

CUE: 700031200

CENS 188

CURSO: 1

AREA CURRICULAR: RELACIONES DE TRABAJO 1

DOCENTE: ALBERTO ACUÑA

GUIA PEDAGÓGICA N°7

OBJETIVO:

- Reconocer, comprender y analizar de manera crítica los nuevos escenarios laborales y el mercado laboral al momento de vincularse con el mundo del trabajo.
- • Analizar los derechos laborales sancionados en la Constitución y el contexto socio-históricos de surgimiento de los mismos.
- Reconocer las situaciones de vulneración de derechos de jóvenes, niños y trabajadores y los mecanismos de exigibilidad de su cumplimiento en las actuales condiciones laborales.
- Analizar y comprender las luchas sociales protagonizadas por jóvenes y/o trabajadores como actores sociales en relación a los derechos de ciudadanía que produjeron o relegaron.

TEMA: CONTRATO DE TRABAJO- VICIOS DEL CONSENTIMIENTO

CONTENDOS:

Vicios del consentimiento: error, dolo violencia, intimidación.

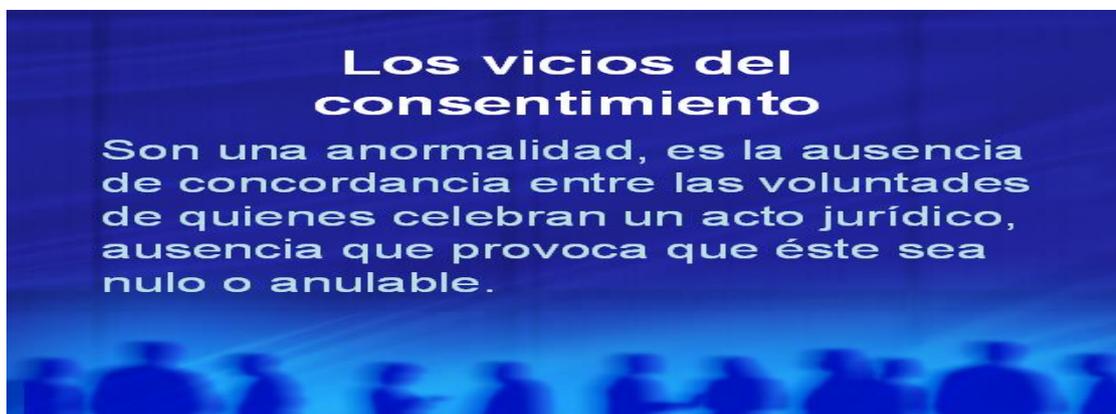
CAPACIDAD A DESARROLLAR

Competencias alcanzadas:

-Identificar los vicios del consentimiento

Metodología:

- Presentar tema con su respectiva bibliografía



CURSO: 1

AREA CURRICULAR: RELACIONES DE TRABAJO 1

La cuestión que se plantea consiste en determinar si esa manifestación del trabajador emitida en las condiciones indicadas, es fruto de una voluntad libre y consciente de las consecuencias que se derivan de ella; o si, por el contrario, estamos ante un consentimiento viciado que anula la eficacia del acto.

Error en el consentimiento:

Puede darse un error en el consentimiento, que puede definirse como un vicio de la voluntad por virtud del cual éste se forma sobre la base de una creencia inexacta.

Se distingue entre error propio que existe cuando la voluntad se ha formado en base a un inexacto conocimiento de la realidad, y el error obstativo, que existe cuando lo que hay es una discordancia entre lo querido y lo declarado por equivocación no voluntaria. Sin embargo, los efectos del error son los mismos en un caso u otro.

Para que el error invalide el consentimiento tiene que darse sobre aspectos decisivos para la celebración del contrato, de tal suerte que, si el error no se hubiese producido, el contrato no se habría celebrado

Hay una serie de requisitos adicionales:

- - Tiene que ser un error excusable o no imputable al contratante que lo ha sufrido, pues el error, para que pueda invalidar el contrato, ha de ser inexcusable, y no ser quien lo alega responsable de su existencia.
- - Tiene que ser un error que se haya podido evitar con una regular diligencia, no podrá ser invocado por el que haya incurrido en él para anular su declaración.

Dolo:

Existe dolo cuando con palabras o maquinaciones insidiosas de parte de uno de los contratantes, es inducido el otro a celebrar un contrato que, sin ellas, no lo hubiera hecho.

Para que exista dolo:

- - Tiene que existir un acto ilícito
- - Tiene que existir causalidad entre el dolo y la formación de voluntad de quien lo sufre
- - El dolo tiene que ser grave
- - Tiene que ser empleado por una sola de las partes

Hay violencia cuando para arrancar el consentimiento se emplea una fuerza irresistible y hay intimidación cuando se inspira a uno de los contratantes el temor racional y fundado de sufrir un mal inminente y grave en su persona o bienes, o en la persona o bienes de su cónyuge, descendientes o ascendientes. De esta forma se identifica la violencia como coacción física y a la intimidación como coacción moral o síquica.

Para apreciar la existencia de violencia o intimidación es necesaria la ponderación de todos y cada uno de los elementos que concurren en cada caso concreto para determinar su incidencia en el consentimiento.



Conocé cuales son los derechos y obligaciones que le corresponden a los trabajadores.

Derechos

- Trabajar en un ambiente sano y seguro.
- Conocer los riesgos que puede tener su trabajo.
- Recibir información y capacitación sobre cómo prevenir accidentes o enfermedades profesionales.
- Recibir los elementos de protección personal según su trabajo.
- Estar cubierto por una ART a través de la afiliación de su empleador.

- Conocer cuál es su ART.
- Si su empleador no tiene ART, o no lo ha declarado como empleado ante la misma, tiene derecho a denunciarlo ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) para intimarlo a que se afilie o lo declare.

Obligaciones

- Denunciar ante su empleador o ART, los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- Cumplir con las normas de seguridad e higiene.
- Comunicar a su empleador, ART o a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) cualquier situación peligrosa para usted o para el resto del personal relacionada con el puesto de trabajo o establecimiento en general.
- Participar de actividades de capacitación sobre salud y seguridad en el trabajo.
- Utilizar correctamente los elementos de protección personal provistos por el empleador.
- Cumplir con la realización de los exámenes médicos periódicos.

Empleadores: Derechos y Obligaciones

- Afiliarse a una Aseguradora de Riesgos del Trabajo de su elección para poseer la cobertura para sus empleados en relación de dependencia.
- Podrá traspasarse a otra ART una vez por año, salvo en el caso de que sea su primera afiliación, entonces podrá hacerlo a los 6 meses.
- Informar a los trabajadores sobre la ART que posee y el listado de los prestadores médicos de la misma.
- Denunciar ante la ART todo accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Denunciar los incumplimientos de las ART ante el organismo contralor, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

CURSO: 1

AREA CURRICULAR: RELACIONES DE TRABAJO 1

- Realizar a sus trabajadores los exámenes preocupacionales y los de cambio de actividad a una de mayor riesgo, e informar los resultados a sus trabajadores.
- Exigir a su ART la realización de los exámenes periódicos en los casos que corresponda y según el cronograma estipulado por la Resolución SRT N°54/98.
- Reducción de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo y de la capacitación específica.
- Recibir de su ART el apoyo técnico y el asesoramiento para cumplimentar la normativa en salud y seguridad en el trabajo.
- Creación y mantenimiento de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo que aseguren la protección física y mental y el bienestar de los trabajadores.
- Deberán capacitar a sus trabajadores en materia de Higiene y Seguridad y en la prevención de enfermedades y accidentes del trabajo, de acuerdo a las características y riesgos propios, generales y específicos de las tareas que cada uno de ellos desempeña.

ACTIVIDADES:

- 1) Lee y copia la guía en tu cuaderno
- 2) ¿Cuáles son los vicios del consentimiento?
- 3) Dé ejemplo de error, dolo, violencia en el contrato
- 4) Enumere al menos 3 derechos y obligaciones de trabajadores
- 5) Enumere al menos 3 derechos y obligaciones de los empleadores