



TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

**ANÁLISIS NORMATIVO DEL RÉGIMEN DE LOS
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN**

REGISTRACIÓN-DESPIDO

PAGOTTO, JULIETA MAGALI

30.634.473

ABOGACIA

2019

AGRADECIMIENTOS

Agradezco y dedico este trabajo y la culminación de mis estudios a mi familia entera... por el apoyo y acompañamiento durante esta etapa académica.

A mis amigas y amigos por transitar estos años conmigo, eternamente agradecida.

RESUMEN

La Ley 22.250 establece un régimen especial para los Trabajadores de la Construcción que conjuntamente con la Ley 24.013 o Ley de Empleo establecen las acciones proteccionistas que el derecho del trabajo sustentado en sus principios. La finalidad del registro de los Trabajadores de la Construcción está dirigida a constituir un Fondo de cese laboral para asegurar al trabajador en caso de despido y el sustituye al régimen de indemnizaciones de preaviso y despido contemplados por la ley de contrato de trabajo.

Los empleados de la construcción han visto vulnerados sus derechos en diferentes oportunidades, motivo por el cual se analizan los supuestos de registración laboral y la exclusión de causa de justificación para el despido.

Palabras Claves: Registro – Indemnización - Estabilidad Laboral – Empleados de la Construcción -

ABSTRACT

Law 22,250 establishes a special regime for construction workers that, together with Law 24,013 or the Employment Law, establishes protectionist actions that the labor law based on its principles. The purpose of the registration of construction workers is to establish a termination fund to ensure the worker in case of dismissal and replaces the compensation system of notice and dismissal contemplated by the law of employment contract.

Construction employees have seen their rights violated on different occasions, which is why they analyze the cases of labor registration and the exclusion of grounds for justification for dismissal.

Key Words: Registration - Compensation - Labor Stability - Construction Employees -

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	8
CAPITULO 1 RELACIONES LABORALES EN EL AMBITO DE LA INDUSTRIA DE LA CONTRUCCION	11
Introducción	
1.1. Breve reseña histórica laboral	12
1.3. Breve análisis del régimen especial de la construcción	16
1.4. Organismos en el ámbito de la construcción	17
1.4.1. IERIC	17
1.4.2. UOCRA	19
1.4.3. UECARA	19
Conclusiones Parciales	
CAPITULO 2 ANALISIS NORMATIVO EN EL RUBRO DE LA CONSTRUCCION	21
Introducción	
2.1. Aspectos Constitucionales	22
2.2. Ley N° 22.250.....	23
2.2.1. Fondo de Cese Laboral	26
2.4. Ley 25.371.	30
2.4. Ley 24.013.	32

Conclusiones Parciales

**CAPITULO 3 ESTUDIO COMPARATIVO DE LA NORMATIVA
VIGENTE, LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO LABORAL Y LOS
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO39**

Introducción

**3.1. Análisis de la extinción de la relación laboral de los empleados de la
construcción.....40**

3.2. Aplicación de la Ley 22.250 en relación a la LCT42

**3.3. Diferencias entre los empleados de la construcción propiamente
dichos y los empleados administrativos y/o jerárquicos.....44**

Conclusiones Parciales

CONCLUSIONES FINALES.49

BIBLIOGRAFIA.51

INTRODUCCIÓN

En Argentina hay miles de personas que desarrollan su actividad laboral en el rubro de la construcción, siendo éste uno de los sectores más dinámicos de la economía del país. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censo, la construcción mes a mes muestra un consecutivo crecimiento.

La industria de la construcción es una de las actividades productivas que más aporta al crecimiento y desarrollo de las economías en las distintas regiones del país. Su importancia no solo se debe a la cantidad de empresas y trabajadores involucrados en forma directa, sino a su efecto cadena y multiplicador que abarca un gran abanico de insumos conforme a lo que dicha actividad demanda.

Una de las características más distintivas del sector es muchas veces la informalidad de las relaciones de trabajo y principalmente la gran rotación de empleados según las necesidades de una obra. Tales circunstancias motivaron la regulación de este tipo de actividad, así las cosas, en el año 1976 se sancionó la Ley 17.258 con especial atención por este sector.

A medida que pasaron los años y ciertas prácticas y necesidades del ámbito fueron cambiando, el legislador debió sancionar una nueva Ley que no fuera obsoleta para los tiempos que transitaban y fue entonces que el día 11 de julio de 1980 se sancionó la Ley 22.250, que deja obsoleta la anterior normativa.

El 13 de Noviembre del año 1991 se sancionó la Ley 24.013, Ley Nacional de Empleo que reglamenta la actividad en general y complementa la Ley 22.250. Por su parte la normativa vigente establece la indemnización por despido sin causa para las

relaciones laborales, pero en el caso de los empleados de la construcción se adoptó el llamado fondo de cese laboral que implica depositar en una cuenta el monto determinado a fin de efectuarse al trabajador el pago del mismo una vez sea despedido.

Dicha situación induce al autor a preguntarse ¿En el rubro de la construcción, la regulación vigente es protectoria de los derechos del trabajador en cuanto a la registración laboral y el despido?

La hipótesis al respecto estima que las relaciones laborales en Argentina fueron históricamente vulneradas, más aun en el ámbito de la construcción donde por las características propias de la actividad, su temporalidad y la rotación las prácticas evasivas de registración son mayores y el despido de los trabajadores de la construcción no debe ser justificado, por cuanto carecen de la estabilidad laboral.

El objetivo principal es analizar regulación vigente de los empleados de la construcción a fin de determinar la normativa que rige dichas relaciones laborales, dentro de los objetivos específicos se estudia la ley nacional de empleo, las asociaciones gremiales, los convenios colectivos de trabajo, así mismo se describe y determina el organismo de control y estadística del rubro de la construcción y se analiza la institución del fondo de cese laboral. Para llevar adelante el trabajo de investigación, la metodología a emplear se base en el estudio descriptivo, la misma busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis; la estrategia metodológica a utilizar será la cualitativa. Las fuentes primarias a utilizar son la Constitución Nacional, la Ley 22.250, Ley 24.13, las fuentes secundarias abarca publicaciones y autores específicos de doctrina como la Revista de Derecho Laboral, e informes de organismos

específicos como el Ministerio de trabajo de la Nación; por ultimo dentro de las fuentes terciarias se estudia jurisprudencia que analice y explique la temática elegida.

En cuanto a la delimitación temporal está dada desde el año 1980 a la fecha, la década del 80, más precisamente el 11 de julio de 1980 se sancionó la Ley 22.250 para la Industria de la Construcción.

El trabajo de investigación comprende tres capítulos, en el primero se desarrolla la introducción de la historia laboral, las principales características del rubro de la construcción y los organismos más destacados en relación a la protección y regulación laboral. El segundo capítulo desarrolla y analiza en marco normativo sobre la temática abordada, se estudia la Constitución Nacional y las leyes especiales en materia de relaciones laborales de la industria de la construcción. Por último el tercer capítulo comprende... para arribar a las conclusiones finales.

**CAPITULO 1 RELACIONES LABORALES EN EL AMBITO
DE LA INDUSTRIA DE LA CONTRUCCION**

Introducción

A modo de introducir al lector en la temática abordada para el desarrollo de la investigación, es preciso en el primer capítulo realizar una breve reseña historia de las relaciones laborales a fin de comprender los avances a través del tiempo.

Por otro lado se describen los principios fundamentales del derecho laboral para comprender los pilares sobre los que deben fundamentarse las leyes; referencia el ámbito de los trabajadores de la construcción y se estudian los principales organismos relacionados a la actividad industrial.

1.1. Breve reseña histórica laboral

El trabajo es una práctica histórica del hombre que responde a necesidades propias de la vida, la naturaleza y la economía en pos de la reproducción de la especie humana. El trabajo crea valor, produce bienes, servicios y puede ser fuente de riquezas.

En la historia nacional Argentina, fue durante el año 1905 que surgió la primera normativa que regula los vínculos laborales a través de la Ley 4661. En estos comienzos se dio protección a los descansos dominicales como un derecho de los trabajadores, con el correr del tiempo surge la Ley 5291 que contempla el trabajo de mujeres y niños. Conforme avanza la protección laboral, surgen leyes que regulan los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, la Ley de Riesgos del Trabajo Indemnizaciones, vacaciones pagas, licencia por maternidad, estabilidad en el empleo, salario mínimo y vital y el sueldo anual complementario conocido como aguinaldo.

En materia de derecho colectivo del trabajo, en el año 1953 se sanciona la Ley 14.250 de Convenios Colectivos de Trabajo que aún se encuentra vigente con diversas modificaciones. De destacan dentro del proceso evolutivo en materia del trabajo, la Ley

23.551 que regula la actividad interna de las asociaciones sindicales, la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo y la Ley 25.877 de Ordenamiento laboral.

En el año 1991 se sancionó la Ley Nacional de Empleo N° 24.013, y le sucedieron sus reformas a través de la Ley 25.345 contemplando la promoción del empleo, la regularización del trabajo no registrado, y la protección de los trabajadores desempleados y la Ley 25.323 que incrementa las indemnizaciones para los casos de trabajo no registrado.

Podría decirse que 1991 debe ser considerado como un año de inflexión en lo que respecta a las relaciones laborales en nuestro país. Desde una modalidad de intervención estatal en la relación laboral, donde los actores aparecían como dependientes y garantes de los lineamientos políticos y económicos vigentes, se pasa a otra donde la prioridad es el establecimiento de mecanismos flexibilizadores orientados a liberar al modelo económico vigente de los resultados del conflicto y/o la negociación entre dichos actores (Benito, 2002)

Resulta importante desarrollar brevemente la lucha de los obreros de la construcción y la huelga general del año 36, ocurrida justamente en la década de 1930 donde la clase obrera argentina se manifestó en pos de reclamar mejores condiciones laborales. La huelga de los obreros de la construcción duro 96, el 7 y 8 enero fueron días que marcaron la historia de los trabajadores. Esta huelga fue el puntapié de un nuevo proletariado industrial y el surgimiento de los sindicatos por actividad de la industria.

1.2. Principios fundamentales del Derecho Laboral.

En lo que respecta a los vínculos que se establecen y desarrollan en el ámbito de las relaciones de trabajo, existen ciertos postulados que sustentan la materia. Es

preciso citar en este apartado, aquellos principios que resultan de mayor relevancia para la problemática elegida.

En sentido amplio se puede definir el trabajo humano como toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad. (Grisolia, 1999)

Así las cosas, cabe recordar que las normas en Derecho Laboral necesariamente deben ajustarse a estos postulados.

El Derecho Laboral Argentino Actual, cuenta con medios técnico-jurídicos como instrumentos o herramientas que están expresamente enumerados en el derecho positivo y que tienen por finalidad: equilibrar la relación de disparidad entre empleador y trabajador. El más relevante es la limitación de la autonomía de la voluntad, mediante el orden público laboral, donde ambas partes pueden pactar libremente, siempre que no se vulnere los mínimos inderogables establecidos por la ley de contrato de trabajo y en los convenios colectivos que constituyen el orden público laboral. Si se pacta una cláusula que viola dicho orden público, la misma es nula y queda sustituida automáticamente por la válida. (arquilegal, S/D)

Principio protectorio: establece una función de protección priorizando la dignidad humana y al trabajador en sí, ya que se considera en general que el mismo se encuentra en desventaja frente al empleador y busca equilibrar diferencias preexistentes.

Las derivaciones del principio protectorio son múltiples, y una fundamental es la de tener presente la desigualdad que existe entre las partes en la producción de la prueba. De ahí surgen principios como el del in dubio pro operario, ya que, como se dijo anteriormente, la prueba suele ser muchas veces una barrera que cierra el paso al

trabajador al momento de reclamar sus derechos, debido a la dificultad que tiene para conseguirla, mientras que para el empleador es todo lo contrario: una barrera de protección por contar con mayor facilidad de producirla (SERRANO ALOU, 2015)

Principio de Buena Fe: se entiende por el mismo el obrar sin intencionalidad, vale decir que las conductas desplegadas por ambas partes intervinientes en la relación laboral deben ser las adecuadas, no virulentas ni mal intencionadas.

Principio de equidad: Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

Principio de Progresividad: las normas deben evolucionar a través del tiempo, por lo tanto los beneficios obtenidos por parte de los trabajadores son inderogables, no pueden tener un retroceso normativo, de lo contrario se entraría en el ámbito de la ilicitud.

El legislador hace más de 40 años dio pautas para formatear una legislación laboral de avanzada y son los propios interesados, los empleados y empleadores, los jueces, los abogados y los juristas los que debemos dejar de repetir que hace falta un cambio, cuando en realidad lo que realmente hace falta es buscar en la normativa que ya tenemos y encontrar las soluciones en un contexto actual que permite hacer las cosas extremadamente bien y dejar de improvisar con supuestos cambios de legislación para volver a empezar. (arquilegal, S/D)

Si bien la formulación más precisa del principio de progresividad se encuentra en los TIDH, puede verse una incipiente formulación en el preámbulo de la CN, que entre

sus objetivos tiene el de “promover el bienestar general”, lo que luego es reforzado en la llamada cláusula del progreso del art. 75, inc. 19, CN (SERRANO ALOU, 2015)

1.3. Breve análisis del régimen especial de la construcción

Dentro de la actividad laboral existen distintos rubros y es en el ámbito de los empleados de la construcción donde se lleva adelante el desarrollo de la presente investigación.

La industria a de la construcción por el tipo de actividad que hace que las relaciones laborales varíen del concepto tradicional de perpetuidad o tiempo indeterminado de duración; muchas veces los vínculos comienzan y terminan con la ejecución de una obra. Vale decir que todas aquellas personas que desarrollen su labor en el ámbito de la ingeniería o la arquitectura, pertenecen al rubro de la industria, empleados de la construcción.

Como bien se entiende, una obra concluye en un determinado periodo de tiempo, ya sea un par de meses o años. Tal situación implica que al finalizar la misma, el empleador ya no requiera de los servicios de los empleados. Esto fue lo que motivo que los legisladores impulsen un régimen especial para su regulación.

Esta regulación específica atiende a la circunstancia de que no todas las actividades laborales presentan iguales características, de donde resulta necesario establecer normas especiales que regulen las relaciones jurídicas que tienen lugar en su ámbito de acuerdo a sus propias modalidades. (Pujadas y Taddei, Año II)

A partir de la normativa vigente que se analizar oportunamente, queda establecido el régimen que contempla a las personas incluidas, las excluidas y el tipo de actividad que se comprende. Así las cosas, la ingeniería o arquitectura y las tareas que en ellas se desarrollen como excavaciones, modificaciones, construcciones,

reparaciones, demoliciones, etc., quedan incluidas dentro de las actividades de la industria; también abarca al personal de actividades complementarias o coadyuvantes. Quedan excluidos del rubro de la construcción el personal administrativo, los técnicos, los profesionales, el personal de supervisión y el jerárquico.

1.4. Organismos en el ámbito de la construcción

1.4.1. IERIC

El IERIC, Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción es una entidad pública no estatal sin fines de lucro. Como su nombre lo indica, registra y efectúa estadísticas en el ámbito de la construcción, que incluye entre distintas actividades la registración de empleados de la construcción.

La Cámara Argentina de la Construcción, la Unión Argentina de la Construcción y la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, constituyeron el IERIC en el año 1996 con el objetivo de perfeccionar los sistemas institucionales y efectuar estadísticas, censos, registros y cuestiones relevantes a fin de mantener orden y claridad en el ámbito de la construcción. La Institución es pública no estatal y se encuentra sometida al control del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. El instituto está integrado por representantes de la UOCRA (Unión obrera de la construcción de la República Argentina) y de las Cámaras Empresariales del sector.

“Dado que la ley 22.250 es una ley nacional, resulta de aplicación en todo el territorio del país. Otro tanto ocurre con su autoridad de aplicación -Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción- (IERIC)” (Pujadas y Taddei, Año II)

Los objetos y funciones del IERIC son¹:

- Inscribir y llevar registro de empleadores y trabajadores, otorgando constancias fehacientes de las prestaciones que efectúen.
- Expedir y registrar la Libreta de Aportes al Fondo de Desempleo (hoy Fondo de Cese Laboral) u otro instrumento que la sustituya, asegurando su autenticidad.
- Exigir a los empleadores la exhibición de la documentación laboral requerida por la Ley 22.250. Ante la verificación de incumplimientos, el Instituto efectuará un acta de comprobación de la infracción, la instrucción del sumario y la aplicación de sanciones.
- Fijar el monto de los aranceles por inscripciones y renovación anual de las mismas, por expedición de la Libreta de Aportes al Fondo de Desempleo o por otros servicios que brinde. Asimismo, el de las contribuciones (herencias, legados, subsidios y subvenciones).
- Propender a través de instrumentos financieros idóneos, la utilización de los recursos del Fondo de Desempleo, a fin de promover la construcción de viviendas.
- Promover reglas y procedimientos a seguir por las entidades bancarias para optimizar la capitalización de los Fondos de Desempleo.
- Realizar un censo de empresas y trabajadores de la construcción, como así también de obras.

¹<https://www.ieric.org.ar/p3/objetos-y-funciones-27>

- Dictar normas que regulen la actividad y permitan cumplir su cometido.
- Formar trabajadores y empleadores de la industria de la construcción.
- Certificar las Competencias Laborales de los trabajadores del sector de la construcción. El IERIC es el primer ente certificador de Competencias Laborales.

1.4.2. UOCRA

La UOCRA es la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina, es una organización sindical que tiene como finalidad la representación de los trabajadores de la construcción a fin de demandar las pautas y mejoras en las relaciones laborales y la justicia social.

La UOCRA fue creada en el marco de Confederación General del Trabajo en el año 1944. La misma tiene como objeto la defensa del salario de los empleados de la construcción, los derechos laborales y los derechos sindicales.

Se estima que a la fecha tiene adheridos más de medio millón de trabajadores.

1.4.3. UECARA

La UECARA es la Unión de Empleados de la Construcción y Afines de la República Argentina; se calcula que en la actualidad tiene treinta mil miembros y alrededor de dieciséis mil afiliados.

Fue fundada el 03 de agosto de 1947 con la denominación de Sindicato Empleados Administrativos, Capataces y Técnicos de la Construcción y Obra Viales (conservación o refacción de edificios y extracción de materias primas, elaboración de materiales para la industria de la construcción) ó S.E.C. Radio de actuación: Capital Federal y 60 kilómetros. Su primer Secretario General fue el

compañero Don Angel Giacoy. Personería Gremial: 13/03/1961 por Resolución MT N° 440.²

Conclusiones Parciales

A modo de concluir este primer capítulo del trabajo de investigación, cabe resaltar que en materia laboral a nivel nacional, Argentina ha mostrado un avance normativo importante a través de la historia. Así mismo se contemplan los presupuestos fundamentales del derecho laboral, que sirven de cimientos para las consecuentes leyes que al respecto surjan.

La actividad laboral de la construcción es un régimen especial por cuanto su condición propia necesariamente obliga la regulación diferenciada fundada en la duración de la relación laboral que se supedita a la conclusión de una determinada obra.

El crecimiento nacional en pos de la protección de los trabajadores dio como resultado la sanción de normas que regulen la actividad y así mismo la creación de organismos que veles por la protección de los derechos de los empleados y el control estadístico y de registro de los trabajadores de la construcción, así surgieron organismos tales como el IERIC y las asociaciones gremiales UOCRA Y UECARA.

²<http://www.uecara.com.ar/quienes-somos/nuestra-historia/>

**CAPITULO 2 ANALISIS NORMATIVO EN EL RUBRO DE
LA CONSTRUCCION**

Introducción

El desarrollo del presente capítulo abarca el análisis normativo en materia de empleados de la construcción a fin de conocer la regulación vigente.

En una primera parte se estudia la tutela constitucional y el derecho al trabajo. Por otro lado se analizan las leyes específicas en el ámbito de la construcción, y con mención a la postura de doctrina laboral.

2.1. Aspectos Constitucionales

En la reforma de la Constitución Nacional del año 1.949, se incorporo a la Carta Magna el derecho al trabajo y algunas cuestiones relacionadas como la retribución justa, las condiciones dignas de trabajo, la capacitación, el bienestar del trabajador y sus familiares, la seguridad social, y la agrupación gremial.

Lo cierto es que tiempo después, tras el golpe de Estado del año 1.955 fue suprimida la Constitución. Así las cosas, durante la “Revolución Libertadora” del año 1.957 se reformo nuevamente el cuerpo normativo y pese a derogar las reformas del 49, se reincorporo a la Carta magna el reconocido artículo 14 bis³, especialmente referido a derechos laborales.

³C.N. Artículo 14 bis- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: Concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

El mencionado artículo surge como consecuencia de las relaciones laborales, principalmente del derecho laboral en general. Este último se diferencia de otras ramas del derecho principalmente por la desigualdad entre partes intervinientes. Se entiende que en las relaciones de trabajo existe un empleado y un empleador, y entre ambas partes existen diferencias marcadas.

Así las cosas, se establecieron medidas protectorias y mínimos irrenunciables a favor de la parte trabajadora. La ley suprema instituye a partir del artículo mencionado, Condiciones dignas y equitativas de labor para los trabajadores, jornadas limitadas, descansos y vacaciones; también reivindica una retribución justa por la labor desarrollada, un salario mínimo vital y móvil, contempla la protección contra el despido arbitrario en caso de ruptura del vínculo laboral sin causa justificada. Vale decir que no se impide despedir a un trabajador, sino que de hacerlo el mismo debe ser indemnizado según su antigüedad. Entre otras cuestiones relevantes se establece la libre y democrática organización sindical reconocida por la simple inscripción en un registro especial y finalmente también se garantiza a los gremios la posibilidad de concertar convenios colectivos de trabajo.

2.2. Ley N° 22.250

Motiva la sanción de la normativa bajo análisis, la especialidad del régimen laboral por cuanto su forma de trabajo, el contrato y la extinción del mismo están supeditadas a la constante movilidad de los trabajadores.

Dicha situación trae como consecuencia que la continuidad laboral de la relación se vea afectada por cuanto el tiempo de la duración de la misma está supeditada a la conclusión de una obra de ingeniería o arquitectura. Entre otras cuestiones eso fue lo que impulsó que el sistema de indemnizaciones de ley al finalizar un vínculo laboral

y se sustituyan por lo que se conoce como fondo de desempleo, actualmente Fondo de Cese Laboral, con la finalidad de dar resguardo contra el despido arbitrario según lo establecido por la Constitución Nacional.

La legislación del trabajo es uno de los instrumentos esenciales de que dispone el Estado para regular el mercado de trabajo y el conflicto, es decir, es un instrumento de regulación y cambio. Sus cuerpos principales son el derecho laboral individual y el derecho colectivo, regula las condiciones de trabajo, contratación y despido, así como también las remuneraciones, ya sea en forma directa o estableciendo los mecanismos de negociación entre asalariados y empleadores. También se considera a la legislación del trabajo como incentivo a la incorporación al mercado de trabajo, ya que en general es exclusivamente el trabajo asalariado el que permite tener acceso a un amplio aspecto de beneficios sociales (Marshall, 1997).

En los artículos 1⁴ y 2⁵ de la ley se establece el ámbito de aplicación de la misma, instituyendo quienes quedan encuadrados dentro de la normativa, entre ellos los

⁴ARTICULO 1° – Están comprendidos en el régimen establecido por la presente ley:

a) El empleador de la industria de la construcción que ejecute obras de ingeniería o arquitectura, ya se trate de excavaciones, de construcciones nuevas o de modificación, reparación, conservación o demolición de las existentes, de montaje o instalación de partes ya fabricadas, o de vía y obras. También está comprendido aquél que elabore elementos necesarios o efectúe trabajos destinados exclusivamente para la ejecución de aquellas obras, en instalaciones o dependencias de su propia empresa, establecidas con carácter transitorio y para ese único fin.

b) El empleador de las industrias o de las actividades complementarias o coadyuvantes de la construcción propiamente dicha, únicamente con relación al personal que contrate exclusivamente para ejecutar trabajos en las obras o lugares a que se refiere el inciso a).

c) El trabajador dependiente de los referidos empleadores que, cualquiera fuere la modalidad o denominación que se acuerde a su contratación o la forma de su remuneración, desempeñe sus tareas en las obras o lugares de trabajo determinados en los incisos a) y b).

Como asimismo el trabajador que se desempeñe en los talleres, depósitos o parques destinados a la conservación, reparación, almacenaje o guarda de los elementos de trabajo utilizados en dichas obras o lugares.

⁵ ARTICULO 2° – Quedan excluidos del ámbito de aplicación de esta ley:

a) El personal de dirección, el administrativo, el técnico, el profesional, el jerárquico y el de supervisión.

b) El propietario del inmueble que no siendo empleador de la industria de la construcción construya, repare o modifique su vivienda individual y los trabajadores ocupados directamente por él a esos efectos.

c) La Administración Pública Nacional, Provincial y las Municipalidades, sus entes centralizados, descentralizados o autárquicos.

empleadores de la ingeniería y arquitectura, y el personal dependiente que realice o ejecute obras y actividades dentro del rubro de la construcción.

En un comienzo el órgano de aplicación de la ley fue el Registro Nacional de la Industria De La Construcción, que funcionaba en jurisdicción del Ministerio de Trabajo de la Nación y la principal función era la dirección y administración del fondo de desempleo. A partir del Decreto 1309 del año 1.996 de reforma ley 24.629, dicho organismo fue sustituido por el ya estudiado Instituto De Estadísticas Y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC).

La finalidad en la conformación del IERIC fue la de regular y evitar el empleo clandestino que caracteriza a las relaciones laborales en el ámbito de la construcción, aunque existen consideraciones que la obtención de los resultados no es la esperada.

El ordenamiento jurídico nacional tiende a la correcta registración de las relaciones de trabajo en todas sus formas, es así que en el caso que ocupa el eje central de la investigación, el especial régimen instituido por la Ley 22.250 en su art. 33 inc. B- establece las consecuencias de la no registración y textualmente señala: Art.8 inc. b) Hasta ocho (8) remuneraciones básicas diarias correspondientes a la categoría de oficial albañil, por cada trabajador que tenga a sus órdenes, el empleador que al tiempo de la constatación de la infracción no estuviere inscripto en Registro Nacional de la Industria de la Construcción. En el caso de presentación voluntaria tardía el empleador que se encontrare en infracción deberá abonar el arancel previsto en el artículo 6 inciso e) incrementado con cuantías graduadas en forma creciente en razón de períodos de

d) Las empresas del Estado, las empresas estatales con regímenes especiales, las sociedades del Estado, sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria, sociedades de economía mixta o de propiedad del Estado o en las que éste tenga mayoría accionaria, cuando realicen obras de las señaladas en el artículo 1 para uso propio, y por el sistema de administración directa con personal de su propia dotación.

tiempo transcurridos de acuerdo a lo que determine la reglamentación, quedando exento el pago de la multa fijada en este inciso.

2.2.1. Fondo de Cese Laboral

Con motivo de la transitoriedad de las relaciones laborales en el ámbito de la construcción, la situación jurídica al momento de la finalización del vínculo fue cambiando a través del tiempo hasta la regulación vigente que establece para los trabajadores de esta actividad un Fondo de Cese Laboral.

El Fondo de Cese Laboral se integra con el aporte obligatorio a cargo del empleador, quien debe realizarlo mensualmente desde el comienzo de la relación laboral. Se trata, en esencia, de un verdadero salario diferido —o indemnización sustitutiva— que se percibe en el momento en que se produce la extinción del contrato laboral, cualquiera sea la parte que lo hubiera dispuesto, y aunque el mismo día de la extinción del contrato consiga una nueva ocupación (Pujadas y Taddei, Año II)

La finalidad o mejor dicho la función del fondo es constituir el capital que percibirá el trabajador una vez extinguido el vínculo laboral, cualquiera sea la causa del cese. El artículo 15 de la ley 22.250 establece:

El Fondo de Cese Laboral vigente para el trabajador de la industria de la construcción de todo el país se integra con un aporte obligatorio a cargo del empleador, que deberá realizarlo mensualmente desde el comienzo de la relación laboral. Durante el primer año de prestación de servicios el aporte será el equivalente al doce por ciento (12%) de la remuneración mensual, en dinero, que perciba el trabajador en concepto de salarios básicos y adicionales establecidos en la convención colectiva de trabajo de la actividad con más los incrementos que hayan sido dispuestos por el Poder Ejecutivo Nacional en forma general o que hayan sido concedidos por el empleador en forma voluntaria, sobre los salarios básicos. A partir del año de antigüedad, dicho aporte será

del ocho por ciento (8%). Los aportes referidos, no podrán ser modificados por disposiciones de las convenciones colectivas de trabajo. Con el objeto de que los aportes depositados en concepto de Fondo de Cese Laboral reditúen beneficios acordes con las variaciones del poder adquisitivo de la moneda, el depósito de los mismos deberá efectuarse en cuentas a nombre del trabajador que posibiliten el mejor logro de los fines mencionados. En todos los casos, las cuentas se abrirán en entidades bancarias y estarán sujetas a la reglamentación que dicte el Banco Central de la República Argentina sobre el particular. El Fondo de Cese Laboral constituirá un patrimonio inalienable e irrenunciable del trabajador, no pudiendo ser embargado, cedido ni gravado salvo por imposición de cuota alimentaria y una vez producido el desempleo. El sistema a que se refiere el presente artículo para el trabajador de la industria de la construcción reemplaza al régimen de preaviso y despido contemplados por la Ley de Contrato de Trabajo.

El aporte deberá ser depositado en entidades bancarias en una cuenta a nombres del trabajador; la regulación especial en el rubro de la construcción reemplaza el régimen de preaviso y despido estipulados en la Ley de Contrato de Trabajos. El capital del fondo es irrenunciable por parte del trabajador, tampoco puede ser embargado, cedido ni gravado, con la única salvedad de que exista una cuota alimentaria q se deducirá una vez producido el desempleo

La extinción del contrato de trabajo en el rubro de la construcción tiene un resultado diferente al consagrado en la LCT por no proceder los regímenes indemnizatorio por antigüedad y preaviso; estos son sustituidos por la figura del Fondo de cese laboral. La estabilidad laboral no es requisito exigente por cuanto la actividad que desarrollan no está destinada a perdurar en el tiempo y puede ser extinguida por cualquiera de las partes en cualquier momento

El artículo 5 del decreto reglamentario 2725/91 de la ley 24.013 establece para el caso de empleo no registrado del trabajador comprendido dentro de la ley 22.25, la duplicación del artículo 15 sobre el fondo de desempleo. Así mismo se establece que el aporte al fondo debe realizarse dentro de los primeros 15 días del mes siguientes a aquel en el que se haya devengado la remuneración, y prohíbe que se pague en forma directa al trabajador. Únicamente el empleado de la construcción percibe el fondo de cese laboral cuando se extingue el vínculo laboral. Luego de concluida la relación laboral el empleador debe entregar al trabajador la libreta de aportes con la acreditación de los correspondientes depósitos dentro del término de 48 hs

Al instituir el fondo de desempleo el legislador tuvo la intención de que el trabajador, una vez concluido el vínculo laboral, cuente con un capital constituido a través de un ahorro obligatorio. Ahora bien, Ackerman (2009) opina que las sumas depositadas no son deducidas de la remuneración del trabajador, sino que son verdaderos "aportes" efectuados por el empleador, tomando como base la remuneración básica del convenio colectivo, y por lo tanto no se trataría de un "ahorro" propiamente dicho.

Siguiendo el desarrollo de la línea de pensamiento del autor citado, el mismo considera que el Fondo de Cese Laboral carece de naturaleza indemnizatoria; el trabajador que accede al fondo puede ingresar a otro puesto de trabajo, con lo cual la percepción del fondo no tiende a su condición de desempleo.

(...) No es posible asignarle al fondo de desempleo carácter indemnizatorio, pues el derecho a su cobro por parte del trabajador de la construcción (o, en su caso, sus derechohabientes) no depende de que el empleador haya incurrido en algún acto ilícito, susceptible de ser reparado mediante dicho concepto. El trabajador tiene derecho a su

cobro cuando finaliza el contrato, cualquiera sea la causa de dicha extinción (despido directo o indirecto, con causa o sin ella, renuncia, mutuo acuerdo, abandono, muerte, etc).

Dicho concepto puede ser asimilado a un salario diferido, pues está conformado por la suma de los aportes mensuales que obligatoriamente debe hacer el empleador desde el comienzo de la relación laboral (art. 15 ley 22250) y su finalidad es la de proveer al trabajador que finalizó una relación de trabajo, de medios económicos para afrontar los gastos que irroguen su subsistencia y la de su familia, durante el tiempo que transcurra hasta que consiga un nuevo empleo. Por su parte, el propósito de las indemnizaciones derivadas de la LCT es la de proteger al trabajador contra el despido arbitrario, objetivo cuyo cumplimiento la ley 22250 no persigue mediante el mismo mecanismo...".("Guzmán, Leopoldo c/ Petersen Thiele y Cruz SA de Construcciones y Mandatos s/ despido" , 2003)

Así las cosas, la sentencia citada rechaza la postura indemnizatoria del FCL y sostiene que el mismo se puede asimilar a un salario diferido.

Si bien parte de la doctrina o la jurisprudencia rechaza el la idea de indemnización, por otra parte la acepta al expresar que la finalidad del fondo de cese laboral es aprovisionar al trabajador de fondos económicos hasta que consiga un nuevo empleo.

Por otro lado el nuevo proyecto de reforma en materia laboral contemple el fondo de cese laboral para otros rubros fuera de la construcción.

El ejemplo de este fondo lo tenemos en la construcción. La dinámica de la actividad, de la obra, genera características particulares propias de la finalización de un

proyecto y de las etapas del mismo, donde un empleado no podría tener una relación laboral convencional.

A tal fin, este fondo opera para poder cubrir ese ciclo de la actividad: entre que termina la obra y el trabajador encuentra otro empleador.

En la construcción técnicamente no hay conflicto en este punto. El trabajador tiene su respaldo y no hay litigiosidad. Pero lo interesante, y se abre la puerta con la reforma laboral, es la masa financiera del fondo.(Morena, 2019)

2.4. Ley 25.371.

El Sistema Integrado de Prestaciones por Desempleo para los Trabajadores Comprendidos en el Régimen Nacional de la Industria de la Construcción fue sancionado el de noviembre del año 2.000 y Promulgada en el mes de diciembre del mismo año.

El primer artículo de la ley habla de la creación y los sujetos comprendidos en el mismo, en conformidad con la Ley 22.250, y el artículo segundo determina el ámbito de aplicación dentro del territorio de la Nación.

Se transcribe a continuación lo reglamentado en relación a la situación legal del desempleo fin de no alterar la literalidad del artículo 5:

A los fines de esta ley se considerará al trabajador en situación legal de desempleo, cuando ocurriesen algunas de las causales que a continuación se enumeran:

- a) Cese de la relación laboral por parte del empleador;
- b) Cese de la relación laboral por fuerza mayor o por falta o disminución del trabajo no imputable al empleador;

c) Extinción colectiva total o parcial de la relación laboral por motivo económico o tecnológico, o emergencia nacional;

d) Extinción de la relación laboral por quiebra o concurso del empleador;

e) Expiración del tiempo convenido o finalización de la obra o tarea asignada al trabajador;

f) Extinción de la relación laboral por contingencias acaecidas al dador individual de trabajo que impidan la prosecución de la misma obra o tarea asignada al trabajador;

g) Finalización de la obra para cuya construcción hubiera sido ocupada la mano de obra del trabajador.

Para el pago de la prestación prevista en la presente ley, y verificados cualquiera de los supuestos enumerados en los incisos a), b), c), d), e), f) y g) deberán diferenciarse las siguientes situaciones:

1. Caso que el trabajador haya percibido el fondo de desempleo previsto en la Ley 22.250 y no se reinsertase en el mercado laboral dentro de los 60 días de operado el distracto.

2. Caso en que el trabajador no hubiese percibido el fondo de desempleo previsto en la Ley 22.250.

En el supuesto previsto en el apartado 1, el trabajador podrá tramitar la prestación por desempleo prevista en la presente ley una vez transcurrido el plazo indicado.

En el supuesto previsto en el apartado 2, el trabajador podrá tramitar de inmediato la prestación por desempleo prevista en la presente ley debiendo acreditar de manera fehaciente la intimación de pago.

2.4. Ley 24.013.

En noviembre de 1991 se crea la Ley Nacional de empleo en la cual el legislador tuvo como objetivo ordenar las indemnizaciones agravadas no solo protegiendo un determinado bien jurídico, sino también desalentar conductas evasivas del empleador. Se pone en cabeza del trabajador la facultad de intimar al empleador a fin de que registre el vínculo o lo haga con los datos reales, bajo apercibimiento de que, de no cumplirse con el emplazamiento, se genere a favor del dependiente una indemnización.

El trabajo en negro o no registrado es la omisión del empleador de registrar a sus dependientes bajo las prerrogativas establecidas por la ley, lo que actúa en franca contradicción a los principios del derecho laboral, y produce efectos negativos en el sistema económico de una sociedad (BABUGIA, 2012)

Puntualmente el Art. 8 de la ley 24.013 establece:

El empleador que no registre una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976).

Al decir de Babugia (2012), La Corte interpretó que el artículo 8° de la ley nacional de empleo establece una sanción para el empleador que no cumpla la registración de la relación laboral en los libros de ley, tornando acreedor al trabajador no registrado de la indemnización que el mismo prevé, sin que exista norma alguna que excluya de su aplicación a los obreros de la construcción.

Respecto a la aplicación de la sanción prevista en el artículo 8° en el ámbito de la construcción cabe decir que no existe norma que excluya su vigencia de dicho espectro.

Preciso resulta destacar que el régimen instituido en la ya referenciada Ley 24.013, tiende a promover la regularización de las relaciones laborales, desalentando las políticas evasoras. Previendo las acciones de prevención y sanción del empleo no registrado, en ningún caso el objetivo primordial es la extinción del vínculo laboral.

El trabajador que se encuentre ante alguna de estas situaciones tiene la facultad de intimar al empleador a fin de que registre el vínculo o lo haga con los datos reales

La ley 24.013 en su Artículo 7° estipula que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador:

a) En el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares;

b) En los registros mencionados en el artículo 18, inciso a).

Las relaciones laborales que no cumplieren con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán no registradas.

Tres son los supuestos fundamentales en cuanto al empleo no registrado o informal: 1- La falta total de registro de una relación de trabajo; 2- La falta parcial de registro que a su vez, puede subdividirse en: a) falta de registración de la verdadera fecha de ingreso y b) falta de registración de la verdadera remuneración y 3- La simulación y fraude de contratos civiles y comerciales.

No registrar a un trabajador es una conducta no sólo reprochable por el ordenamiento jurídico, laboral y fiscal, sino también porque infringe ordenamientos jurídicos superiores. Es una actitud que contraviene a los principios fundamentales del hombre y lo denigra al punto de no existir para el sistema laboral, previsional y de la seguridad social. (Babugia, 2012)

El Empleo no registrado constituye una problemática central para el mercado de trabajo argentino, puesto que se trata de aquel tipo de trabajo que no brinda las condiciones mínimas para que los trabajadores y sus familias puedan llevar una vida digna (Grisolia, 2013)

El artículo 9 y el artículo 10 de la Ley 24.013 determinan los porcentajes de los montos indemnizatorios a abonar por parte del empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real y una remuneración menor que la percibida por el trabajador.

Todas estas indemnizaciones son plenamente aplicables a los trabajadores de la construcción.

Para hacer efectivas y percibidas dichas indemnizaciones por parte del trabajador, el mismo deberá cumplir con los requisitos impuestos en el Art 11 de la ley a saber:

Las indemnizaciones previstas en los artículos 8°, 9° y 10 procederán cuando el trabajador o la asociación sindical que lo representen cumplimente en forma fehaciente las siguientes acciones: a. intime al empleador a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones, y b. proceda de inmediato y, en todo caso, no después de las 24 horas hábiles siguientes, a remitir a la Administración Federal de Ingresos Públicos copia del requerimiento previsto en el inciso anterior.

Con la intimación el trabajador deberá indicar la real fecha de ingreso y las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripción como defectuosa. Si el empleador contestare y diere total cumplimiento a la intimación dentro del plazo de los treinta días, quedará eximido del pago de las indemnizaciones antes indicadas.

A los efectos de lo dispuesto en los artículos 8º, 9º y 10 de esta ley, solo se computarán remuneraciones devengadas hasta los dos años anteriores a la fecha de su entrada en vigencia.⁶

Dicha intimación por parte del empleado debe ser clara, a fin de determinar qué tipo de irregularidad se le reclama o imputa a su empleador dentro de las contempladas en la Ley de Empleo. Así las cosas, de ser cuestionada la real fecha de ingreso, es relevante que se indique cual esa juicio del trabajador la fecha real. De igual modo se procede en caso de que la controversia fuera en cuanto al monto percibido, debe indicar lo recibido fuera de la ley.

La Ley Nacional de Empleo 24.013 (LNE) establece en su art. 7 las condiciones para que un trabajador esté debidamente registrado y, a través de los arts. 8, 9, 10 y 15, castiga al empleador incumplidor como único responsable del trabajo en negro y de un trabajador deficientemente registrado. Esta ley es complementada por la ley 25.323, publicada el 11/10/2000. Su texto comprende dos artículos que regulan situaciones distintas que determinan los aumentos indemnizatorios previstos y exige como requisito fundamental, para la procedencia de la indemnización allí establecida, el cese del vínculo y la no intimación o su rechazo por no cumplir con los requisitos establecidos en el art. 11 de la LNE; en cambio la ley 24.013, exige la vigencia de la relación (BABUGIA, 2012)

⁶Ley N° 24.013 – Artículo 11

Por su parte, una vez recibida la notificación por parte del empleador, el mismo tiene un plazo de treinta días para que efectúe una reflexión sobre su accionar y no provocar la ruptura del vínculo laboral. El mismo puede optar por rechazar las imputaciones del trabajador o bien negar directamente la relación laboral. En ese caso ya no será necesario para el trabajador esperar treinta días pues queda claro que no se registrará relación alguna.

Cabe destacar que el alto tribunal sostuvo que la exigencia establecida en el artículo 11 de la ley 24.013 – según la modificación introducida por la ley 25.345- consistente en notificar fehacientemente a la Administración Federal de Ingresos Públicos respecto de la intimación de regularización formulada por el trabajador al empleador, solo alcanza a las multas de los artículos 8°,9° y 10° de la citada ley, por lo cual su falta de realización el dependiente carecerá de derecho a reclamar dichas multas (“Del Valle, Marcos Antonio c/Tioram S.A., 2000)

A su vez la jurisprudencia es consistente en no admitir la procedencia de las indemnizaciones de los artículos 8° a 10°, en los caso de ausencia de comunicación a la AFIP.

“El Trabajo informal hoy en día se presenta como uno de los grandes males de nuestra época, que afecta la dignidad del trabajador, en su dimensión personal y familiar”. (Livellara, 2014.).

La problemática del trabajo no registrado además de incidir fuertemente en la economía de un Estado y en las futuras jubilaciones de los afectados (por no tener aportes), genera un desgaste jurisdiccional, en razón de que en la mayoría de los casos el exacerbado monto de las multas antes referidas alienta la iniciación prematura de causas judiciales a los fines de poder percibir las, sin importar la continuidad de la

relación laboral ya que atónitos ante estas grandes sumas la mayoría de los trabajadores se inclina por la ruptura del vínculo antes que por la recomposición del mismo.

Durante la primera etapa que acompañó la necesidad de los cambios económicos estructurales, se instaló en la agenda del gobierno el desafío de acompañar las medidas de reestructuración económicas. La Ley Nacional de Empleo, sancionada a fines de 1991 introdujo los primeros cambios en materia de regulación estatal. Dicha ley se planteaba como principal función ser una herramienta de prevención y regulación de los desequilibrios laborales y sociales que prometían los cambios estructurales. Esta ley representa un punto de inflexión en la normativa laboral hasta entonces vigente: la introducción de las modalidades contractuales por tiempo determinado rompió con la tradición según la cual la contratación temporaria debía justificarse con características de la actividad de la empresa. Aún así, el contenido de la ley todavía no alcanzaba a satisfacer al sector empresario. (Benito, 2002)

Por último, resulta necesario analizar el artículo 15 de la Ley 22.250 en relación a la falta de justificación del despido.

Si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos años desde que se le hubiere cursado de modo justificado la intimación prevista en el artículo 11, el trabajador despedido tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido. Si el empleador otorgare efectivamente el preaviso, su plazo también se duplicará.

La duplicación de las indemnizaciones tendrá igualmente lugar cuando fuere el trabajador el que hiciera denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en los artículos 8, 9 y 10,

y que el empleador acredite de modo fehaciente que su conducta no ha tenido por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido.⁷

Conclusiones Parciales

Como se pudo analizar en el capítulo dos, el derecho al trabajo y las condiciones del mismo están garantizadas constitucionalmente.

Por la temporalidad y el ritmo necesario de movilidad de la actividad obrera, surgió como necesaria una regulación específica a través de la ley 22.240. Las disposiciones de la ley son de orden público y excluyen las contenidas en la Ley de Contratos de Trabajo en cuanto a la regulación de la relación laboral especialmente contempladas, pero al mismo tiempo la esencia de la LCT se aplicara siempre y cuando no resulte incompatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades de la actividad.

Ahora bien, la indemnización estipulada en el artículo 15 de la ley 24.013, en el caso de los trabajadores de la construcción, consiste en el pago de una suma igual a la que correspondiere en concepto de fondo de desempleo siempre y cuando se haya cumplimentado con la notificación a la AFIP dentro de las 24 horas.

Así las cosas se entiende que el trabajador no está comprendido en el sistema de estabilidad garantizada sino que por naturaleza propia de la actividad, los vínculos tienden a extinguirse una vez finalizada una obra.

⁷ Artículo 15 Ley Nº 24.013 Empleo- Ámbito de aplicación, objetivos y competencias. Regularización del empleo no registrado. Promoción y defensa del empleo. Protección de los trabajadores desempleados. Servicios de formación, de empleo y de estadísticas. Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil. Salario mínimo, vital y móvil. Financiamiento. Organismo de Contralor. Prestación Transitoria por Desempleo. Indemnización por despido injustificado. Disposiciones Transitorias. Sancionada: Noviembre 13 de 1991- Promulgada parcialmente: Diciembre 5 de 1991

**CAPITULO 3 ESTUDIO COMPARATIVO DE LA
NORMATIVA VIGENTE, LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO
LABORAL Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO**

Introducción

En el último capítulo es necesario efectuar un análisis sobre la extinción de la relación laboral en pos de determinar si se cumplen los principios que combaten el despido arbitrario. Se desarrollan en el primer punto las formas de extinción de la relación laboral. Se estudia también la aplicación de la ley 22.250 en contra partida con Ley de Contratos de Trabajo complementado con el análisis de jurisprudencia.

Por último se observan las diferencias entre los empleados de la construcción propiamente dichos y los empleados administrativos y/o jerárquicos en relación a la normativa que rige a cada uno y los convenios que en consecuencia se aplican.

3.1. Análisis de la extinción de la relación laboral de los empleados de la construcción.

Las relaciones laborales pueden extinguirse por distintos motivos a saber:

Por voluntad del trabajador: en este caso puede ocurrir que el trabajador simplemente renuncia al contrato de trabajo, la misma debe efectuarse de modo fehaciente a través por ejemplo del telegrama y carta documento gratuito para el remitente, regulado por la ley 23.789⁸ o ante la autoridad administrativa del trabajo. Por otro lado el vínculo laboral puede extinguirse por voluntad del trabajador al hacer abandono de trabajo, que tiene lugar cuando el empleado incumple con la concurrencia al lugar de trabajo y con las actividades al respecto. Ante dicha situación el empleador

⁸ Ley 23.789 Establecese Para Los Trabajadores Dependientes, Los Jubilados Y Pensionados, Un Servicio De Telegrama Y Carta Documento Gratuito Para El Remitente. Sancionada: Junio 20 De 1990. Promulgada: Julio 24 De 1990.

debe intimar al trabajador a reintegrarse a su trabajo en forma fehaciente. Por último se encuentra el despido indirecto que se produce cuando el empleado se considera despedido.

Por otro lado, las relaciones laborales pueden extinguirse por voluntad del empleador y la misma puede ser, con justa causa, cuando existen motivos que ameriten un despido y se efectúa la ruptura del contrato de trabajo por parte del empleador. Este tipo de despidos debe ser comunicado por escrito, relatando los motivos de forma clara. Así las cosas, el despido sin justa causa ocurre cuando el empleador decide romper la relación laboral sin motivo alguno que lo justifique.

Así las cosas las relaciones de trabajo pueden disolverse por otros motivos, entre ellos el acuerdo entre ambas partes. Puede haber voluntad concurrente o finalización del trabajo u obra. Finalmente los vínculos también pueden extinguirse por motivos ajenos a las partes como muerte del trabajador, o muerte del empleador; por quiebra del empleador entre las más relevantes.

Vale decir que la finalización de una obra no debería implicar la culminación de la relación laboral, ya que se entiende que los empleadores o empresarios de la construcción terminan una obra y se desplazan hacia una nueva. Dicha situación permitiría que los empleados de la industria tengan mayor estabilidad laboral.

No entra en discusión al alto índice de rotación del personal del rubro de la construcción ya que en una obra intervienen distintos empleados que cubren diferentes ámbitos de actividades como electricistas, plomeros, capataces, albañiles, etc. Dicha situación propia de la actividad determina el alto grado de rotación del personal.

Así las cosas, el autor considera que no en todos los casos la finalización de una obra implicaría la culminación de la relación laboral, sino el desplazamiento a otra obra y en algunos casos hasta el cambio de empresa en concordancia con la rotación de la actividad.

El despido discriminatorio se da en todos los ámbitos laborales y la actividad de la construcción no es la excepción. Lo relevante es que en la industria de la construcción no es necesaria la expresión de causa, entonces como el empleador no debe justificar el motivo del despido muchas veces se producen despidos arbitrarios, situaciones en la que no habiendo concluido una obra se despide igual.

Entonces, a consideración del autor, la existen marcadas diferencias entre la ley de contrato de trabajos y la especial que rige el rubro de la construcción. Las normas buscan erradicar la arbitrariedad en las relaciones laborales, mas no así contribuir a normalizar situaciones que perjudiquen una de las partes de la relación laboral.

3.2. Aplicación de la Ley 22.250 en relación a la LCT

La Ley 22.250 establece en su artículo 35:

Las disposiciones de esta ley son de orden público y excluyen las contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo en cuanto se refieran a aspectos de la relación laboral contempladas en la presente ley.⁹

⁹Artículo 35 Ley N° 22.250 INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION

Institúyese un nuevo régimen legal de trabajo para el personal de la industria de la construcción, en sustitución del establecido por la Ley N° 17.258.

Deróganse las Leyes números 17.258, 17.392, 18.062 y 20.059 y sus normas reglamentarias y complementarias.

Buenos Aires, 11 de julio de 1980.

Vale decir que en el resto de los casos la LCT solo será aplicable cuando resulte compatible y no se oponga a lo establecido por la legislación específica en el ámbito de la construcción.

Ello no significa que las previsiones de la norma laboral común —Ley de Contrato de Trabajo (LCT)—, en el ámbito de de la construcción, no resulten aplicables en ningún caso, sino que dicha aplicación opera en dos casos. El primero por supletoriedad, cuando un determinado instituto no se encuentra contemplado por la normativa específica —estatuto— y en tanto resulte compatible con la naturaleza y modalidades de dicha regulación especial. El segundo, cuando se verifica en forma objetiva y real la vocación de continuidad y permanencia del vínculo laboral, impropia de las obras generalmente, pero natural en plantas o establecimientos fabriles ligados a la actividad de la construcción como coadyuvantes como por ejemplo en el caso de plantas que fabrican vigas, viguetas o pretensados de hormigón (Pujadas y Taddei, Año II)

La Ley 22.240 surge con posterioridad a la LCT, así las cosas, resulta ser una norma especial pero que reviste las características como fuente del contrato de trabajo, pero no obstante a sus características propias no está excluida del ámbito de aplicación personal de la LCT según lo estipulado en su artículo 2 segundo párrafo.

Pese a lo mencionado ut supra, la jurisprudencia de la Cámara Nacional del Trabajo ordenó que la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo en lugar del Régimen de Empleados de la Construcción por el reclamo de un obrero.

En los autos “Pared, Ramón Vidal c/ IECSA S.A. y otros s/ Ley 22.250”, los magistrados de la Sala VIII de la Cámara Nacional del Trabajo, integrada por Víctor

Arturo Pesino y Luis Alberto Catardo, decidieron realizar una diferenciación entre la Ley de Contrato de Trabajo y el Régimen de Empleados de la Construcción a la hora de analizar un planteo realizado por un obrero para que se le aplique la LCT. (Diario Judicial, 2012)

(...) el silencio del trabajador durante la vinculación respecto a la categoría indicada en los recibos carece de valor, de la misma manera que es inoperante un eventual acuerdo entre las partes para referirse a una tarea concreta utilizando una categoría diferente. En el caso, la teoría de los actos propios, que la demandada solicita se aplique, se ve desplazada por el principio de irrenunciabilidad establecido en los artículos 7 y 12 de la LCT. El hecho que el trabajador haya entregado a su empleadora la libreta de aportes al fondo de desempleo, no le hace perder su condición de supervisor, ni lo incluye dentro del régimen específico de la construcción, pues tal circunstancia no puede soslayar, en su perjuicio, el principio de primacía de la realidad antes aludido. Por lo demás cronológicamente, las tareas son posteriores a la entrega del mentado documento y son aquéllas y no éste las que definen la ubicación escalafonaria del trabajador. (“Pared Ramon Vidal c. IECSA S.A. y otros s. Ley 22.250” , 2011)

3.3. Diferencias entre los empleados de la construcción propiamente dichos y los empleados administrativos y/o jerárquicos

Como se desarrollo oportunamente la Ley 22.250 determina quienes son los sujetos que se encuentran comprendidos dentro de lo que se denomina empleados de la industria de la construcción. Por otro lado también la ley es clara al dejar estipulado quienes quedan excluidos del régimen.

Así las cosas, resulta relevante analizar los supuestos excluidos del régimen de los empleados de la construcción como el personal administrativo, profesionales, directivos y personal jerárquico.

La ley 22.250 contempla, asimismo, quiénes se encuentran excluidos de su ámbito de aplicación personal, no obstante tratarse de sujetos o actividades desempeñadas por aquellos que guardan relación con la industria de la construcción. En orden a lo expuesto se enumera al personal de dirección, administrativo, técnico, profesional, jerárquico y de supervisión. Se trata del personal dependiente de las empresas que no ejercen funciones propias de la industria de la construcción, sino tareas de asesoramiento o conducción (Pujadas y Taddei, Año II)

Cabe resaltar que los convenios colectivos de trabajo son acuerdos entre los sindicatos o asociaciones gremiales de trabajadores y empleadores de un determinado sector laboral. Siguiendo la línea de investigación resulta importante destacar que tanto la UOCRA como la UECARA tienen sus respectivos convenios.

Los últimos cambios que se hicieron fue con la reforma laboral del año 2000 iniciada por el gobierno de De La Rúa, que en lo referente a negociaciones colectivas, introduce dos cuestiones importantes que contribuyeron a debilitar aún más a los sindicatos nacionales. Una es la caída de la ultractividad, esto significa que cuando un convenio cumple el periodo por el cual fue firmado, quedan sin efecto todas las condiciones establecidas en el mismo, quedando el trabajador regulado por la legislación general (en este caso, por ejemplo, la Ley de Contrato de Trabajo). Por lo tanto la parte empresaria como la que representa a los trabajadores están obligados cuando finaliza el periodo de vencimiento a renovar los convenios colectivos de trabajo.

En la UOCRA existen distintos convenios a saber; Convenio Colectivo De Trabajo (Cct 76/75), Paritaria De Interpretación Choferes Cct 76/75, Convenio Colectivo De Trabajo De La Actividad Del Hormigón Elaborado, Convenio Colectivo De Trabajo De La Actividad Del Hormigón Elaborado Anexo 1, Convenio Colectivo De Trabajo 110/75, Convenio De Trabajadores Constructores En Áreas Petrolíferas Y Gasíficas Cct 545/08, Convenio Colectivo De Trabajo Para Trabajadores De La Construcción De Obras De Redes De Acceso, Distribución Y Transporte- N° 577/10.

Por su parte la UECARA tiene su convenio colectivo de trabajo N° 660/13.

Lo trascendente aquí es la diferenciación que hace la ley en cuanto a la determinación del personal de la construcción propiamente dichos y de aquellos que están expresamente excluidos. Resulta en algún aspecto contradictorio la clara separación según la actividad que desarrollan, no en función de la actividad como tal sino de las condiciones que hacen que se regulen de modo diferente entre empleados del mismo rubro.

Surge una obra determinada, se contrata gente para llevar adelante la ejecución de la misma entre ellos albañiles, electricistas, plomeros, contadores, ingenieros, arquitectos y técnicos. En la UOCRA la categoría más alta es el oficial especializado, entonces además de exclusión propia de la ley 22.250 del personal administrativo y/o jerárquico, los mismos están sujetos a la aplicación del convenio suscripto por la UECARA.

La obra en cuestión tiene un tiempo de duración en el cual luego tampoco se requerirá del servicio ni del albañil como tampoco del arquitecto. Finaliza la obra y en teoría se prescinde de la labor de los trabajadores sin importar la actividad que

desarrollen. Ahora bien, en general la mayoría de las empresas del rubro de la construcción.

Si se constató que el codemandado se desempeñaba como arquitecto director de la obra, al no ser una empresa unipersonal de la industria de la construcción, sino un profesional que se desempeñaba en ese ámbito, no corresponde encuadrarlo dentro de la ley 22250 (art. 2, inc. a). (“González, Hector c/ Cemkal Sociedad de hecho y otros/ ley 22.250”, 2004)

(...) el régimen jurídico aplicable a la relación habida entre Pared y las demandadas es la ley de contrato de trabajo, pues la normativa específica dispuesta en la Ley 22.250 excluye expresamente de su ámbito de aplicación al personal de dirección, jerárquico y de supervisión y los capataces constituyen el primer escalón en el ámbito de supervisión por tratarse de un trabajador de jerarquía y que por la misma naturaleza de sus funciones, en el plano inmediato, ejerce el poder de dirección del empresario (artículo 2° del mismo cuerpo legal). (“González, Hector c/ Cemkal Sociedad de hecho y otros/ ley 22.250”, 2004)

Conclusiones Parciales

Siguiendo el principio de igualdad ante la ley, se resalta que las normas deben aplicarse con la igualseveridad para cada una de las partes que conformar el vínculo dentro de una relación laboral.

No es una cuestión desconocida la desigualdad histórica entre empleados y empleadores en el ámbito del derecho laboral, pues dicha situación siempre fue

intensificada en el ámbito de la construcción por la precariedad y limitación propia de la actividad.

Lo cierto es que ambas partes merecen el amparo legal en pos de proteger sus derechos. Por mucho desequilibrio que exista entre empleadores y empleados, ambos merecen ser protegidos como sujetos de derecho. Argentina necesita extirpar las prácticas laborales no registradas, vale decir el trabajo en negro y además requiere de un acompañamiento en la administración de justicia que dé a cada uno lo suyo.

CONCLUSIONES FINALES.

En el último tiempo la industria de la construcción sufrió una fuerte crisis debido a consecuencia de la disminución de la obra pública, dicha circunstancia trajo aparejada una realidad que no es ajena en el territorio nacional y el la precarización e informalidad en las relaciones laborales del sector de la construcción. La poca oferta la laboral y la crisis nacional obliga a gran parte de los trabajadores a aceptar condiciones laborales por fuera de lo que establece la ley. Muchas veces incluso, los propios empleados no cuestionan las condiciones por ser beneficiarios de algún plan social, una jubilación o una pensión.

Por otro lado la actividad fomenta los trabajos aislados de modo independiente como las vulgarmente denominadas chanchas, y dichos trabajos no quedan registrados.

Otra realidad a nivel país es el incremento de causas judicializadas en el ámbito laboral y la mayoría de los casos son demandas de empleados por condiciones ilegales en el desarrollo del contrato laboral o en la inexistencia del mismo. La falta de registración total o parcial es una de las principales situaciones que se demandan.

La finalidad del trabajo de investigación se oriento a realizar un análisis del régimen especial de la construcción, la Ley 22.250, específicamente su artículo 33° y su compatibilidad con la Ley 24.013 en lo referido a Infracciones, sanciones y multas y la falta de justificación de despido. Como se consigno, la Ley 22.250 no concibe al despido arbitrario como ilícito, porque en el rubro de la construcción no se analizan las causas del despido. El fundamento de lo dicho recae sobre el alto índice de rotación laboral propia de la actividad.

El autor concluye que con relación a la normativa que estipula el modo de registración de los empleados de la industria de la construcción, la misma reviste

condiciones apropiadas y el IERIC es un organismo de vital importancia para el cumplimiento, control y estadística de trabajadores del rubro. Pese a esto, el problema radica en que muchas veces los empresarios no registran el total de los trabajadores y los mismos quedan sometidos al trabajo en negro.

Distinta es la situación del fondo de cese laboral, aquí se considera que el trabajador ve vulnerados sus derechos en cuanto a la protección del despido arbitrario puesto que el mismo puede ser despedido a principio, mitad o finalización de la obra. Situación que desvirtúa la finalidad que tuvo en miras el legislador.

Distinto sería el caso si producto de la actividad un empleador despide a un trabajador y habiendo procedido el cobro del fondo de cese laboral, y una vez iniciada otra obra, el empleador convoca nuevamente a ese trabajador. Situación similar a la de los trabajadores golondrinas o contratos por temporada.

Se puede concluir que la hipótesis planteada al comienzo de la investigación fue confirmada. Por un lado es real la falta de registración de muchos trabajadores que se ve agravada por el rubro y la poca permanencia en el tiempo de las relaciones y por otro lado el fondo de cese laboral que reemplaza la indemnización por despido, no contempla el reparo por despidos arbitrarios.

BIBLIOGRAFIA.

Doctrina

Arce, Mirta G. (07/06/2016). La desprotección de los trabajadores de la Industria de la Construcción. Utsupra. Recuperado el 29/09/2017 de: http://server1.utsupra.com/site1?ID=articulos_labA00393430941

Babugia, Marines D. El trabajo no registrado: una de las causas del colapso de la justicia laboral. Ediciones Infojus. Recuperado el 29/09/2017 de: <http://www.saij.gob.ar/marines-dolores-babugia-trabajo-registrado-una-causas-colapso-justicia-laboral->

Benito, M. L. (2002). Negociaciones colectivas de Trabajo en Argentina: Proceso de cambio en la actividad sindical. Universidad Nacional de La Plata.

Grisolia, J. A. (1999). *DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*. Buenos Aires: Primo Editora.

Grisolia, Julio Armando, tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1a Ed., Abeledo – Perrot, Buenos Aires, 2013,p. 710.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC). Informes Técnicos vol. 1 n° 155 .Construcción vol. 1 n° 8. Indicadores de coyuntura de la actividad de la construcción. (2017). Recuperado el 26/09/2017 de: <http://www.indec.gob.ar/informesdeprensa.asp>

Morena, J. M. (31 de 01 de 2019). *Mundo Gremial*. Recuperado el 27 de 04 de 2019, de <https://mundogremial.com/fondo-de-cese-laboral-una-oportunidad-en-medio-de-la-tormenta/>

Morena, J. M. (31 de 01 de 2019). *Mundo Gremial*. Recuperado el 27 de 04 de 2019, de <https://mundogremial.com/fondo-de-cese-laboral-una-oportunidad-en-medio-de-la-tormenta/>

Pujadas y Taddei. (Año II). El estatuto de la industria de la construcción ante los nuevos paradigmas del derecho del trabajo. *Revista Derecho del Trabajo*. , N° 5 pág. 93.

Revista de Derecho Laboral. (2014). Trabajo No Registrado. (1° Edición). Santa Fe. Ed. Rubinzal Culzoni.

Ruggirello Hernán M. (02/2011). El Sector de la Construcción en perspectiva. Internacionalización e impacto en el mercado de trabajo. Fundación UOCRA. Recuperado el 27/09/2017 de: <http://www.fundacion.uocra.org/documentos/recursos/investigacion/El-sector-de-la-Construccion-en-perspectiva-web.pdf>

SERRANO ALOU, S. (2015). La estabilidad del trabajador. *Revista Derecho del Trabajo. Año IV, N° 10*, pág. 115.

Sirena, José Luis. (2014). Construcción: Régimen Laboral. (7° Edición). Buenos Aires: Ed. Errepar.

Legislación

Ley. De la industria de la construcción N° 22.250

Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744

Ley de Empleo N° 24.013 -Art 1°,7°, 8°,9°, 10° y 11°.

Ley de Prevención de la evasión Fiscal. N° 25.345 Art. 47.

Jurisprudencia

TSJ. Cba. Sala Laboral. “Ocampo Marcelo Gustavo c/GtlS.a.y Otros s/Ordinario Despido Recurso de Casación”. Sentencia N° 136. Recuperado el 28/09/2017 de: <http://ar.ijeditores.com/index.php?option=publicaciones>

CNAT. Buenos Aires. “Silvero, Cesar c/ Stellardo, Hernan s/ despido” Sentencia N° 67.925. Recuperado el 27/09/2017 de: <https://www.pjn.gov.ar/Publicaciones/00009/00061839.Pdf>

CTrab. San Francisco, 31-8-2010, “Sosa, Carlos Mariano c/ Carobolante, Hugo s/Diferencias salariales y otros”. Recuperado el 26/10/2017 de: Revista de Derecho Laboral. (2014). Trabajo No Registrado. (1° Edición). Santa Fe. Ed. RubinzalCulzoni.

SCJBA. Buenos Aires. “Gauna, Juan Carlos c/ Rissi, Luis s/ Fondo de desempleo” Recuperado el 26/10/2017 de: Revista de Derecho Laboral. (2014). Trabajo No Registrado. (1° Edición). Santa Fe. Ed. RubinzalCulzoni.

CNAT, sala VI, 19-7-2000 “Del Valle, Marcos Antonio c/Tioram S.A- Revista de Derecho Laboral. (2014). Trabajo No Registrado. (1° Edición). Santa Fe. Ed. RubinzalCulzoni.

“Pared Ramon Vidal c. IECSA S.A. y otros s. Ley 22.250” , Expediente 6265/2010 SENTENCIA N° 38595 (Camara Nacional de Apelaciones de Trabajo Sala VIII Juzgado N° 62 25 de 11 de 2011).

"Guzmán, Leopoldo c/ Petersen Thiele y Cruz SA de Construcciones y Mandatos s/ despido" , Expte n° 11944/02 sent. 84876 28/5/03 (CNAT Sala III 2003).

“González, Hector c/ Cemkal Sociedad de hecho y otro s/ ley 22.250”, 18.583/00 (Camara Nacional de Apelaciones de Trabajo Sala I 30 de 04 de 2004).

Páginas Web

arquilegal. (S/D). *PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN ARGENTINA*. Recuperado el 20 de 04 de 2019, de <http://arquilegal.com.ar/principios-del-derecho-del-trabajo-en-argentina/>: <http://arquilegal.com.ar/principios-del-derecho-del-trabajo-en-argentina/>

Diario Judicial. (03 de 02 de 2012). *Diario Judicial*. Recuperado el 28 de 04 de 2019, de <https://www.diariojudicial.com/nota/29502>