todo tipo en que las mismas deban permanecer o a los que asistan o concurren por el hecho o en ocasión del trabajo o con el consentimiento expreso o tácito del principal.

Persona jurídica es una organización con derechos y obligaciones que existe, pero no como individuo, sino como institución y que es creada por una o más personas físicas para cumplir



un objetivo social que puede ser con o sin ánimo de lucro. En otras palabras, una persona jurídica es todo ente con capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones y que no sea una persona física.

Las personas jurídicas públicas son el Estado Nacional, las Provincias y los municipios, es decir, los entes estatales que son creación directa del Estado. Ejercen la potestad de imperio en todo el ámbito de su actividad, su patrimonio es totalmente estatal y desempeñan un servicio público. Las personas jurídicas públicas no estatales son los entes en cuya creación ha participado el Estado pero que son integrados por particulares o que aún sin injerencia del Estado en su constitución, ejercen algún tipo de función pública (Colegios profesionales, sindicatos, obras sociales, etc.)

Artículo 3º — Cuando la prestación de trabajo se ejecute por terceros, en establecimientos, centros o puestos de trabajo del dador principal o con maquinarias, elementos o dispositivos por él suministrados, éste será solidariamente responsable del cumplimiento de las disposiciones de esta ley.

Análisis: La finalidad de la responsabilidad solidaria es la aplicación del principio de protección extendiendo la responsabilidad a un sujeto que no es titular de la relación laboral.

Principal A ==> Empleador A

Segundo A ==> Empleado A

Entre el Principal A, o sea, el Empleador, y el Segundo A, el Empleado, hay una relación o contrato de trabajo directo entre ambos. Es decir, al empleado lo contrata directamente el Empleador.

Principal A ==> Empleador A

Principal B ==> Empleador B

Segundo B ==> Empleado B ==> Trabaja para el Empleador A

Si el Empleador A contrata al Empleador B para realizar algún tipo de trabajo dentro del establecimiento del Empleador A, y el Empleador B, a su vez contrata al Empleado B para dicha tarea, éste es el tercero en relación al Empleador A.



El Empleado B trabaja para el Empleador A, pero contratado por el Empleador B.

Por lo tanto, en este esquema de subcontrataciones o tercerización del trabajo como comúnmente se suele llamar, ambos empleadores son responsables solidarios de velar por la vida y salud del Empleado B.

Artículo 4º — La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto:

- a) proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores;
- b) prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo;
- c) estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.
- d) difusión y publicidad de las recomendaciones y técnicas de prevención que resulten universalmente aconsejables o adecuadas;
- e) realización de exámenes médicos pre-ocupacionales y periódicos, de acuerdo a las normas que se establezcan en las respectivas reglamentaciones.

Artículo 6º — Las reglamentaciones de las condiciones de higiene de los ambientes de trabajo deberán considerar primordialmente:

- a) características de diseño de plantas industriales, establecimientos, locales, centros y puestos de trabajo, maquinarias, equipos y procedimientos seguidos en el trabajo;
- b) factores físicos: cubaje, ventilación, temperatura, carga térmica, presión, humedad, iluminación, ruidos, vibraciones y radiaciones ionizantes;
- c) contaminación ambiental: agentes físicos y/o químicos y biológicos;
- d) efluentes industriales
 - a) instalaciones, artefactos y accesorios; útiles y herramientas: ubicación y conservación;
 - b) protección de máquinas, instalaciones y artefactos;
 - c) instalaciones eléctricas;
 - d) equipos de protección individual de los trabajadores;



- e) prevención de accidentes del trabajo y enfermedades del trabajo;
 - f) identificación y rotulado de sustancias nocivas y señalamiento de lugares peligrosos y singularmente peligrosos;
 - g) prevención y protección contra incendios y cualquier clase de siniestros.
- a) a la construcción, adaptación, instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas;
 - b) a la colocación y mantenimiento de resguardos y protectores de maquinarias y de todo género de instalaciones, con los dispositivos de higiene y seguridad que la mejor técnica aconseje;
 - c) al suministro y mantenimiento de los equipos de protección personal;
 - d) a las operaciones y procesos de trabajo.

Artículo 9º — Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, son también obligaciones del empleador;

Análisis: «Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos...», significa que, además, de lo que puedan llegar a decir o agregar como obligaciones al empleador los reglamentos o normativas posteriores, las que establece este artículo de la ley siguen siendo aplicable.

- a) disponer el examen pre-ocupacional y revisión periódica del personal, registrando sus resultados en el respectivo legajo de salud;

Análisis: Prima la ley de riesgo del trabajo 24.557 que es más específica.

- b) mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo;
- c) instalar los equipos necesarios para la renovación del aire y eliminación de gases, vapores y demás impurezas producidas en el curso del trabajo;
- d) mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas y servicios de aguas potables;



e) evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfecciones periódicas pertinentes;

f) eliminar, aislar o reducir los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores;

g) instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio o cualquier otro siniestro;

h) depositar con el resguardo consiguiente y en condiciones de seguridad las sustancias peligrosas;

Análisis: Poco se cumple con esta obligación por parte del empleador. Todo producto químico, que, sacando al agua, la mayoría son peligrosos, deben estar fuera del alcance de las personas que no están capacitadas y autorizadas para su uso.

i) disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios;

k) promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas;

Análisis: El empleador no sólo debe promover en el sentido de fomentar o facilitar, sino que es el responsable, en todos los aspectos, directa o indirectamente de la misma.

La clave de la capacitación a los trabajadores radica en éstas últimas palabras: «...particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas;». Es decir, la capacitación debe tener como eje fundamental a la prevención sobre las tareas específicas y concretas que hace cada uno de los trabajadores.

l) denunciar accidentes y enfermedades del trabajo.

Análisis: La obligación legal de la denuncia de los accidentes o enfermedades de trabajo es por parte del empleador a la autoridad de aplicación. Para el trabajador la denuncia al empleador representa un derecho, lo que significa que alguien debe garantizar, el estado o SRT, la ART y el empleador.



Artículo 10. — Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, el trabajador estará obligado a:

- a) cumplir con las normas de higiene y seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo;
- b) someterse a los exámenes médicos preventivos o periódicos y cumplir con las prescripciones e indicaciones que a tal efecto se le formulen;
- c) cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad y observar sus prescripciones;
- d) colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dictaren durante las horas de labor.

Ley de Riesgos del Trabajo n°24557 (1995)

Prevención de Riesgos y reparación de daños -Formaliza la aparición de la ARTs- Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (privadas) Cobertura de las consecuencias de acc/enf (ART) Determinación de incapacidades Derechos y deberes tanto para los trabajadores como para el empleador Define Accidentes/enfermedades-NO Riesgo Resarcimiento económico (piso-techo) Re-calificación, re-colocación y rehabilitación El ente regulador del Estado es la SRT- Superintendencia de Riesgos del Trabajo **¿Qué son las Aseguradoras de Riesgo del Trabajo?**

Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) son empresas privadas contratadas por los empleadores para asesorarlos en las medidas de prevención y para reparar los daños en casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Están autorizadas para funcionar por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y por la Superintendencia de Seguros de la Nación, Organismos que verifican el cumplimiento de los requisitos de solvencia financiera y capacidad de gestión.

Las ART tienen como obligación:

- Brindar todas las prestaciones que fija la ley, tanto preventivas como dinerarias, sociales y de salud.



- Evaluar la verosimilitud de los riesgos que declare el empleador.
- Realizar la evaluación periódica de los riesgos existentes en las empresas afiliadas y su evolución.
- Efectuar los exámenes médicos periódicos para vigilar la salud de los trabajadores expuestos a riesgo.
- Visitar periódicamente a los empleadores para controlar el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo.
- Promover la prevención, informando a la SRT acerca de los planes y programas exigidos a las empresas.
- Mantener un registro de siniestralidad por establecimiento.
- Informar a los interesados acerca de la composición de la entidad, de sus balances y de su régimen de alícuotas.
- Controlar la ejecución del Plan de Acción de los empleadores y denunciar ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo los incumplimientos.
- Brindar asesoramiento y asistencia técnica a los empleadores y a sus trabajadores en materia de prevención de riesgos del trabajo.
- Denunciar los incumplimientos de los empleadores a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

<https://www.argentina.gob.ar/srt/art/funcion-de-las-art-ea>

Conoce cuales son los derechos y obligaciones que le corresponden a los empleadores:

Derechos

- Elegir una ART y cambiar de aseguradora, luego de cumplir los plazos mínimos de afiliación.
- Recibir por parte de la ART asesoramiento, capacitación y asistencia técnica en materia de prevención de riesgos para el propio empleador y para sus trabajadores.
- Recibir información de la ART sobre el régimen de alícuotas vigente, sobre las prestaciones que prevé el sistema de riesgos del trabajo y los procedimientos de denuncia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Exigir a su ART la realización de los exámenes periódicos que correspondan y el cumplimiento de la asistencia médica y económica a sus trabajadores en caso de accidentes o enfermedades profesionales.



- Exigir a su ART la entrega de credenciales para los trabajadores en la cual consta el número telefónico de la aseguradora para llamar en forma gratuita al Centro Coordinador de Atención Permanente (CeCAP) que brinda asistencia y orientación en caso de accidente de trabajo.

Obligaciones

- Estar afiliado a una ART o autoasegurarse (sólo si cumplen con los requisitos establecidos).
- Notificar a la ART la incorporación de nuevo personal.
- Informar a sus trabajadores a qué ART está afiliado.
- Cumplir con las normas de higiene y seguridad en el trabajo establecidas a través de las Leyes [Nº 19.587](#) y [Nº 24.557](#) y sus normativas complementarias.
- Adoptar las medidas necesarias para prevenir riesgos en el trabajo.
- Informar a sus trabajadores de los riesgos que tiene su tarea y protegerlos de los mismos.
- Proveer a sus trabajadores de los elementos de protección personal y capacitarlos para su correcta utilización.
- Capacitar a sus trabajadores en métodos de prevención de riesgos del trabajo.
- Realizar los exámenes médicos preocupacionales y por cambio de actividad (si dicho cambio implica el comienzo de una eventual exposición a agentes de riesgo), e informar los resultados de los mismos al trabajador.
- Denunciar ante la ART los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que ocurran en su establecimiento.
- Solicitar a la ART la atención médica inmediata en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.
- Denunciar incumplimientos de su ART ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- Mantener un registro de accidentabilidad laboral.
- Cumplir con el Programa de Reducción de Siniestralidad, establecido en caso de que la accidentabilidad de su empresa supere en un 10% el índice de incidencia de su sector de actividad.
- Inscribirse a través de su ART al “Registro de Sustancias y Agentes Cancerígenos” ([Resolución SRT Nº 415/02](#)), al “Registro Nacional para la Prevención de Accidentes Industriales Mayores” ([Resolución SRT Nº 743/03](#)) y al “Registro de Difenilos Policlorados” ([Resolución SRT Nº 497/03](#)).



(<https://www.argentina.gob.ar/srt/empleador/derechos-y-obligaciones>)

Ley de Riesgos del Trabajo n°24557 (1995)

-Define Accidente: ...todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo (in itinere). Define enfermedad: ...aquellas que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo **IMPORTANTE!!** El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades para determinar la enfermedad profesional.

Decreto 658/96 Listado de enfermedades profesionales

Entonces ¿qué se considere todo aquello que sea: -visible -identificable -cuantificable A los riesgos se los clasifica -físicos -químicos -biológicos -ergonómico -psico-sociales era un riesgo en Argentina?

¿qué son los riesgos psicosociales? Los factores psico-sociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y sobre todo de la organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés Modelo explicativo ¿En qué se enfoca este modelo? En desarrollar: -la capacidad de adaptación -el auto-conocimiento de las fortalezas y debilidades -el trabajo en equipo-sentimiento de grupo-pertenencia -posibilidades de relacionarse socialmente (adaptación) -en la auto-estima -calidad de liderazgo (organizacional y personal) -integración social -posibilidades de desarrollo profesional -control sobre las condiciones de trabajo Manejo de las exigencias psicológicas (cuantitativas: tiempo y cualitativas: cantidad) Exigencias emocionales Fuente: ISTAS 21 (Manual de evaluación de riesgos psico-sociales v2004 del Instituto Sindical, Ambiente y Salud)o: Karasek: DEMANDA-CONTROL-APOYO SOCIAL Siegrist: ESFUERZO-RECOMPENSA

CYMAT (Condiciones y medioambiente de trabajo) Proceso de trabajo predominante Naturaleza, contenido, organización y división del trabajo Higiene, seguridad y salud ocupacionales Ergonomía Duración y Configuración del Tiempo de Trabajo Carga Física Carga Psíquica Carga Mental del Trabajo Sistema de Remuneraciones Modo de Gestión de la Fuerza del Trabajo Condiciones Gener Posibilidad de Participar en el mejoramiento de las Condiciones de Trabajo. Duración y Configuración del Tiempo de Trabajo: intensidad, tiempos, descansos, ritmos, pausas, trabajo por turnos, trabajo nocturno. Tr temporario.



Modo de Gestión de la Fuerza del Trabajo: taylorizado, toyotizado. Sistema de Remuneraciones: contratado, efectivo, pasante. Condiciones Generales de Vida: tiempo libre, ocioso, vida personal y familiar. Contenido del trabajo: capacidades que pone en juego el trabajador. Calificaciones/competencias requeridas para la ejecución del trabajo de Vida Posibilidad de Participar en el mejoramiento de las Condiciones de Trabajo.

Carga psíquica: Requerimiento de participación, comunicación, conocimientos, creatividad y experiencia. Enfrentarse a situaciones nuevas, procedimientos (nuevos, cambiantes, ambiguos) urgencias, toma de decisiones, simultaneidad de llamados, desinformación, falta de capacitación, presión, impacto de las nuevas tecnologías de información.

Carga mental: El esfuerzo intelectual. Rapidez y complejidad de la tarea; atención y concentración. Adaptación a la inmediatez de la tecnología, cantidad de información, control de procesos automáticos, informatizados, cantidad y calidad de la información requerida, apremio del tiempo, minuciosidad, operaciones mentales, monotonía, fatiga.

¿Qué consecuencias tiene? nuevas enfermedades del trabajo estrés- burnout- angustia- ansiedad-depresión-adicciones violencia

EVALUACIÓN DE RIESGOS

La evaluación de riesgos es el proceso mediante el cual la empresa tiene conocimiento de su situación con respecto a la seguridad y la salud de sus trabajadores. Es una de las actividades preventivas que legalmente deben llevar a cabo todas y cada una de las empresas, independientemente de su actividad productiva o su tamaño. Pero no es tan sólo una obligación legal de la que derivan responsabilidades relativas a la seguridad y la salud de los trabajadores, sino que forma parte del ciclo de mejora continua que cualquier empresa tiene que aplicar en su gestión. Este es el objetivo de la evaluación de riesgos: disponer de un diagnóstico de la prevención de los riesgos laborales en una empresa determinada para que los responsables de esta empresa puedan adoptar las medidas de prevención necesarias. En la práctica, el concepto evaluación de riesgos incluye fases diferenciadas y consecutivas: la identificación de los factores de riesgo y las deficiencias originadas por las condiciones de trabajo, la eliminación de los que sean evitables, la valoración de los no evitables y, finalmente, la propuesta de medidas para controlar, reducir y eliminar, siempre que sea posible, tanto los factores de riesgo como los riesgos asociados. La evaluación de riesgos también debe incluir la identificación de los incumplimientos de la normativa general y específica que sea aplicable a la empresa en función de sus



características de tamaño, actividad productiva, ubicación, etc., lo que, a pesar de no generar un riesgo en el sentido estricto del término, sí que es un aspecto que se debe tratar, como mínimo, como "deficiencia". Para el cumplimiento de estas metas se utilizan herramientas de diagnóstico, para ello a través de entrevistas a trabajadores por un método de muestreo, podremos tener una primera visión de lo que observa y percibe uno de los principales actores en el desarrollo de nuestro trabajo.

RELEVAMIENTO GENERAL DE RIESGOS LABORALES

La SRT dispuso que los empleadores deberán presentar un Relevamiento General de Riesgos Laborales al momento de afiliarse a una ART (Resolución SRT 463/09, Resolución SRT 529/09 y Resolución). Esta herramienta colabora con el sistema de prevención ya que permite que las aseguradoras y la Superintendencia posean una fuente más de información sobre los riesgos existentes y habilita un asesoramiento en medidas de prevención específico para esos riesgos por parte de las ART. El empleador tiene un plazo de 30 días al momento de la afiliación para presentar el Relevamiento General de Riesgos Laborales y la ART lo informará a la SRT en un plazo de 10 días. Las aseguradoras deberán visitar al empleador a fin de verificar el estado de cumplimiento de la normativa de salud y seguridad en el trabajo.

ENTREVISTA

Guía de preguntas

1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?

Empleado de la empresa de limpieza: Buenos días, en la empresa llevo trabajando casi dos años, soy de mis compañeros en la Facultad la más antigua.



Empleado de la empresa de seguridad: Buenas tardes, yo en la empresa llevo trabajando ya casi tres años.

2. ¿Cuál es su sentir como empleado en relación a la empresa en la que trabaja?

Empleado de la empresa de limpieza: En realidad, hablo por mi, pero también lo he visto reflejado en mis compañeros, que existe una relación distante con la empresa ya que prácticamente no nos vemos con los supervisores frecuentemente, o nos vemos como mucho una vez al mes cuando acercamos a las oficinas de la empresa a entregar las planillas de los días trabajados. Tenemos en general una sensación de desprotección o de desamparo por parte de ellos hacia nosotros, la relación como dije es muy distante.

Empleado de la empresa de seguridad: yo del tiempo que llevo cubriendo este servicio, no he tenido la posibilidad de tener mucha relación con la parte jerárquica de la empresa, prácticamente mi relación solo es con el supervisor que nos visita a la guardia de la Facultad esporádicamente.

3. ¿Se siente satisfecho en cuanto a la cantidad de trabajo que realiza diariamente?

Empleado de la empresa de limpieza: La cantidad de trabajo, en la facultad, la verdad es que es mucho para la cantidad de empleados que somos para realizar nuestras tareas diariamente, así que por ese lado te diría que no me encuentro satisfecho.

El edificio es muy grande y realmente somos muy pocos.

Empleado de la empresa de seguridad: la verdad no estoy satisfecho, ya que en nuestro caso que realizamos la custodia del edificio, tenemos que caminar mucho durante la jornada



ya que son cuatro pisos y somos tres personas solamente para cubrir el servicio. Una de base para hacer entrega de llaves y dos para realizar rondines permanentes.

4 ¿Se siente satisfecho por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar su trabajo y el proceso que se sigue para supervisar el mismo?

Empleado de la empresa de limpieza: Respecto a la rutina de nuestras tareas en parte las organizamos en acuerdo con el personal de mantenimiento de la Facultad y parte con cierta libertad nosotros. Por parte de la empresa y siendo sincera, no recibimos un cronograma de trabajo, ni tampoco se acerca por acá el supervisor designado por la empresa para darnos alguna indicación o para darnos algún cronograma de tareas.

Empleado de la empresa de seguridad: Al decir verdad, no hemos recibido por parte de la empresa instructivo, manual de procedimientos o plan de trabajo para cumplir nuestra jornada dentro de la Facultad, si tenemos comunicación en caso de necesidad con la policía que custodia el predio universitario.

5.¿Cómo considera que es el ambiente de trabajo en la facultad?

Empleado de la empresa de limpieza: El ambiente dentro de la facultad te diría que es bueno, tenemos un trato cordial diariamente tanto con estudiantes, profesores y no docentes.

Empleado de la empresa de seguridad: El trato en general es bueno con todas las personas de la facultad, no hemos tenido mayores inconvenientes con ellos.

6. ¿Siente que puede desarrollar en su trabajo sus habilidades, creatividad o potenciales?



Empleado de la empresa de limpieza: En parte si, tal vez debido a la falta de personal, diariamente ponemos nuestra creatividad y habilidades para lograr cumplir con las necesidades que tiene el edificio ese día.

Empleado de la empresa de seguridad: prácticamente es parte del trabajo poner nuestras habilidades a diario, ya que se nos complica referenciarlos muchas veces con el supervisor para salvar inconvenientes.

7. ¿Cómo se siente respecto del trato que tiene con sus compañeros de Trabajo y supervisores de su empresa?

Empleado de la empresa de limpieza: Bueno, con mis compañeros el trato es bueno, ya que nos ayudamos entre nosotros diariamente, en cuanto a los supervisores de la empresa, como te mencioné antes, el trato es muy distante, ya que prácticamente no los vemos, tenemos poco contacto con ellos, si los llamamos por teléfono para plantearles algún problema rara vez contestan o dan alguna solución.

Empleado de la empresa de seguridad: el trato con los compañeros de seguridad es bueno, pasamos jornadas extensas que superan diariamente las ocho horas , por lo tanto tratamos de poner nuestro mayor esfuerzo por llevarnos bien para hacer la jornada más llevadera.

En relación al trato con los supervisores, nos sentimos bastante a la deriva, la comunicación es poco frecuente y breve.

8 ¿Se siente identificado/a con los objetivos de la empresa?

Empleado de la empresa de limpieza: Sinceramente, no, y no sabría decir cuáles son los objetivos o metas de la empresa de limpieza, no nos comunican ese tipo de cosas. No tenemos reuniones que nos informen ese tipo de cosas.

Empleado de la empresa de seguridad: Desde que trabajo en esta empresa de seguridad, solo en una oportunidad recuerdo que se hizo un tipo reunión para hablarnos de la empresa, pero no te podría decir con claridad conocer cuáles son los objetivos que tiene.



9 ¿Qué tanto percibe que su trabajo es útil para otras personas?

Empleado de la empresa de limpieza: Bueno , después de la pandemia que nos ha tocado atravesar, si te podría decir que siento que mi trabajo es más valorado en la Facultad, creo que nuestra actividad ha sido revalorizada por la gente luego de lo acontecido con el covid-19.

Empleado de la empresa de seguridad: En nuestro caso, siento la utilidad que tiene nuestro trabajo, cuando nos ha tocado salvar alguna situación en la Facultad, ahí si yo particularmente, y creo que mis compañeros también hemos sentido reconocido por las personas de la Facultad, ya sean estudiantes, profesores etc.

10 ¿Se siente motivado para estar muy activo en su puesto de trabajo?

Empleado de la empresa de limpieza: La verdad en general no , ya que cobramos poco, muchas veces fuera de fecha, tenemos poca o nula comunicación con la empresa , y con todo esto en contra , cuesta sentirse motivado.

Lo que ayuda a sentirse mejor o más motivado en este caso, es el compañerismo que tengo con mis pares y como mencione antes el buen trato con las personas que trabajan y estudian en la Facultad.

Empleado de la empresa de seguridad: No, para ser sincero, no me siento muy motivado en este trabajo, son muchas horas que hay que estar aquí, muchas veces parte de las horas no las vemos reflejadas en los bonos de sueldo.

11 Cuando tiene problemas extra laborales, que afectan su trabajo, ¿su jefe está en disposición de apoyarle?

Empleado de la empresa de limpieza: No, en realidad, recibimos más ayuda del personal de la Facultad, que muchas veces nos da una mano, que por parte de la empresa, sabemos que prácticamente por ese lado estamos muy limitados, con mis compañeros a veces nos organizamos entre nosotros por ejemplo cambiándonos el turno para poder hacer frente a tramites o inconvenientes que se presentan en nuestras vidas.



Empleado de la empresa de seguridad: Lamentablemente la disposición por parte de la empresa es muy escasa cuando se nos presentan problemas, no recibimos apoyo para ser honesto, y es sabido que si nos ausentamos perdemos el pago del día y el presentismo.

12. ¿En su empresa, se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción?

Empleado de la empresa de limpieza: No para nada, como te mencione anteriormente, la empresa no nos hace parte de sus metas u objetivos, no tenemos participación, no existe ningún sistema de premios o incentivos. Todos cobramos lo mismo por nuestros trabajos.

Empleado de la empresa de seguridad: yo que llevo más tiempo en la empresa te puedo decir que los ascensos o pago de incentivos no existe, por lo menos desde que trabajo en esta empresa eso no se ha implementado nunca.

13 Considera que tiene libertad para expresar sus opiniones en cuanto al trabajo?

Empleado de la empresa de limpieza: Al decir verdad, con el personal de la Facultad si, pero en cuanto a la empresa no porque prácticamente como dije antes no hay mucha comunicación, y pienso que también las opiniones las reprimimos un poco por miedo a perder el trabajo o que nos terminen suspendiendo.

Empleado de la empresa de seguridad: cuando he tenido la oportunidad le he comentado al supervisor mis opiniones o ideas respecto del servicio, pero la mayoría de las veces no han sido consideradas.

14 Siente que su trabajo le brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se le presente?

Empleado de la empresa de limpieza: No para nada, ni por la parte económica ya que el sueldo es muy bajo, para nada te da seguridad, te lo pagan en distintas fechas todos los meses, y no sabes a ciencia cierta cuanto vas a cobrar.



Empleado de la empresa de seguridad: En mi opinión, en esto con certeza hablo por todos mis compañeros, no podemos contar con que nuestro empleo nos sea un respaldo para nuestras vidas, apenas podemos contar con él para subsistir con muchas limitaciones.

Por otro lado no es un trabajo seguro, así que es difícil hacer planes hacia el futuro trabajando de esta manera.

15 Siente que su trabajo le permite cumplir con las actividades que planea para cuando esta fuera del horario de trabajo?

Empleado de la empresa de limpieza : La verdad se hace complicado, por el lado económico ya que para varias actividades se necesitan recursos y por otro lado yo como otros de mis compañeros realizamos otros trabajos o changas para poder subsistir, con lo cual gran terminamos muy cansados ya gran parte del día se la dedicamos al trabajo.

Empleado de la empresa de seguridad: En el caso de los trabajos como el nuestro de seguridad, pasamos jornadas de doce horas diarias con solo un franco semanal, así que es muy poco el margen de disponibilidad horaria con el que contamos.

16. Los horarios de trabajo le permiten participar en la realización de otras actividades familiares domésticas?

Empleado de la empresa de limpieza: Tenemos un turno fijo generalmente, si necesitas trabajar en contra turno, la única posibilidad es que nos colaboremos entre los compañeros cambiándonos el turno, de otra manera imposible, no mandan reemplazo para cubrirte en el servicio.

Empleado de la empresa de seguridad: no para nada, quedo muy limitado con los tiempos.

17. Sus actividades laborales le permiten participar del cuidado de su familia? (hijos, padres, hermanos y/u otros)



Empleado de la empresa de limpieza: No, se dificulta bastante ya que pasamos varias horas del día fuera de nuestras casas por motivos de trabajo, muchas veces nos perdemos de participar de eventos escolares de nuestros hijos.

Empleado de la empresa de seguridad: En realidad no, a no ser que este de franco y se presente la situación en que mi familia necesite de mi cuidado por ese día. Por un tema de cuidado de familiar con algún problema de salud, sabes que si faltas mucho, corres el riesgo de que te despidan, días que te ausentas sabes que va a descuento y también perdes el presentismo.

18 ¿Siente que tiene la posibilidad de mejorar su nivel de vida en base a su trabajo?

Empleado de la empresa de limpieza: No, imposible ya que lo que cobro es muy poco no alcanzo a cubrir todas mis necesidades, hay muchas cosas que podrían mejorar mi nivel de vida, pero son inaccesibles ya sea por el tiempo y el por el dinero.

Empleado de la empresa de seguridad: no creo que exista esa posibilidad, siempre en este tipo de empleos sabemos que el sueldo va a ser siempre bajo, por ejemplo en nuestro caso no alcanza a cubrir los gastos de la canasta básica.