

Material Imprimible

Curso Relaciones Laborales

## Módulo 4

### **Contenidos:**

- Negociación Colectiva: transformaciones a través del tiempo
- Planificación estratégica: su importancia en las Relaciones Laborales
- Empleo, trabajo, desempleo: conceptos y clasificación
- Población en el mercado de trabajo: clasificación
- Políticas públicas de empleo
- Riesgos de trabajo y sus prevenciones

### **Negociación Colectiva: transformaciones a través del tiempo**

Durante los años 1953 a 1988 existió una centralización en los grandes sindicatos de actividad y asociaciones empresarias. A su vez, el rol del Estado era sumamente activo, y se derivaba de la potestad para homologar los convenios colectivos de trabajo y de su rol como órgano habilitado para conceder la personería gremial a las asociaciones sindicales. Siguiendo esta línea, también podemos decir que, en ese momento, la identidad política de los sindicatos era acorde a uno de los principales partidos políticos, y que la extensión de la cobertura de los convenios colectivos a todos los trabajadores de la actividad, estén sindicalizados o no, fue un gran paso en la Negociación Colectiva. Tal es así que todo este contexto se dio en un marco de pleno empleo, con bajas tasas de desempleo y con la mayoría de los trabajadores regulados.

A medida que pasó el tiempo, la forma de la Negociación Colectiva se fue modificando. Por ejemplo, en la década de los 90, la mayoría de los convenios colectivos y acuerdos firmados fueron dentro de empresas. Esto fue consecuencia de la flexibilidad contractual en el ámbito laboral, la contratación por tiempo determinado, y el aumento de personal eventual. Además, se registró alta flexibilidad interna en las compañías, vinculadas al cambio de jornada laboral, la organización del trabajo y la modalidad de las remuneraciones. Esta es la etapa en la cual podemos decir que se “mercantilizó” la mano de obra, trayendo consigo desempleo y trabajo no registrado.

La evolución del Movimiento Obrero en Argentina y la evolución de la Negociación Colectiva, van de la mano, crecen y decrecen juntas, y forman parte del sistema de relaciones laborales. Asimismo, están alineadas a los contextos políticos de cada época y a las medidas económicas y sociales establecidas por ellos.

De esta manera, estas **transformaciones en la Negociación Colectiva** también vienen a traer modificaciones en los contenidos de la misma.

El abogado y político argentino Carlos Tomada, en su escrito titulado “Negociación Colectiva ante el siglo XXI, aportes para la acción sindical” plantea los cinco núcleos de contenidos que considera trascendentales en la Negociación:

- Las relaciones de intercambio entre el trabajo y el salario
- Las relaciones de producción, organización y condiciones del trabajo
- Las materias que hacen a las relaciones colectivas laborales
- La empresa como sujeto económico dentro de la actividad
- Y la situación social de los trabajadores

El primer contenido importante a negociar o discutir tiene que ver con las relaciones de intercambio entre el trabajo y el salario. ¿A qué nos referimos con esto puntualmente? A la cantidad de trabajo y la cantidad de salario que se va a pagar por ese trabajo requerido a los trabajadores. Cabe destacar que estos ítems deben estar regulados por las leyes del trabajo y que deben prestar especial atención a la precarización laboral. En la actualidad, las nuevas tecnologías y la era digital ponen de manifiesto algunas negociaciones distintas respecto a la jornada laboral.

El segundo contenido importante a negociar se refiere a las relaciones de producción, la organización y las condiciones de trabajo, las cuales tienen un impacto directo en la categoría y calificación de los trabajadores. La regulación de estos asuntos está relacionada con los salarios, la capacitación, el tiempo del trabajo, la salud y seguridad laboral. Por ejemplo, se podría incluir alguna cláusula en el convenio colectivo donde se especifique el compromiso de las empresas a capacitar y formar a sus empleados en nuevas habilidades o técnicas. Asimismo, la asociación sindical también podría participar en la decisión de contenidos que consideren relevantes a la hora de capacitarse.

Consideramos a la formación de los empleados como una oportunidad para el ascenso de categorías, y esa capacitación puede darse mediante el aprendizaje dentro del proceso de trabajo o mediante cursos específicos.

El tercer contenido a negociar son las materias que hacen a las relaciones colectivas de trabajo. Con esto nos referimos a la función de la actividad sindical dentro de la empresa,

---

a través de delegados, y a los mecanismos utilizados para manejar los conflictos laborales que se generan. Aquí podemos encontrar a los conflictos individuales y pluriindividuales, e interpretaciones sobre algún reclamo personal hacia el empleador.

Dentro del cuarto contenido a tener en cuenta a la hora de negociar, se encuentra la empresa como sujeto económico. En este punto nos referimos a cláusulas que tengan que ver con la inversión de la compañía, con la mejora tecnológica para optimizar tiempos y procesos productivos, y con la administración del personal. En este sentido, quienes representan a la empresa deben mantener informados a los integrantes de la asociación sindical sobre medidas o decisiones que puedan afectar los intereses de los trabajadores. El último contenido que comparte con nosotros Carlos Tomada es la situación social de los trabajadores. Este punto tiene que ver con la vivienda, la estructura sanitaria, la seguridad social, el transporte y todo aquello que integre al trabajador en una sociedad determinada, no solo como trabajador de una empresa en particular. Aquí es importante destacar la importancia de la faceta familiar del trabajador para poder implementar políticas de beneficios de acuerdo a los requerimientos que vayan surgiendo, por ejemplo, servicios de guardería, tutores, flexibilidad horaria, *home office*, etc.

En la actualidad, la Negociación Colectiva es considerada como un proceso fundamental para el accionar de los sindicatos porque los dirigentes gremiales constituyen un rol activo en la elaboración y el desarrollo de normas que regulen las relaciones laborales. Además, tienen el derecho y deber de realizar un seguimiento y controlar si estas normas se están cumpliendo. Entonces podemos decir que la negociación también es una forma de participación, una participación de las partes en este proceso en sí donde buscan llegar a un acuerdo.

Teniendo en cuenta esta participación dentro de la negociación, muchas veces pasa que este proceso de negociar fracasa al momento de poner por escrito las cláusulas acordadas. Esto sucede por problemas de comunicación.

El lenguaje y lo que cada parte entendió, es diferente. Por ello, es conveniente tomar acta durante el avance de las conversaciones, dejando constancia de los acuerdos parciales

para ir revisándolos al inicio de las reuniones. Con esta acción, se puede llegar al final de la negociación evitando discusiones sobre puntos que se consideraban ya resueltos.

Entonces, para llegar al acuerdo final, es recomendable:

- Evitar presiones
- Cuidar la redacción
- Recurrir a ejemplos cuando una cláusula es muy compleja
- Y, al finalizar la redacción, revisar el texto de forma cuidadosa.

Luego de haberse llevado a cabo el proceso de negociación, existen algunas maneras de evaluar cómo resultó la misma. No son métodos formales que sean obligatorios de aplicar, pero sí contribuyen a la mejora continua de futuras negociaciones:

- En la evaluación de personal cada negociador hace una evaluación del proceso, que luego, será puesta en común. Se pregunta cómo se ha sentido cada uno, si lograron comprometerse o no, y qué defectos y virtudes encontraron en el proceso. Al finalizar, cada dirigente aporta su valor con respecto a otros compañeros y evalúan el trabajo en equipo
- En la evaluación por objetivos se evalúa que se hayan cumplido los objetivos propuestos inicialmente. Se revisa cada uno y se contrapone con los resultados para conocer las causas del éxito o no de la negociación
- En la evaluación colectiva de la negociación se pretende evaluar el proceso en sí de negociación, y además analizar el resultado del mismo. La misma, por ejemplo, se puede llevar a cabo mediante una encuesta colectiva
- Por último, la evaluación bipartita se trata de que las relaciones laborales puedan enriquecerse preguntándose en qué medida favoreció o no el proceso de negociación.

Es importante capacitar a los trabajadores en cuanto a sus derechos. Una de las principales causas por las cuales las personas no ejercen sus derechos es porque los desconocen, por

ello es esencial que cada trabajador conozca el convenio colectivo de trabajo al cual pertenece. Sería ideal que cada empresa imprima una copia y se lo entregue al trabajador al momento de su ingreso, además de contar con carteleras de información actualizada en el establecimiento.

El modelo tradicional de relaciones laborales se basaba en la realidad del hombre obrero-asalariado. Desde hace unos años, el mercado de trabajo se ha transformado, incluyendo a mujeres y jóvenes profesionales y a nuevas tecnologías cada vez más eficientes, y estos cambios requieren una nueva actitud por parte de la negociación colectiva para ir amoldándose a las necesidades actuales.

Nuevas formas de relaciones laborales en los siguientes puntos:

- Hoy en día, los trabajadores no solo ejecutan órdenes, sino que se involucran en otras tareas, siendo autónomos y estando en la mejora continua
- Asimismo, se modificó el nivel de control de las empresas sobre el proceso de trabajo. Esto quiere decir que los trabajadores también son responsables en el hacer de su tarea, realizando un control colectivo y en equipo
- También se reduce la rigidez del experto en relaciones laborales, involucrando a los propios participantes del conflicto a brindar soluciones
- Y por último, aumenta el interés de la empresa por comprometer al trabajador con sus objetivos y metas.

A raíz de esta transformación, las asociaciones sindicales deberán buscar nuevas formas y mecanismos para poder negociar su nueva identidad y su participación en el proceso. De esta manera, es conveniente que cuenten con capacidad de adaptación en materia técnico-organizacional, amoldándose a las nuevas demandas del mercado, tales como el rol de la mujer en el trabajo, los nuevos derechos y decretos, etc.

Se puede decir entonces que las nuevas formas de participación sindical son las siguientes:

- El derecho a la información se refiere a que la participación sindical se da cuando el sindicato cuenta con la información para prever posibles consecuencias y prioridades
- El derecho a la consulta hace hincapié a que las opiniones de los trabajadores deben ser escuchadas para ser involucradas en los cambios y estrategias de la empresa
- Respecto a la participación directa del sindicato se puede establecer que pueden negociar directamente con la empresa respecto a acuerdos de productividad y calidad, protección y riesgo, nuevas tecnologías, entre otros
- Y el derecho a participar en la toma de decisiones estratégicas de la empresa hace referencia a conocer y proponer acciones, realizar diagnósticos y definición de criterios para la organización, seguridad, relaciones laborales e inversión dentro de la empresa.

Sobre los desafíos que atraviesan las nuevas formas de vinculación en el mercado laboral se puede establecer que hoy en día encontramos que muchas empresas le otorgan una gran relevancia a la capacitación y formación de sus empleados, lo cual también trae aparejada una flexibilidad en el trabajo, ya que empleados más capacitados requieren menos supervisión y más confianza en ellos mismos.

Dentro de estos desafíos también encontramos el sistema de remuneraciones. Actualmente, este sistema tiene que ver con los conocimientos y habilidades del trabajador, con la situación financiera de la empresa, su productividad y los valores e intereses de la misma. Sin embargo, cabe destacar que estos cambios y desafíos no funcionan sin un cambio de actitud. Con esto nos referimos a que los vínculos dentro de las empresas requieren de cooperación, confianza y coordinación, lo cual reduce el autoritarismo.

Por último, en esta mención de cambios y desafíos laborales, haremos mención a las condiciones de trabajo, seguridad y ergonomía.

Estas nuevas formas participativas acompañan la salud y protección del trabajador mediante una campaña de información dinámica y fluida para ser conocida por todos los empleados y contribuir así también a la mejora en la imagen de la empresa. Sabemos que no es lo mismo una empresa que contiene a sus trabajadores dentro de las normas de seguridad e higiene adecuadas, que una empresa que no tiene en cuenta esto.

La negociación colectiva es un procedimiento que involucra organizaciones, personas, valores e intereses. Entonces, como todo proceso complejo, requiere de una preparación previa, una definición de metas, plazos, objetivos y recursos. Por ejemplo, se determina con antelación qué acciones y recursos se van a estar utilizando para llegar al objetivo, se ponen de manifiesto las opciones y se elige la más adecuada, tal como vimos también en las formas de resolución de conflictos.

### **Planificación estratégica: su importancia en las Relaciones Laborales**

Llamamos **planificación estratégica** al diseño de métodos para llevar a cabo un objetivo fijado de antemano, definiendo estrategias, recursos y políticas adecuados para lograrlo. Este diseño debe hacerse con anticipación, sobre una base de información confiable y certera, considerando el ambiente externo e interno de la organización. Se trata de definir objetivos, interiorizándose sobre las características del oponente, teniendo en cuenta también las experiencias de negociaciones anteriores y aspiraciones de la contraparte; y de esta forma “cuidar” la relación entre ambas partes, velando por una comunicación fluida y el conocimiento de las emociones y los diferentes puntos de vista.

Así como la planificación estratégica es de vital importancia en el proceso de negociación, también lo es la elección de los negociadores. En este caso, lo recomendable es contar con un equipo de negociadores dentro de la asociación sindical, los cuales deben complementarse aportando distintas habilidades y características, para que cada uno tenga una función que cumplir. Por ejemplo: el miembro que se destaque por su claridad y buenas relaciones con la gerencia deberá ser quien lidere el quipo. Otra persona podría



intervenir en la negociación cuando sea necesario duras y firmes, otro podría ser el que analiza, y así formar un equipo negociador eficiente.

El concepto de “trabajar en equipo” en la negociación se explica por el alto nivel de las negociaciones y por la necesidad de analizar y procesar mucha cantidad de información, pero también porque las relaciones enriquecen la calidad humana de las personas, tanto individual como colectivamente.

Asimismo, es importante saber “para qué” trabajar en equipo en este contexto de negociación:

- Primeramente, porque constituirse como equipo implica reconocerse como personas, aprender a trabajar juntas y establecer normas y métodos de trabajo
- También para poder desarrollar capacidades, y con esto nos referimos a mejorar las habilidades de los miembros del equipo, lo cual se obtiene mediante el intercambio entre ellos y con talleres de formación para dirigentes
- Por último, para desarrollar su misión, lo que quiere decir llevar adelante la negociación de forma exitosa, pero aprender a negociar con la parte empleadora es un trabajo de todos los días. Por eso, la mejor forma de aprender a negociar, es negociando.

Es esencial destacar que los negociadores cuentan con una doble pertenencia. Por un lado, forman parte de su grupo de referencia, que es el grupo cuyos intereses defiende. Por otro lado, forman parte del grupo de negociación, compuesto por los negociadores. Esta doble pertenencia demuestra que el negociador se juega demasiado a nivel personal, ya que el grupo tiene muchas esperanzas puestas en él para que la negociación sea exitosa. Por este motivo es importante que cuenten con el apoyo del grupo y una comunicación efectiva constante.

Teniendo en cuenta la planificación estratégica y el trabajo en equipo de los negociadores, podemos observar que hoy en día existe un contexto de cooperación en la

búsqueda de justicia social y bien común. Esto es muy distinto a lo que sucedía en los primeros años de aparición del movimiento obrero, cuando al sindicato se lo veía como un enemigo y las negociaciones se fundaban en la confrontación. En la actualidad, la negociación colectiva es vista como una posibilidad de creación de nuevas normas que mejoren las condiciones de trabajo de las personas.

Asimismo, las relaciones de cooperación en las empresas son valoradas como una inversión que permite una mayor productividad, mayor calidad y mayor competitividad dentro del mercado laboral. Por ello, se trata de plantear la negociación con este nuevo lenguaje de cooperación y participación, sin considerarlo como negativo.

Partiendo de este punto, se pueden negociar condiciones de trabajo, salud y seguridad más favorables para el trabajador, ya que esta cooperación implica una mejora en el clima laboral, capacitación, reconocimiento y beneficios sociales que formen parte de la negociación.

Siguiendo con la línea de las transformaciones en el ámbito laboral, es menester mencionar los cambios en los procesos productivos a raíz del nuevo orden económico, que a su vez influyen en la negociación colectiva. Las nuevas empresas requieren responder a las transformaciones económicas, superando la rigidez que venía de modelos laborales antiguos, como el Taylorismo y Fordismo, donde se veía una jerarquía casi militar en el trabajo. En la actualidad, la organización de las empresas se basa en la flexibilidad en el orden de las tareas, en los horarios, y en un sistema de remuneraciones con evaluación individual por desempeño.

Anteriormente, en el siglo XX, los parámetros de producción en las empresas estaban regidos por los siguientes puntos:

- El trabajo y la remuneración estaban dados exclusivamente por el puesto que cubre la persona, ni una tarea más ni una tarea menos
- El empleo era estable, es decir, una persona estaba siendo fiel a una empresa durante la mayor parte de su vida laboral activa

- Asimismo, los operarios eran solo ejecutores de tarea, sin el permiso de involucrarse en las decisiones de mejora de la empresa
- También existía un rígido control vertical, es decir, desde la jerarquía más alta hasta la más baja
- Y se basaban en una actitud negativa de castigo por no cumplir con estándares.

En cambio, actualmente, la mayoría de las empresas se rigen por:

- Un trabajo en equipo
- Remuneración ligada al desempeño y multihabilidades
- Flexibilidad en el empleo y tiempo de trabajo
- Ampliación de tareas
- Formación para los empleados, con el fin de que participen de propuestas de mejora continua
- Mayor autonomía y coordinación de grupos
- Y conciliación entre la vida personal y laboral

Realizando una mirada desde afuera, como observadores, de esta comparación de paradigmas, podemos decir que hemos avanzado muchísimo en materia de relaciones laborales. El rol del departamento de Recursos Humanos en las empresas se ha flexibilizado, siendo aporte en las mejoras de sus empleados, en tanto empleados y en tanto personas. Y para ello, es clave apuntar a la responsabilidad y compromiso de cada uno.

Justamente para gestionar este compromiso de cada colaborador dentro de una empresa, es relevante que la compañía también sepa no solo atraer a los mejores perfiles, sino mantenerlos dentro de la curiosidad, interés y motivación para evitar la rotación de personal que tan costosa resulta. Tengamos en cuenta que, actualmente, los trabajadores también son los que eligen en qué organización quieren trabajar, cuando anteriormente la precariedad laboral provocaba que las empresas sean las que tenían la potestad de elegir.

## **Empleo, trabajo, desempleo: conceptos y clasificación**

Al momento de analizar las relaciones laborales, lo más probable es que las primeras palabras que se nos vengan a la mente sean, por ejemplo, trabajo y empleo. A veces suelen utilizarse estos términos para hablar de lo mismo, pero queremos contarles que entre ellos existe una gran diferencia.

Cuando nos referimos al **“trabajo”**, hablamos del conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas. El trabajo les da posibilidades a las personas para poder lograr sus sueños, alcanzar sus metas y objetivos de vida, y además de ser una forma de afirmación de la dignidad personal.

A su vez, el trabajo puede clasificarse según las habilidades de la persona, según el grado de calificación, según la relación existente o según las modalidades.

- Sobre la clasificación según las habilidades con las que cuente la persona, podemos decir que el trabajo puede ser manual o intelectual. Es manual cuando se caracteriza por utilizar la fuerza de trabajo, como por ejemplo un mecánico, un albañil o un carpintero. Por su parte, es intelectual cuando nos referimos a actividades que tienen que ver con el desarrollo de la ciencia, tecnología y servicios, como por ejemplo, turismo, seguros, personal de sistemas, etc.
- En la clasificación según el grado de calificación, dividimos al trabajo en calificado o no calificado, y decimos que es calificado cuando el empleado requiere un cierto grado de formación práctica e intelectual profunda, o experiencia en la posición para poder desempeñarse. Por ejemplo, un abogado, un contador o un médico. Sin embargo, diremos que es no calificado cuando el puesto puede ser ocupado por cualquier persona, sin la necesidad de haber contado con una preparación previa o proceso de aprendizaje. Por ejemplo, pueden ser pintores, albañiles, paseadores de perros.
- Teniendo en cuenta la relación que exista, clasificamos al trabajo en autónomo o relación de dependencia. El trabajo autónomo se refiere a aquel que realiza una

actividad económica a título lucrativo, pero sin contrato de trabajo. Esto lo vemos plasmado en el régimen general administrado por la AFIP, donde se dividen en categorías de monotributo o Responsable Inscripto. En contrapartida, encontramos al trabajo en relación de dependencia, el cual estuvimos mencionado en el transcurso de nuestros módulos. A modo de recordatorio, diremos que se trata de una persona que, de forma voluntaria, desarrolla tareas para otra persona física o empresa, bajo un contrato de trabajo, recibiendo una remuneración a cambio. La misma está avalada por la ley de Contrato de Trabajo, que es la número 20.744.

- La última de las clasificaciones del trabajo se da según las modalidades. Aquí encontramos al trabajo registrado y no registrado, y nos referimos a trabajo registrado a tener una relación de dependencia entre empleador y trabajador, encuadrado dentro de la normativa legal vigente. Este tipo de trabajo le asegura al empleado el pago de vacaciones, aguinaldo, licencias y seguridad en el trabajo. En su contraparte, se encuentra el trabajo no registrado, conocido como trabajo en negro o informal. Esta modalidad implica que el empleado no ha sido registrado legalmente, por lo cual el trabajador estará limitado a la hora de solicitar ejercer sus derechos. Esta forma de trabajo es ilegal, y en caso de ser detectado por la justicia, el empleador podrá ser penado.

Con el término “**empleo**” nos referimos al trabajo realizado por una persona, en el cual se establece un contrato con su empleador. En dicho contrato se fija el valor por el cual se venderá la fuerza de trabajo y las condiciones en que se estará realizando. Este precio o valor por el trabajo es la **remuneración**. Por lo cual, podemos decir que dentro del empleo hay trabajo siempre, pero no siempre existe empleo cuando hay trabajo.

### **Población en el mercado de trabajo: clasificación**

En esta clasificación observaremos que ocupados o desocupados se pueden dividir por sexo, edad, cargo, sector público o privado, rama de actividad, tamaño de la empresa,

---

subocupado o sobreocupado, sindicalizado o no, fuera o dentro del convenio, antigüedad, razón, lugar, etc.

En principio, encontramos a la población económicamente activa, la cual está compuesta por las personas que tienen una ocupación o que, sin tenerla, la están buscando de manera activa. Es decir, que la integra la población ocupada más la población desocupada.

En segundo lugar, identificamos a la población ocupada. Aquí nos referimos al conjunto de individuos que tiene, por lo menos, una ocupación, es decir, que en la semana de referencia ha trabajado, como mínimo, una hora en una actividad económica. El criterio de una hora trabajada permite captar las múltiples ocupaciones informales y/o de baja intensidad que realiza la población.

En tercer lugar encontramos a la población desocupada. Esta se compone de aquellas personas que, no teniendo ocupación, están buscando activamente trabajo y están disponibles para empezar a trabajar. Este concepto no incluye otras formas de precariedad laboral tales como personas que realizan trabajos transitorios mientras buscan activamente una ocupación, aquellas que trabajan jornadas involuntariamente por debajo de lo normal, los desocupados que han suspendido la búsqueda por falta de oportunidades visibles de empleo, los ocupados en puestos por debajo de la remuneración mínima o en puestos por debajo de su calificación, entre otros.

En cuarto lugar, se encuentra la población subocupada, que a su vez, se ramifica en tres áreas:

- La subocupada horaria se compone de los ocupados que trabajan menos de 35 horas semanales por causas involuntarias y están dispuestos a trabajar más horas. Comprende a todos los ocupados en empleos de tiempo reducido e incluye a agentes de la Administración Pública Provincial o Municipal, cuyo horario de trabajo ha sido disminuido y están dispuestos a trabajar más horas

- La subocupada demandante se refiere a la población subocupada por causas involuntarias y dispuestas a trabajar más horas, que además busca activamente otra ocupación
- Y la subocupada no demandante incluye a la población subocupada por causas involuntarias y dispuestas a trabajar más horas que no está en la búsqueda activa de otra ocupación.

Por último, en esta clasificación de la población en el mercado de trabajo, se encuentra la población económicamente inactiva, la cual está conformada por aquellas personas que no tienen trabajo ni lo están buscando activamente. Aquí dentro están los inactivos marginales, y además, los inactivos que no quieren trabajar, como por ejemplo algunos estudiantes que priorizan su estudio antes que el trabajo.

Las fuentes que recaban los datos de esta distinción en nuestro mercado laboral se centran en censos, encuestas y registros a nivel nacional y provincial, que luego cuantifican los tipos de población dentro del trabajo para llevar un seguimiento y tomar medidas al respecto.

Como parte de aquellos conceptos básicos, y en relación con la clasificación de la población en el mercado laboral, cabe mencionar el término de **desempleo**. ¿A qué nos referimos con esta expresión? Abarca la falta de trabajo, ya que un desempleado es un individuo que forma parte de la población activa, que se encuentra en edad de trabajar y que está activamente buscando un empleo, sin conseguirlo. En resumen, podemos decir que es la imposibilidad de trabajar, pese a la voluntad de la persona.

Asimismo, debemos pensar en que desempleo también es sinónimo de desocupación. Por eso, al desempleo podemos clasificarlo en cuatro tipos:

- El desempleo cíclico consiste en la falta de trabajo durante una crisis económica, de recesión. No suelen ser periodos demasiado extensos en el tiempo y se revierten cuando la economía del país repunta.
- El desempleo estacional se da por una fluctuación estacional de la oferta y demanda de la actividad. Un claro ejemplo de este tipo es la agricultura, donde en épocas de cosecha aumenta la oferta de trabajo y no hay desempleo, pero en el resto del año, la situación es al revés
- El desempleo friccional existe por un desacuerdo entre trabajador y empleador, como por ejemplo, cuando las condiciones de un trabajo no satisfacen al colaborador y éste se marcha en búsqueda de otro. A este lo consideramos un desempleo temporal.
- Por último, el desempleo estructural, el cual se da cuando existe un desajuste entre la oferta y demanda de trabajadores. Podemos observarlo, por ejemplo, cuando los puestos de empleo requeridos en una economía son inferiores a la cantidad de gente que necesita trabajo. Este desequilibrio exige la intervención del Estado.

### **Políticas públicas de empleo**

En el desempleo estructural intercede el Estado, y las **Políticas Públicas de Empleo** se encuentran estrechamente relacionado con los vínculos laborales.

¿Qué son las políticas públicas de empleo? Son medidas o acciones de prevención y sanción del trabajo no registrado, de promoción y defensa del empleo, protección a personas desempleadas, y formación u orientación profesional. Estos mecanismos se encuentran establecidas en nuestra ley 24.013, que es la Ley Nacional de Empleo.

¿Para qué surgen estas medidas?

- Para fomentar las oportunidades de empleo en personas con mayor dificultad en la inserción laboral
- Para promover las prácticas de relaciones laborales, desalentando la evasión de los empleadores



- Y para regular el empleo no registrado a través de obligaciones impuestas al empleador y la aplicación de multas en caso de incumplimiento.

Las tres políticas públicas de empleo más importantes de nuestro país son:

- Los programas de empleo para grupos sociales de trabajadores abarcan los programas para jóvenes desocupados, brindando capacitaciones y orientación laboral. Además, promueve programas para grupos protegidos, por ejemplo, excombatientes o rehabilitados de adicciones, y para chicos con capacidades especiales, a través de talleres o exención de impuestos a empresas que contraten personal con capacidades especiales
- Otra política pública es el fomento de empleo para emprendimientos, en donde se establecen capacitaciones y talleres para emprendedores en cuanto a gestión empresarial, se facilita el acceso a créditos para los mismos, y se brinda asistencia técnica.
- Por último, la prestación a personas desempleadas. La cuantía de esta asistencia es calculada como un porcentaje del importe neto de la mejor remuneración mensual, normal y habitual del trabajador en los seis meses anteriores al cese del contrato de trabajo que dio lugar a la situación de desempleo. Este porcentaje se va modificando a partir del cuarto mes de cobro.

### **Riesgos de trabajo y sus prevenciones**

En el año 1915, legislación de nuestro país comenzó a proteger a los trabajadores en tanto accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. De acuerdo a los cambios en el contexto político, económico, jurídico y social, esta reglamentación legal fue modificándose con el transcurso de los años. Así, en 1995 se sancionó la Ley de Riesgos de Trabajo, que es la ley 24.557, para comenzar a ponerse en marcha en 1996.

Los objetivos de la Ley de Riesgos de Trabajo son los siguientes:

- Prevenir los riesgos de trabajo

- Reducir la siniestralidad en el trabajo
- Revisar las incapacidades y gestionar las prestaciones
- Promover la recalificación de los empleados damnificados
- Y reparar los daños por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales

En este régimen legal, además de los trabajadores y empleadores en relación de dependencia, aparece un nuevo actor: las **aseguradoras de riesgo de trabajo**, conocidas también por su sigla ART. Una ART es una empresa privada, contratada por el empleador para asesorarlos en medidas de prevención y reparación de daños en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Estas están autorizadas por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo y por la Superintendencia de Seguros de la Nación para verificar su solvencia económica.

Dichas aseguradoras de riesgo de trabajo tienen ciertas obligaciones que cumplir:

- En primer lugar, evaluar la veracidad de los riesgos que declare el empleador/trabajador
- Realizar evaluaciones periódicas para verificar los riesgos existentes
- Controlar el cumplimiento de normas dentro de los establecimientos laborales
- Definir medidas correctivas
- Promover la prevención mediante información y capacitaciones en las empresas
- Y denunciar a las empresas ante incumplimientos, en la Superintendencia de Riesgos de Trabajo

En este ámbito de seguridad en la salud del trabajador, encontramos dos conceptos importantes: el **accidente laboral** y la **enfermedad profesional**. Se trata de conceptos distintos, que abarcan también prestaciones distintas.

En primera instancia, el accidente laboral es 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, siempre y cuando el damnificado no hubiere

---

interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste, dentro de las 72 horas ante el asegurador, que el recorrido se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres días hábiles de requerido.

Por su parte, la enfermedad profesional es aquella adquirida a causa del puesto de trabajo. La misma se encuentra incluida en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo, y ese listado identificará el agente de riesgo, los cuadros clínicos, la exposición y las actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional.

Las excepciones a estos conceptos son: aquellos accidentes de trabajo y enfermedades profesionales causados por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo, y las incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral, acreditadas en el examen preocupacional.

Tanto el accidente laboral como la enfermedad profesional pueden derivar en algún tipo de incapacidad para el trabajador. La ley de Riesgo de Trabajo reconoce tres.

- La incapacidad laboral temporaria se produce cuando un trabajador se encuentra accidentado o padece una enfermedad profesional, y el daño sufrido le impide la realización de sus tareas habituales.
- La incapacidad laboral permanente puede ser de dos formas: es total cuando el porcentaje de incapacidad es igual o superior al 66%, y es parcial cuando es inferior a este porcentaje. Asimismo, el grado de incapacidad es determinado por las comisiones médicas de esta ley en base a la tabla de evaluación de las incapacidades laborales que elaborará el Poder Ejecutivo Nacional, y la misma tiene en cuenta la edad del trabajador, el tipo de actividad y las posibilidades de reubicación laboral.
- Por su parte, la gran invalidez es cuando el trabajador, en situación de incapacidad laboral permanente total, necesita la asistencia continua de otra persona para realizar los actos elementales de su vida.

Con respecto a las prestaciones dinerarias establecidas por daños derivados de accidentes laborales o enfermedades profesionales, podemos decir que están sujetas a la remuneración percibida por el trabajador damnificado y por el tipo de incapacidad sufrida. Cabe destacar que, en el caso de incapacidad laboral temporaria, los primeros diez días luego de haber denunciado el accidente o enfermedad, se hará cargo el empleador de esta prestación dineraria. Sin embargo, pasado ese tiempo, le corresponde a la ART, percibiendo el trabajador su ingreso base.

En cambio, en el caso de incapacidad permanente parcial o total, este proceso contiene ciertos parámetros a tener en cuenta:

- En la incapacidad permanente parcial, cuando el porcentaje de incapacidad sea igual o inferior a 50%, recibe una indemnización de pago único, cuya cuantía será igual a 53 veces el valor mensual del ingreso base, multiplicado por el porcentaje de incapacidad. Cuando el porcentaje de incapacidad sea superior al 50% e inferior a 66%, recibe una renta periódica, cuya cuantía será igual al valor mensual del ingreso base multiplicado por el porcentaje de incapacidad.
- En el caso de incapacidad permanente total, el damnificado percibe una prestación de pago mensual equivalente al 70% del valor mensual del ingreso base, y además, las asignaciones familiares correspondientes.

¿Qué sucede si el trabajador muere a causa de un accidente laboral o una enfermedad profesional? En este caso, la reglamentación determina el grado de parentesco que se tiene con el damnificado para acceder a la pensión por fallecimiento prevista en el régimen previsional al que estaba afiliado el trabajador, y además, a las prestaciones por incapacidad permanente total.

Asimismo, existe una excepción que cabe mencionar respecto de los accidentes de trabajo, y nos referimos a ¿qué pasa si un trabajador se accidenta en época de vacaciones? Es muy importante tener en cuenta que si esto ocurre, al momento que el trabajador notifica a su empleador, se suspende de inmediato el plazo de vacaciones, priorizando

que esta licencia de descanso anual es remunerada y obligatoria, y las mismas se reanudarán cuando el trabajador tenga el alta, siempre y cuando se hayan presentado de forma fehaciente los certificados correspondientes.

Y por último, queremos mencionar que no es posible despedir al trabajador durante el goce de su licencia por vacaciones. De lo contrario, el empleador sería multado.

En cuanto a las **funciones del trabajador y el empleador** podemos manifestar que el empleador debe notificar a sus trabajadores acerca de la identidad de la ART que le corresponde, denunciando ante la ART y la Superintendencia de Riesgos de Trabajo sobre los accidentes y enfermedades que se produzcan en su establecimiento. Además, debe cumplir con las normas de higiene y seguridad acordadas y mantener un registro de siniestralidad actualizado en su empresa.

Por su lado, los trabajadores deben recibir información y capacitaciones respecto a la prevención de riesgos de trabajo por parte de sus empleadores. Asimismo, deben cumplir con las normas de higiene y seguridad acordadas, e informar al empleador cuando vean que existen riesgos por una situación descuidada en el trabajo, formando parte de la mejora. También se deben someter a exámenes médicos que les solicite su empleador, y tienen la obligación de denunciar ante el mismo los accidentes o enfermedades profesionales que sufran.

Teniendo en cuenta estos datos, y a fines de mejorar la efectividad de la ley de riesgos de trabajo, en el año 2017 se realizó una modificación en la misma, mediante la sanción de la ley 27.348 que la complementa. Esta nueva ley establece las Comisiones Médicas Jurisdiccionales como proceso administrativo obligatorio para avalar o no las enfermedades profesionales o accidentes laborales. Justamente, esto se realiza para desalentar las prácticas judiciales y disminuir el número de juicios por dichas causas. Se trata entonces de una audiencia médica con la participación de un abogado en todo el proceso.

Siguiendo con las Comisiones Médicas, cabe aclarar que son ellas las que determinan la veracidad en el accidente laboral o enfermedad profesional y el grado de incapacidad que surge de ellos. Este procedimiento se lleva a cabo realizando los exámenes que se crean convenientes a modo de revisión, siendo gratuito para el damnificado, incluyendo traslados y estudios complementarios.

### **Reflexión final del curso**

La reflexión tiene que ver con la efectividad que, en principio, se estableció para la Ley de Riesgos de Trabajo. Decimos “en principio” ya que el motivo de su sanción en sus inicios fue proteger a los trabajadores de los riesgos en el trabajo. Sin embargo, a medida que pasó el tiempo, esta ley fue transformando su aplicación para no tener un número alto en juicios laborales que tengan que ver con enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

Sabemos que las indemnizaciones monetarias vienen a compensar daños, pero no eliminan las consecuencias en el cuerpo o en la psiquis de los trabajadores por el déficit de las condiciones en el medio ambiente laboral, o en sus familias. ¿Consideran que las aseguradoras de riesgo de trabajo, siendo organizaciones con fines de lucro, son eficientes en el plano del derecho a la seguridad, vida, y salud de los trabajadores?

Quizás, en el corto plazo, parecería más barato para los empleadores pagar un seguro a una ART para todos sus empleados, que invertir en prevención. Sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo demostró, a raíz de experiencias en los países más avanzados, que las buenas condiciones en el ambiente y la seguridad de trabajo, reducen los niveles de ausentismo, mejoran la productividad y fortalecen la competitividad de la empresa, entre otros beneficios.