

Profesor: Pablo Castro

Curso: 2° 1° y 2° 2° año

Fecha: 07 de noviembre del 2020

Tema: ASPECTOS DE LA REFORMA LABORAL

ART 14 BIS DE LA CONSTITUCION NACIONAL ARGENTINA

GUIA DE TRABAJO N°12

Guía de estudios de Higiene y Seguridad

Introducción: En esta guía de estudios conoceremos parte de la para los trabajadores y sus decretos

Su conocimiento y análisis de nuevas modalidades de trabajo y contratos

Objetivo:

- ✓ LOGRAR el alumno sepa cómo actuar frente a la realidades que les toca vivir laboralmente y cómo enfrentar el COVID19.
- ✓ IDENTIFICAR y DIFERENCIAR posibles riesgos y daños para la salud en el entorno laboral.
- ✓ ANALIZAR, EVALUAR y UTILIZAR las técnicas de prevención más adecuadas en cada caso.

TEMA:

CONTENIDOS:

-Prevención e importancia, técnicas, riesgos derivados del trabajo, funcionamiento del sistema, derechos y obligaciones, ergonomía, posiciones y puestos de trabajo.

CAPACIDADES A DESARROLLAR:

CAPACIDADES A PROMOVER EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN DE ADULTOS.

- Interpretación de la consigna.
- Comprensión lectora.
- Claridad Conceptual.
- Capacidad de transferencias a situaciones reales.

REPRESENTANTES LEGALES DE LOS EMPLEADORES Y DE LOS EMPLEADOS U OPERARIOS DE TRABAJO.

¿Quiénes representan a los empleados u operarios en el trabajo, amparados por el ART 14 bis de la Constitución Nacional?, son:

*- SINDICATOS o ENTIDADES GREMIALES, según la naturaleza del trabajo.

¿Quiénes representan a los empleadores o dueños del trabajo, amparados por el ART 14 bis de la Constitución Nacional?, son:

*- a las ENTIDADES PRIVADAS, es la CAMARA DE COMERCIO.

*- a las ENTIDADES PUBLICAS, es la SUBSECRETARIA DE TRABAJO DE LA PROVINCIA., en el caso que fuese provincial. Y si la fuente laboral fuese nacional, los representa el MINISTERIO DE TRABAJO DE LA NACION.

¿Que establece el ART 14 BIS de la CONSTITUCION NACIONAL ARGENTINA? (LEY BASE O MADRE DE LA REPUBLICA ARGENTINA)

Queda garantizado a los gremios: Concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga.

El **derecho de huelga** es un **derecho que** tienen los trabajadores en nuestro país. ... Eso sí, regulando el mantenimiento de servicio si estos son esenciales: “se reconoce el **derecho** a la **huelga** de los trabajadores para la defensa de sus intereses

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.

¿Qué son los convenios colectivos de trabajo y para qué sirve?

Los **convenios colectivos** regulan las relaciones laborales y aseguran una serie de condiciones **para** establecer los contratos de trabajo. Estos **convenios** son acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en los que se describen aspectos como horarios, salarios, vacaciones, horas extra

¿Cuál es la definición de convenio?

Un **convenio** es un acuerdo de voluntades, una convención o un contrato. Puede referirse más específicamente a: Un **convenio** colectivo de trabajo entre los representantes de empleados y empleadores acerca de las condiciones laborales. Un **convenio** entre el deudor y sus acreedores para evitar o alzar una quiebra

¿Qué es un contrato y qué es un convenio?

Un **contrato** es un arreglo bilateral que establece una relación jurídica entre las partes involucradas. Un **convenio** es un acuerdo voluntario que no se encuentra sujeto a la ley. Siempre puede existir un **convenio** sin haber **contrato**, pero para que se lleve a cabo un **contrato** siempre debe haber un **convenio**.

¿Qué tipos de convenio colectivo hay?

Podemos hacer distinción entre los convenios colectivos de trabajo y los convenios colectivos de empresa que afectan al sector.

- **Convenios colectivos sectoriales**, que negocian representantes de trabajadores y diversas empresas del mismo ámbito productivo. Además, hay que tener en cuenta que formarán parte de los convenios los sindicatos y agrupaciones de empresarios que alcancen el 10% a escala nacional.
- **Convenios colectivos de empresa**, en los que interfieren los representantes de los trabajadores y el empresario titular de compañías individuales.
- **Convenios colectivos inferiores a la empresa**, que puede englobar un grupo específico de trabajadores o un centro de trabajo, pero es muy poco frecuente.

Convenios colectivos sectoriales

1. **Convenios sectoriales estatales y nacionales**. Son aquellos que afectan a todo el territorio estatal y se encuentran publicados en el Boletín Oficial del Estado. Convenios sectoriales autonómicos. Esta clase influye a una Comunidad Autónoma perteneciente a un sector determinado y formarían parte de los boletines oficiales autonómicos.
2. **Convenios sectoriales provinciales**. El ámbito de influencia de estos convenios en un sector determinado es provincial. Todas las provincias españolas cuentan con este tipo de convenios.

3. **Convenios sectoriales interprovinciales.** En este caso, afectan a varias provincias, ya sean de una misma Comunidad Autónoma o bien formen parte de distintas regiones.
4. **Convenios sectoriales locales o comarcales.** Son los que afectan a un menor número de trabajadores, bien a nivel local o comarcal.

Convenios colectivos de empresa

1. **Convenios colectivos de empresa nacionales**
2. **Convenios colectivos de empresa autonómicos**
3. **Convenios colectivos de empresa locales**

A la hora de establecer prioridades, el convenio colectivo de empresa siempre prevalecerá sobre el sectorial. Éste último establece una serie de mínimos que los convenios de empresa pueden matizar o ampliar, pero en ningún caso pueden los convenios empresariales ser más restrictivos que los sectoriales.

GUIA Nº 12 ASPECTOS DE LA REFORMA LABORAL

ART 14 BIS DE LA CONSTITUCIONNACIONAL ARGENTINA

CURSO:

FECHA:

NOMBRE Y APELLIDO:

- 1)- Realice la comparación entre los conceptos, con sus propias palabras de *CONTRATO DE TRABAJO* y *CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO*
- 2)- Explique con sus propias palabras, cinco puntos que detalla el ART 14 bis de la Constitución Nacional Argentina, en beneficio de cualquier trabajo
- 3)- ¿Cuáles son las entidades societarias que representan a los **empleados u operarios** por un lado y a los **empleadores privadas**, ante un litigio laboral por otro lado? (litigio = denuncia)
- 4)- ¿Cuántos convenios colectivos de trabajos existen?. Enumere y solo menciónelos.

EVALUACIÓN

CRÍTERIOS DE EVALUACIÓN.

Pensar y razonar (tipos de enunciados, cuestiones propias de la asignatura)

Modelizar (estructurar el campo, interpretar los modelos, trabajar con modelos)

Plantear y resolver problemas.

Interpretación de la consigna.

Capacidad lectora.