



Programa de Educación a Distancia
Nivel Medio Adultos



Relaciones laborales Derechos del trabajo



INDICE

1. INTRODUCCIÓN	147
2. EL TRABAJO HUMANO EL DERECHO DEL TRABAJO	148
3. LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO	151
4.EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN NACIONAL ARGENTINA - ART. 14 BIS.....	155
5. EL DERECHO DEL TRABAJO	159
5.1 El trabajo en relación de dependencia	
6. OTRAS FORMAS DE TRABAJO	165
6.1 El trabajo autónomo	
6.2 El trabajo benévolo	
6.3 El trabajo familiar	
6.4 El trabajo doméstico	
6.5 El trabajo de personas con capacidades especiales	
7. EL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL	171
8. LAS RELACIONES LABORALES	175
9. HIGIENE, SEGURIDAD Y CALIDAD DE VIDA	185
TRABAJO PRÁCTICO INTEGRADOR	189

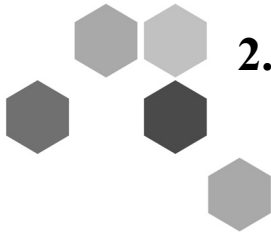




1.- INTRODUCCIÓN

El derecho ocupa en la vida de las personas y las organizaciones un lugar fundamental, debido a la necesidad de toda comunidad organizada de contar con normas jurídicas que regulen la conducta humana.

En esta parte del módulo, los contenidos tienen como objetivo que Ud. pueda interpretar y comprender el desenvolvimiento de las relaciones laborales, para reconocer la importancia de las relaciones jurídicas en el marco de las estructuras organizacionales, respetar las normas que garantizan el funcionamiento de estas relaciones laborales, valorando los derechos y obligaciones de las partes intervinientes.



2.- EL TRABAJO HUMANO - EL DERECHO DEL TRABAJO

En sentido amplio se puede definir al **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 transformar la realidad.

El trabajo no es un instrumento al servicio del interés particular de otro, ni una mercancía, tal como se presentaba en la esclavitud. Se trata de una actividad creadora de utilidad que tiene valor social.



El trabajo humano constituye el lazo de unión entre el hombre y la sociedad: trabajar es crear utilidad; el producto del trabajo realizado sirve a otros, por ello constituye un servicio social.

El trabajo no es todo en la vida del hombre, aunque constituye una parte importante ya que es un medio para obtener cosas, no sólo materiales sino también aquellas que tienen que ver con su desarrollo como persona: las posibilidades de concretar sus potencialidades, de alimentar a sus hijos, de proyectar un futuro, de sentirse útil, de crear relaciones, etc.





3.- LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO

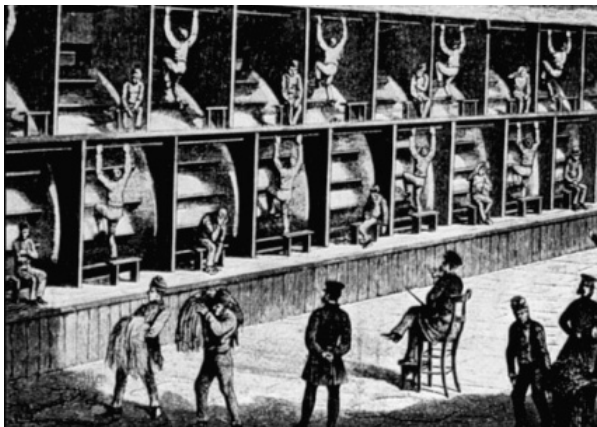
La etapa de Industrialización

La Revolución Industrial producida a fines del siglo XVIII, en Inglaterra y en el sur de Escocia, no solo origina un cambio económico sino también en el ámbito laboral.



La aparición de las primeras máquinas y la utilización del gas de carbón para iluminar, son algunos de los elementos que generan cambios en el proceso de industrialización, que impactan en el mundo laboral ya que permiten la producción en serie y habilitan el trabajo nocturno.

En esta etapa los obreros comienzan a migrar hacia los centros urbanos donde se asientan las primeras fábricas, en busca de trabajo, lo que generó un hacinamiento en los suburbios, y como consecuencia de ello, un exceso de oferta de mano de obra, que dio lugar a relaciones de abuso, ya que el empresariado naciente sometía a los obreros a condiciones infrahumanas de trabajo.



Es la época del llamado “Estado de Derecho liberal” imperando el liberalismo como ideología general, que afirma la primacía del individuo, la libertad de los sujetos como derecho fundamental, la igualdad de los hombres, entre otros postulados. Como consecuencia de esto se consideraba que el

Derechos del Trabajo



mercado de trabajo era el lugar donde los sujetos podían pactar libremente las condiciones de trabajo, allí se encontraban el que ofrecía trabajo y el que lo demandaba, y ambos pactaban en qué condiciones se desarrollaría su relación. Pero en la práctica esto resultaba una ficción puesto que la ausencia de toda regulación de las condiciones de trabajo por parte del Estado, daba lugar a una explotación inimaginable.

El trabajo en la primera mitad de siglo XIX, se caracterizó por:

- **Jornadas de trabajo extenuantes**
- **Lugares carentes de seguridad e higiene**
- **Trabajo de menores y mujeres en cualquier actividad**
- **Mínima retribución salarial**
- **Carencia de descansos y vacaciones.**

Desde mediados del siglo XIX, y como consecuencia de esto, se producen los levantamientos obreros en toda Europa, en busca de condiciones de trabajo más dignas y del reconocimiento del derecho a formar asociaciones en defensa de los derechos de los trabajadores (sindicatos).

Los Estados debieron intervenir en el ámbito social, comenzando por limitar la jornada de trabajo que llegaba hasta 16 horas diarias, y luego, poco a poco reconociendo los derechos sociales de los trabajadores, hecho que se da después de la Segunda Guerra Mundial. Desde de esa época se generaliza en Europa un modelo de Estado que interviene en todas las áreas de la vida, intentando asegurar el pleno empleo en la sociedad, los espacios representativos de todos los sectores sociales (gran auge de los sindicatos), y el reconocimiento de los derechos sociales (que hemos visto en el Módulo 4). Este Estado recibe el nombre de **Estado de bienestar**.

La etapa de industrialización se caracterizó por producción en serie y a gran escala en sustitución del trabajo artesanal con procesos que asignaba a cada trabajador un lugar fijo en la cadena de montaje.



La Etapa “Post- Industrial”

A partir de la década del 70 se vislumbra un nuevo orden económico, político y social, que algunos autores denominan post industrial. Periodo caracterizado por la crisis del estado de bienestar, la globalización, la informatización, la robótica, el avance de las comunicaciones, el predominio del conocimiento. Específicamente sobre el mundo del trabajo impactan las nuevas tecnologías, las nuevas formas de organización, la automatización de los procesos de producción y la flexibilización laboral.



La época del estado del bienestar, que había logrado cierta armonía entre capital, trabajo y estado, comienza a desmoronarse en la década del 70.

En el ámbito mundial, numerosos acontecimientos impactan en la vida de las personas: la inflación, la disminución de la tasa de ganancia del capital y niveles importantes de desempleo, un ejemplo es la crisis del petróleo en 1970.

Las empresas debieron ser cada vez más competitivas en un mundo cada vez más exigente y globalizado. Los trabajadores se vieron amenazados por las nuevas formas que se derivaron de esta situación aumentando el fenómeno del desempleo, que en Argentina se presenta a partir de la década del 80.



En este período de comunicaciones globales los mercados de trabajo, producción y consumo se amplían. Las empresas incorporan nuevas tecnologías para lograr la eficiencia, lo que significa mayor productividad con costos de producción más bajos, dentro de los cuales se encuentra el costo laboral o de la mano de obra y así lograr la competitividad necesaria. Esto implica exigir una capacitación adecuada de los trabajadores para adaptar sus aptitudes al cambio tecnológico exist-

tente, llevando el peso de la amenaza de que la tecnología podría terminar desplazando el trabajo humano, o al menos destruyendo puestos de trabajo. Se introduce así la idea de flexibilización laboral que se extiende en todo el mundo industrializado y que presupone en lo que respecta al trabajador, que:

- **El trabajador debe transformarse en multiprofesional**, es decir contar con la capacidad para trabajar en distintas áreas.

- Aparece el concepto de **polivalencia funcional**, en el cual las tareas que desarrolla el trabajador deben adaptarse a las nuevas necesidades de las empresas (cambio de maquinas, etc.)

- **La jornada de trabajo se proyecta variable** de acuerdo a la intensidad del trabajo.

- **Los descansos y vacaciones** deben adaptarse a las características del trabajo y pueden fraccionarse.

- **El régimen indemnizatorio es flexible.**

Los países incorporan esta nueva modalidad aunque de distinta forma. Si bien la flexibilidad es criticada, ya que en determinados países fue vivida como una amenaza a los derechos de los trabajadores y al poder de los sindicatos, en otros prevaleció la idea de incorporar la nueva modalidad en el marco de una regulación proteccionista como por ejemplo en Finlandia, Suecia, Austria, Japón, etc. La flexibilización en países en desarrollo como el nuestro, de corte neoliberal en la década de los 80-90, significó la idea de que la rigidez laboral es la que impide la creación de empleo, desconociendo todas las otras variables que implica un proceso de generación de empleo y de una productividad competitiva.

ACTIVIDAD 1

Realice un cuadro sinóptico donde se visualice el modelo de Estado (Liberal, Bienestar y post-bienestar) sus características respecto del trabajo con sus correspondientes periodos históricos.

(Puede obtener más información de los módulos de Ciencias Sociales)





4.- EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN NACIONAL ARGENTINA

Producido el golpe de estado de 1955, quedó suprimida la Constitución de 1949 y retomó vigencia la Constitución de 1853 con las reformas efectuadas hasta ese momento. Sin embargo los derechos sociales y de protección al trabajador eran valores que se encontraban instalados en el orden nacional e internacional. De allí que los redactores de la reforma de 1957 incorporan el Art. 14 bis el cual otorgó rango constitucional a los derechos del trabajador, los derechos sindicales y a los derechos emergentes de la seguridad social.

Art. 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 y 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 arbitraje, el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozaran 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”.



Análisis de los derechos consagrados en el art. 14 bis de la Constitución Nacional

1- DERECHO DE TRABAJAR: es el derecho a elegir la propia actividad, concretado a través de un contrato de trabajo e implica el derecho a la libertad de contratar.

2- DERECHO A LAS CONDICIONES DIGNAS Y EQUITATIVAS DE LABOR: Alude a la calidad de trato que debe recibir el Trabajador. "Condiciones dignas" implica también el ambiente, lugar, horario, descanso, retribución, trato respetuoso, etc. El adjetivo "digno" debe ser interpretado como algo compatible con la dignidad humana, "equitativo" alude a la justicia de cada caso en particular, al trabajador en cada situación.



3- DERECHO A LA JORNADA LIMITADA (SE RELACIONA CON EL DERECHO AL DESCANSO Y VACACIONES PAGAS) El tiempo de trabajo no puede insumir todo el tiempo de la vida del hombre. La duración del trabajo debe tener tres pausas: la diaria, la semanal y la anual.

4- DERECHO A LA RETRIBUCIÓN JUSTA Se debe entender como el derecho a percibir un salario a aquel que por su monto y oportunidad de pago, resulta digno para vivir.



El salario mínimo vital y móvil, se refiere a la remuneración mínima necesaria para satisfacer las necesidades del trabajador.

Esta es la única igualdad que la constitución consagra en las relaciones privadas, cuya finalidad es suprimir la arbitrariedad en cuanto a la fijación de retribución entre personas que realizan iguales tareas, evitando discriminaciones.

5- DERECHO A PARTICIPAR EN EL BENEFICIO, CONTROL Y DIRECCION DE LA EMPRESA.

La participación en los beneficios es un aspecto salarial, que trae aparejados diversos problemas, ya que en la norma constitucional no hay pautas sobre cómo debe ser el reparto de las ganancias, si en función del salario, la antigüedad, el presentismo, el control de la producción de la empresa u otras variables.



6- DERECHO A LA PROTECCION CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO Este derecho comprende a los empleados públicos y no a los empleados privados, ya que en las relaciones laborales privadas rige la estabilidad impropia, que no prohíbe el despido ni lo anula, sino que se limita a establecer una compensación económica reparadora, es decir que no existe la reinstalación en el empleo.

7- DERECHO A LA ESTABILIDAD DEL EMPLEADO PUBLICO El empleado público ante una cesantía sin causa legal justa o sin sumario hace que el Estado se encuentre obligado a reincorporarlo.

8- DERECHO A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL De la interpretación del art. 14 bis surge que por categoría profesional han de existir tantas organizaciones como trabajadores de ella quieran formar una organización, y que cada trabajador tiene derecho a afiliarse o no a una organización y que la estructura interna de las organizaciones debe ser libre y democrática respecto a su conformación, elección de autoridades, actividad de sus miembros, etc.



9- DERECHO A LA HUELGA El derecho de huelga está constitucionalmente reconocido a los trabajadores, no como movimiento individual sino como movimiento colectivo, es decir que le pertenece a la pluralidad de los trabajadores que comparten un mismo conflicto. El sujeto de huelga es el sindicato.

10- DERECHO DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES A A LAS GARANTÍAS GREMIALES Los representantes gremiales gozan de garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. La norma no se pronuncia sobre quienes son los representantes gremiales, la ley, la justicia y la doctrina son las que deben establecerlo.



11- DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL A la seguridad social se la conceptúa como un conjunto de medidas y garantías adoptadas a favor de los hombres para protegerlos contra ciertos riesgos. Los beneficiarios son todos los hombres y su objeto es amparar las necesidades que obstaculizan su bienestar.

12- DERECHO A LA PROTECCION DE LA FAMILIA DEL TRABAJADOR Comprende la defensa del bien de familia, la compensación económica familiar y el acceso a la vivienda digna, lo cual sigue siendo una promesa incumplida para grandes sectores de la población.

El derecho del trabajo es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales (entre un empleado y un empleador)

ACTIVIDAD 2

Así como planteamos los derechos de los trabajadores, pensemos ahora en las obligaciones y para ello elabore una lista de por lo menos 5 obligaciones que Ud. estima corresponden a un trabajador.



5.- EL DERECHO DEL TRABAJO

Derecho del trabajo:

Sus elementos principales son:

- El trabajo humano libre y personal.
- La relación de dependencia, caracterizada por la subordinación y el trabajo efectuado por cuenta ajena.
- El pago de la remuneración como contraprestación.

AL DERECHO DEL TRABAJO lo podemos plantear en cuatro niveles:

1- El Derecho individual del trabajo: se ocupa de las relaciones de los sujetos individualmente considerados, por un lado trabajador y por otro empleador. En cuanto a este derecho la ley de contrato de trabajo (20.744 modificada por 21.297) constituye el cuerpo normativo principal.

La L.C.T establece las condiciones mínimas de trabajo, desarrollando en su articulado los caracteres del contrato de trabajo.



Están excluidos de su ámbito de aplicación, porque están regulados por otras normas:

a) Los trabajadores dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal.



b) Los trabajadores del servicio doméstico.

c) Los trabajadores agrarios.

d) Otras formas del trabajo

Se han dictado distintas leyes que son aplicables a todos los trabajadores, como la ley de jornada de trabajo, riesgo del trabajo, y la ley nacional de empleo.

Integran su contenido los denominados estatutos profesionales, que son leyes que rigen determinada actividad, por ejemplo: ley de obreros de la construcción, de viajantes de comercio, etc.

2- Derecho colectivo del trabajo: se ocupa de las relaciones de los sujetos colectivos: por un lado los sindicatos y por otro las cámaras empresariales (representante de los empleadores).

Las dos leyes fundamentales son la de convenios colectivos de trabajo y la de asociaciones profesionales.

3- Derecho internacional de trabajo constituido por los tratados internacionales celebrados entre distintos países y esencialmente por los convenios y recomendaciones de la organización Internacional del trabajo (O.I.T)

4- Derecho administrativo y procesal del trabajo: se refiere a las normas que regulan los procedimientos de los reclamos o controversias de índole laboral, ante los organismos de Trabajo o ante la Justicia.

EL DERECHO DEL TRABAJO SE CARACTERIZA POR:

- Ser un derecho dinámico y en constante evolución que surge de la realidad social.
- Ser un derecho de integración social: sus principios y normas obedecen al interés general.
- Ocuparse del hombre por el hecho del trabajo.
- Ser protector, tutelar del trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

Hemos dicho que **EL TRABAJO HUMANO** es toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto transformar la realidad.



Desde el DERECHO DEL TRABAJO, es decir desde el punto de vista jurídico *EL TRABAJO es toda actividad lícita que se presta en favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante una remuneración (Art.4º Ley 20.744)*

De acuerdo a esta definición surgen diferentes características del trabajo

- El trabajo en relación a la productividad: porque le sirve tanto a quien va destinado, empleador como al propio ejecutor ya que representa su medio de subsistencia.
- El trabajo en términos de Ajenidad por cuanto se realiza para otro, y, por ende el trabajador no goza de los frutos de lo producido.
- El trabajo en términos de Libertad: en lo que respecta al ejercicio de la voluntad del trabajador para efectuarlo.

Actividad 3

Lea el artículo publicado en el diario “la Nación” titulado “Todos del mismo lado” el día 3 de setiembre de 2006 e identifique claramente en el texto las características de las “cuatro etapas de contribución a la organización”. A continuación ubíquese Ud. en una organización en la que trabaja o en la que participa, o bien en la que trabajaría o participaría si se diera la posibilidad. Elija una de las etapas (aprendiz, contribuyente, etc) presentes en el texto que Ud. estima podría cumplir en esa organización elegida y justifique porqué.



Todos del mismo lado

Según Sieck, todos los empleados pueden colaborar con su organización, sea cual fuere su posición. Novations expresa esta idea en su modelo *Cuatro etapas de contribución*.

La primera etapa es la del aprendiz, que depende de otros, acepta la supervisión y domina tareas básicas y rutinarias. Según este modelo, esta figura es exitosa cuando ejecuta parte de un proyecto más grande o actúa en tareas específicas. En esta etapa aprende la manera institucional de realizar tareas.

La siguiente etapa es la del contribuyente independiente, que asume responsabilidad por proyectos definidos. Ya no depende tanto de la supervisión y puede incrementar su expertise y habilidades técnicas. En esta etapa se desarrolla credi-

bilidad y reputación, y se construye una red interna de relaciones.

En tercer lugar aparece el entrenador, que estimula a otros mediante sus ideas y conocimiento. Puede involucrarse como gerente, mentor o coach en el desarrollo de los demás. Desarrolla una amplia perspectiva del negocio y representa a la organización ante grupos externos. Su red de contactos es tanto interna como externa.

Por último, el líder organizacional ejerce la dirección, define oportunidades y necesidades del negocio, y ejerce el poder. Patrocina a individuos con alto potencial y los prepara para cargos gerenciales. Además es quien representa a la organización en temas de carácter estratégico.

Fuente: La Nación. 3 de septiembre de 2006.

5.1 EL TRABAJADOR EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA, PROTEGIDO POR LA LEY 20.744

La ley de contrato de trabajo define el contrato de trabajo: “hay contrato de trabajo siempre que una persona física se obligue voluntariamente a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de otra y bajo la dependencia de ésta durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración”.

Tanto el trabajador como el empleador están obligados a actuar no sólo de acuerdo con lo pactado por ellos, sino también a lo dispuesto en la respectiva norma legal o convencional (derivada de una convención colectiva).

Cuando existe un contrato de trabajo se establece una relación de dependen-



cia entre empleado y empleador

El trabajador dependiente es una persona física que se caracteriza por:

* trabajar en una organización ajena, la cual dicta directivas e instrucciones.

* trabajar bajo el riesgo de otro o sea no asume riesgos económicos.

* estar protegido por la Constitución Nacional y por la legislación de fondos

La relación de dependencia entre empleador y trabajador origina un trabajo dirigido, el trabajador está bajo la dirección o dependencia de un empleador, pero NO EXISTE UNA SUBORDINACIÓN SERVIL.

LA LEY 20744, Ley de Contrato de Trabajo, no regula TODO EL TRABAJO HUMANO

Quedan fuera de su alcance, además de los establecidos por ley

- El trabajo autónomo
- El trabajo benévolo
- El trabajo familiar
- El trabajo doméstico
- El trabajo de las personas con capacidades especiales





6.- OTRAS FORMAS DE TRABAJO

6.1 EL TRABAJO AUTÓNOMO



El trabajo autónomo es retribuido, pero no incluye la dependencia

El trabajador autónomo trabaja por su cuenta y riesgo, no trabaja sometido a una organización ajena, sino que lo hace en su propia organización o trabaja solo.

No está protegido por la L.C.T ni por ninguna otra norma del derecho del trabajo, está regulado por otras leyes, y debe cumplir con las normas de la AFIP (pagar impuestos), para lo cual primero debe inscribirse como trabajador autónomo en alguna de las categorías que corresponden a su actividad.

Un trabajador autónomo puede ser el taxista, el peluquero, el almacenero, es decir todas aquellas personas que trabajen por su cuenta sin tener relación de dependencia.

6.2 EL TRABAJO BENÉVOLO

El trabajo benévolo es gratuito, se prestan servicios a favor de un tercero sin pretender remuneración alguna.

Se realiza en forma totalmente desinteresada y benéfica, sin pretender beneficio patrimonial alguno simplemente se colabora en la consecución de una obra





de bien común por parte de alguna persona u organización que lo requiere, como por ejemplo parroquias, fundaciones, asociaciones y demás organizaciones sin fines de lucro como pueden ser la ONG (organizaciones no gubernamentales) o bien los llamados trabajos comunitarios.

El Congreso Nacional sancionó la ley 25855 de “Voluntariado Social” por medio de la cual se estructura el marco normativo para este tipo de trabajo gratuito.

6.3 TRABAJO FAMILIAR



La ley de contrato de trabajo no incluye el trabajo familiar.

No tienen carácter laboral los trabajos que presten los hijos a favor de los padres siendo menores de edad, significando que los padres no pueden celebrar contratos de trabajo con los hijos menores, pero sí con los mayores de edad. Pero esta colaboración

de “trabajo familiar” que puede solicitar el padre a los hijos menores de edad debe hacerse en el marco del respeto de los derechos del niño reconocidos internacionalmente. En ese sentido la “Convención de los derechos del Niño”, la cual fue adoptada por nuestro país, afirma que *“El niño tiene derecho a ser protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier actividad que pudiese entrañar peligro o que entorpezca su educación, salud y desarrollo”*. y en general a *“... ser protegido contra toda forma de explotación que perjudique cualquier aspecto de su bienestar”*

Este tema nos lleva a una problemática hoy de relevancia en nuestro país que es el trabajo de menores



El trabajo infantil, salvo la ocupación en empresas familiares y con los recaudos que marcamos en relación a los derechos del niño, está prohibido en nuestro país por ley hasta los 14 años, por lo tanto no hay registros oficiales de ello, aunque existe en la realidad, e incluso lleva a situaciones donde los niños deben abandonar la escuela por trabajar. En algunas ciudades de nuestro país ciertas formas de trabajo infantil, como la mendicidad o actividades ambulantes que ponen en riesgo al menor o pueden ocasionar situaciones de explotación, llega a constituir un problema social de relevancia.

6.4 TRABAJO DOMÉSTICO

Por trabajo doméstico se entiende al trabajo que realiza la mujer en su hogar, el cual es no remunerado y no se tiene en cuenta como fuente de riqueza de la sociedad, ya que al considerarse como una TAREA HOGAREÑA carece de importancia económica.

Sin embargo, se estima que las mujeres dedican aproximadamente 75 horas semanales a las tareas hogareñas, mientras que un trabajador dependiente lo hace aproximadamente 44 horas a la semana.



TRABAJO (1)

Como sucede en el resto de los países latinoamericanos, las argentinas han participado en el desarrollo de su país por diversas vías, siendo las dos principales el trabajo realizado en el ámbito doméstico y las actividades referidas directamente al mercado económico. Asimismo, esta participación ha estado determinada por los cambios en el proceso productivo nacional y por la condición específica de género de las mujeres.

Ahora bien, como también ocurre en toda la región, el problema reside en que, por distintas razones, esa contribución de las mujeres es sólo parcialmente visible. Ante todo, por el hecho de que sólo las actividades convencionalmente consideradas económicas forman parte de las cuentas nacionales. Los intentos realizados para medir el aporte del trabajo doméstico a la economía nacional no han modificado las convenciones existentes al respecto.

Por otro lado, tampoco ha terminado la discusión acerca de si el trabajo doméstico podría ser retribuido de alguna forma, y si con ello aumentaría la autonomía personal de las mujeres.

De esta forma, la participación de las mujeres en el desarrollo adquiere visibilidad fundamentalmente cuando puede medirse como actividad económica. Sin embargo, distinguir este tipo de actividades de las referidas al trabajo doméstico no siempre es fácil, especialmente en las zonas rurales. Con frecuencia, las mujeres rurales y las residentes en la periferia de las ciudades tienden a declararse únicamente como dueñas de casa (integrando en sus tareas domésticas actividades como la cría de animales, ciertas artesanías, etc.), lo que, junto a problemas generales de registro, hace que queden excluidas de la Población Económicamente Activa (PEA).

La inclinación de las instituciones estadísticas y de las propias mujeres a no registrarse como económicamente activas, tiene sus raíces en algunos patrones culturales, según los cuales se establece una determinada división sexual del trabajo: las mujeres tienen como responsabilidad central el cuidado del hogar y los hombres las actividades públicas y propiamente económicas. Es cierto que tal división de tareas se ha flexibilizado en las últimas décadas, pero todavía se sigue considerando que el trabajo del hogar es respon-

sabilidad básica de las mujeres, participen o no del mercado laboral extradoméstico.

De hecho, una proporción de mujeres trabajó siempre en Argentina como parte del mercado económico. En las últimas cuatro décadas esa situación se ha ido haciendo cada vez más visible, conforme las mujeres se han ido ocupando como asalariadas o han aumentado su presencia en la actividad mercantil. También ha contribuido a visibilizar la participación laboral de la mujer el cambio cultural que ha permitido progresivamente que las declaraciones y los registros reflejen más adecuadamente la realidad social.

Existen, además, diferencias notables en los tipos de empleos que realizan mujeres y hombres. La mayoría de las mujeres trabajan en el sector terciario de la economía, y principalmente como empleadas (de oficina y comercio) y en el servicio doméstico, mientras los hombres se reparten más regularmente por los distintos sectores económicos.

Por otra parte, las mujeres encuentran mayores problemas para adquirir y mantener un empleo que los hombres. Los datos sobre desocupación disponibles muestran que la tasa de desempleo fue mayor en las mujeres en casi todos los años ochenta, a excepción de aquellos en que la cesantía fue muy fuerte, pero inmediatamente después la recuperación del empleo era más rápida entre los hombres.

Con el fuerte crecimiento del nivel educativo femenino en las últimas décadas, la PEA femenina tiene ya una mayor cantidad de años de estudio que la PEA masculina. Sin embargo, ello no significa que se haya reducido en forma correspondiente la brecha salarial entre mujeres y hombres. Se estima que éstas obtienen en torno a los dos tercios de los ingresos que consiguen los hombres por razón de trabajo económico.

Todo indica así, que los problemas que enfrentan las mujeres en cuanto al mercado de trabajo están cada vez menos referidos a la educación formal, sino más bien a la segmentación sexual del empleo, a la falta de capacitación profesional específica y a la permanencia de patrones culturales que siguen considerando que el trabajo femenino es complementario del masculino.

Actividad 4

Lea el texto y realice una síntesis en no más de 10 renglones que pueda responder a la pregunta: ¿Porqué ciertos trabajos de mujeres de algunos sectores no integra el PEA?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6.5 EL TRABAJO DE PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES

Para leer..... y reflexionar

Se ha demostrado que las personas con capacidades especiales pueden trabajar, para ello deben contar con la formación y el apoyo necesario, logrando de esta manera integrarse socialmente

Oportunidades para todos...

La Fundación DISCAR considera que estas personas a pesar de su discapacidad, tienen muchas posibilidades de integrarse al trabajo competitivo si son correctamente evaluadas sus capacidades como así también el puesto de trabajo ofrecido.

El trabajo es un canal Oportunidades para todos...

La Fundación DISCAR considera que estas personas a pesar de su discapacidad, tienen muchas posibilidades de integrarse al trabajo

competitivo si son correctamente evaluadas sus capacidades como así también el puesto de trabajo ofrecido.

El trabajo es un canal de realización de la riqueza única del ser humano y el vínculo de unión del individuo con el grupo y la comunidad humana. Este programa se inició en julio de 1993 cuando la Fundación DISCAR concreta su alianza con la empresa Mc Donald's de Argentina y nueve jóvenes se integran para dar comienzo a la misma. Actualmente, son casi cien los jóvenes integrados en esta empresa en todo el país a través del Programa de la Fundación DISCAR.



Luego, el sistema se aplicó con las adaptaciones necesarias en el Park Hyatt Hotel de Buenos Aires, en Schlotzsky s Deli, ESSO, Tecpetrol, Estudios de Televisión Estevanez Producciones, Limpiojet y en la Residencia Presidencial de Olivos.

Son objetivos de este programa:

- Insertar al joven con discapacidad en el mundo laboral
- Favorecer el desarrollo de sus capacidades.
- Concientizar a la sociedad que la persona con discapacidad puede insertarse en el mundo laboral desarrollando ciertas tareas con eficacia y buen rendimiento.

Luego de las evaluaciones realizadas a través de estos ocho años, en las que se tuvieron en cuenta, lo sucedido a los jóvenes, a sus familias y al grupo de trabajo, se ha podido reconocer que sus resultados han sido altamente satisfactorios en todos los aspectos.

Trabajando.com está convencido de lo mismo, por ello, busca incentivar a todas aquellas personas con alguna discapacidad a no rendirse y a aprender de los errores que puedan cometer, porque de esa manera es que lograrán abrirse camino en el mercado laboral.

Si bien es cierto que existe cierto temor al contratar a personas con capacidades especiales, ello se debe fundamentalmente a la falta de

información con respecto a las habilidades que pueden tener.

Sin embargo, es importante tener siempre presente que ninguna persona está capacitada para todos los trabajos, tampoco las personas con todas sus capacidades sanas.

Luego de haber contratado a una persona con discapacidad, no termina la tarea de la empresa. Es importante regular las condiciones del puesto en el que va a trabajar, según las características y exigencias personales.

Cuando las condiciones de trabajo y las personas están en equilibrio, el trabajo produce sentimientos de confianza, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo y la satisfacción.

En el caso de las personas con diferentes tipos de discapacidades mentales hay que destacar la labor que realizan los talleres de capacitación laboral, donde se les enseña a cumplir ordenes, ser puntuales, acostumbrarse a una rutina de trabajo y ser limpios y ordenados.

Para mayor información contactarse con: Marcela Echeverría Coordinadora de Proyecto Bolsa de Trabajo para Discapacitados e-mail: infodis@trabajando.com

Parte de estos contenidos fueron elaborados en base a información publicada por readis.com y la página de la Fundación D I S C A R Trabajando.com Argentina.





7.- EL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA SEGURIDAD SOCIAL desde una concepción amplia, consiste en la política de bienestar general y parte del Estado, sustentadora de la paz social basada en un principio de solidaridad humana.

ES LA RAMA DEL DERECHO QUE SE OCUPA DE AMPARAR LAS CONTINGENCIAS DE LA VIDA DEL TRABAJADOR DEPENDIENTE, EL AUTÓNOMO Y EL DESEMPLEADO.

Los beneficiarios de la seguridad social en un sentido amplio son todos los hombres y su objeto es amparar las necesidades que dificultan su bienestar.

El término NECESIDAD, mas allá de las necesidades básicas se entiende desde la seguridad social, como políticas del Estado que tienden a dignificar al hombre y a incorporar el concepto de calidad de vida.

Recupere los conceptos de necesidad y meta necesidad vistos en el módulo 4



EL OBJETO DE LA SEGURIDAD SOCIAL



es la protección

PROTEGER al hombre en determinadas situaciones u ocasiones mediatas o inmediatas



Estas situaciones o eventos en el sentido de considerar que ocurran o no, han sido denominadas CONTINGENCIA

EN CONSECUENCIA EL OBJETO DE LA SEGURIDAD SOCIAL CONSISTE EN LA PROTECCIÓN de CONTINGENCIAS SOCIALES

Las contingencias pueden ser por ejemplo

- la maternidad, la vejez, la muerte, las enfermedades y accidentes inculpables, los accidentes de trabajo y los riesgos laborales, la invalidez, las cargas de familia, el desempleo.

ELEMENTOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La seguridad social esta compuesta por elementos que originan una relación jurídica.

1- LOS SUJETOS que son

- El sujeto físico quien se constituye en el acreedor de la prestación , EL BENEFICIARIO



- El sujeto jurídico, el estado o las entidades privadas, que son los encargados de otorgar las prestaciones o beneficios por ejemplo el SIJP (sistema integrado de jubilaciones y pensiones) que otorga los beneficios jubilatorios, las ART (aseguradoras de riesgo de trabajo) que son las que gestionan la protección del trabajador ante la contingencia de accidentes de trabajo

2- EL OBJETO consistente en la protección a las contingencias sociales consideradas, las cuales se materializan o concretan en la prestación o el beneficio, por ejemplo el beneficio jubilatorio, la prestación de asistencia médica en caso de accidentes, el pago de las asignaciones familiares o el seguro por desempleo.

3- EL VINCULO JURIDICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, LA RELACION ENTRE EL SUJETO Y EL OBJETO que se conectan por el vínculo jurídico o sea que nace el derecho del sujeto a percibir el beneficio y la obligación del Estado o del ente de brindarla. En definitiva los derechos de unos son las obligaciones del otro. Por ejemplo cuando el trabajador ha cumplido con las obligaciones que le dan derecho a jubilarse, es el sistema de jubilaciones y pensiones el que le otorga el beneficio.

LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ARGENTINA

Para el Estado Argentino la SEGURIDAD SOCIAL se organiza a través de un conjunto de regímenes y normas cuyo objetivo es mantener el nivel de vida de la población y asistir a los necesitados mediante la prestación en dinero y servicios cuando son afectados por contingencias consideradas socialmente protegibles.

La Argentina cuenta con una serie de prestaciones sociales encaminadas a atender determinadas necesidades de las personas

Por un lado en la Argentina existe el SISTEMA CONTRIBUTIVO A LA SEGURIDAD SOCIAL O AL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

AMPARA LAS CONTINGENCIAS de la vida de los TRABAJADORES DEPENDIENTES, AUTONOMOS O ADHERENTES AL SISTEMA AUTORIZADOS POR LA LEY.



CONTINGENCIAS TALES COMO

- BIOLÓGICO: maternidad, vejez, muerte
- PATOLÓGICAS: enfermedades y accidentes inculpables, accidentes de trabajo y riesgos laborales, invalidez
- SOCIALES: cargas de familia, desempleo

EL TRABAJADOR adquiere este DERECHO y ser beneficiario ante las distintas contingencias por realizar aportes al régimen de la seguridad social

APORTAR AL REGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL SIGNIFICA aporta una suma de dinero, un porcentaje de su sueldo, lo que le da derecho a las distintas prestaciones

Los trabajadores dependientes, autónomos o adherentes al sistema autorizados por la ley se consideran SUJETOS ACTIVOS DEL REGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL, aportan y tienen derecho a las prestaciones frente a las contingencias.

LOS EMPLEADORES, también contribuyen al Sistema de la Seguridad Social, pero son considerados SUJETOS PASIVOS DEL REGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL, ya que por contribuir NO tienen derecho a prestaciones frente a contingencias.

Por ser EMPLEADORES son sujetos obligados a pertenecer a este régimen de la seguridad social y contribuyen con un porcentaje sobre la remuneración sujeta a retenciones del trabajador.

RESUMIENDO:

TANTO EMPLEADORES COMO TRABAJADORES SON SUJETOS OBLIGADOS CON RESPECTO A LA SEGURIDAD SOCIAL, lo que le permite al trabajador a partir de realizar un pago obligatorio al sistema de la seguridad social, hacerse acreedor a la prestación en caso de existir una contingencia, por el solo hecho de haber dado cumplimiento a los recaudos legales.



También los empleadores están obligados a realizar contribuciones al sistema de la seguridad social, por el solo hecho de su situación como tal

LOS APORTES que hacen los trabajadores al sistema de la seguridad social se calculan en base a las remuneraciones que perciben, significando un porcentaje de las mismas.

LA REMUNERACIONES “todo ingreso que percibiere el TRABAJADOR) en dinero o en especie susceptible de apreciación pecuniaria, en retribución o compensación o con motivo de su actividad personal, en concepto de sueldo, sueldo anual complementario, salario, honorarios, comisiones, participación en las ganancias, habilitación, propinas, gratificaciones y suplementos adicionales que tengan el carácter de habituales y regulares, viáticos y gastos de representación, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, y toda otra retribución, cualquiera fuere la denominación que se le asigne, percibida por servicios ordinarios o extraordinarios prestados en relación de dependencia.

No considerándose remuneración las asignaciones familiares, las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo, por vacaciones no gozadas y por incapacidad permanente provocada por accidente del trabajo o enfermedad profesional, las prestaciones económicas por desempleo, ni las asignaciones pagadas en concepto de becas. Tampoco se considera remuneración las sumas que se abonen en concepto de gratificaciones vinculadas con el cese de la relación laboral en el importe que exceda del promedio anual de las percibidas anteriormente en forma habitual y regular.

LOS APORTES de los autónomos o adherentes son de carácter obligatorios y están establecidos de acuerdo a reglamentaciones específicas a tal fin.

LAS CONTRIBUCIONES que realizan los empleadores al sistema de la seguridad social, están estipuladas por normativas y también representan un porcentaje de las remuneraciones abonadas a los trabajadores dependientes.

También en la Argentina existe y coexiste con el sistema contributivo el sistema NO CONTRIBUTIVO O ASISTENCIAL QUE AMPARA determinadas contingencias de las personas que no son titulares de prestaciones de carácter contributivo y no poseen medios propios de vida, ejemplo de prestaciones son los planes sociales, las cajas de alimentos, etc.



EL SISTEMA CONTRIBUTIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL se encuentra bajo el ámbito del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, existiendo la SECRETARÍA DE SEGURIDAD SOCIAL donde se concentra el diseño de las políticas públicas en la materia, como así también en los organismos efectores específicos en materia previsional, de cobertura de los riesgos del trabajo y las enfermedades profesionales y en la protección de la familia.

ORGANISMOS DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD SOCIAL.

Administración Nacional de la Seguridad Social

Es un organismo descentralizado, en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Las prestaciones de la misma son las correspondientes al área nacional de la Seguridad Social, interviniendo en una gama muy amplia.

Dentro de este marco, otorga jubilaciones y pensiones, asignaciones familiares de las personas en actividad y subsidios familiares a las personas en etapa pasiva, y la prestación por desempleo, financiada por el Fondo Nacional de Empleo.

Superintendencia de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones

Es una entidad autárquica con autonomía funcional y financiera, en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Su misión es controlar y supervisar el cumplimiento de la Ley 24.241 y las normas reglamentarias que se dicten; prevenir sus eventuales incumplimientos y actuar con rapidez y eficiencia cuando éstos se verifiquen por parte de las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones

Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT)

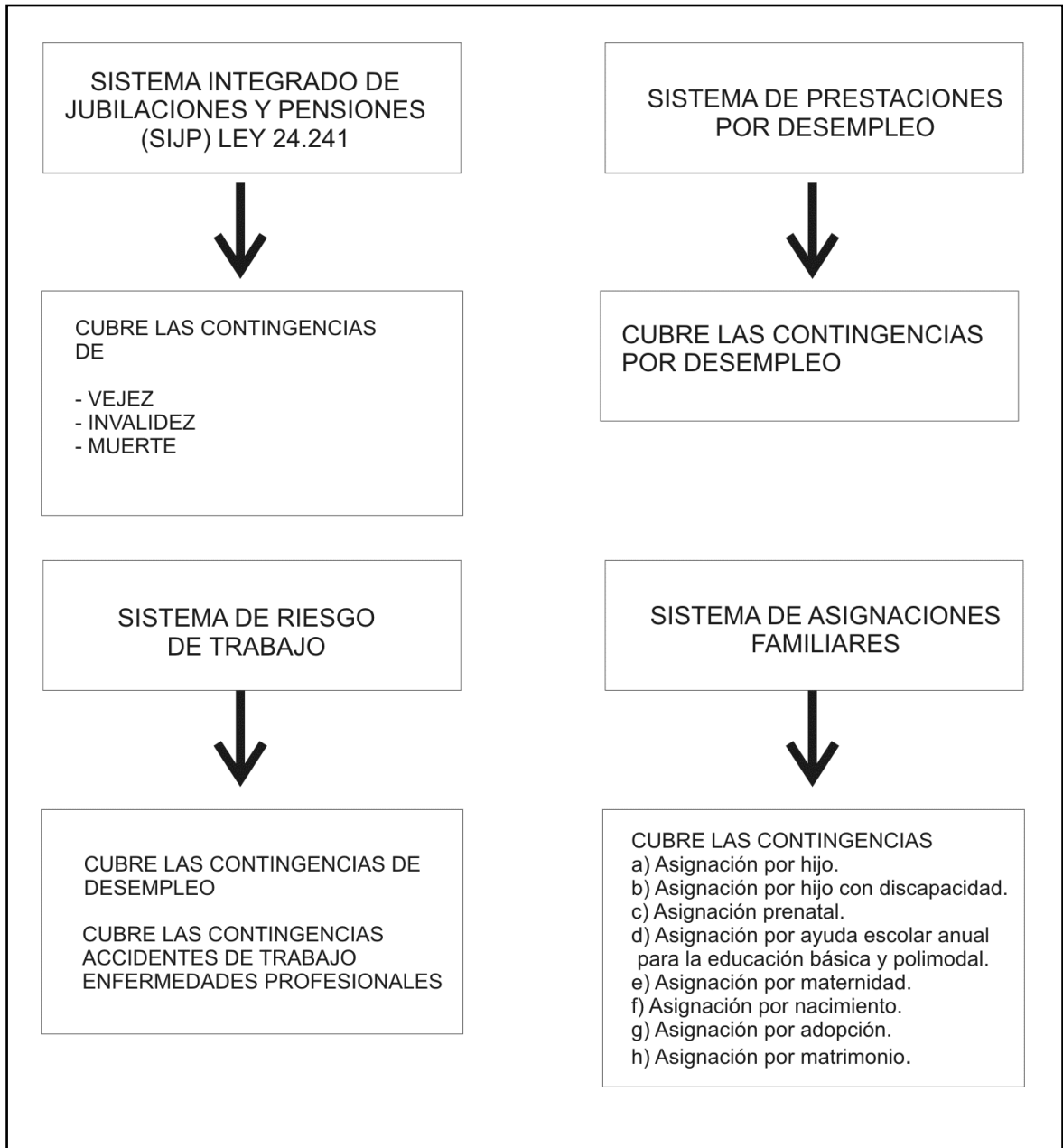
Es una entidad autárquica creada por la Ley N° 24.557, en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Su misión es regular el Sistema de Riesgos del Trabajo que entró en vigencia en julio de 1996. Junto a los trabajadores, los empleadores, las Aseguradoras del



Riesgos del Trabajo (A.R.T), los estados provinciales y la Superintendencia de Seguros de la Nación conforma el Sistema de Riesgos del Trabajo.

ESTRUCTURA ACTUAL DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (CONTRIBUTIVO)





8.- LAS RELACIONES LABORALES

En las relaciones de trabajo intervienen:

- Los trabajadores
- Los empleadores
- Los sindicatos como asociaciones de trabajadores
- Las cámaras de empresarios
- La autoridad de aplicación: Ministerio de Trabajo de la Pcia. de Córdoba o de la Nación según corresponda
- La legislación de aplicación
- Los convenios colectivos

LOS CONVENIOS COLECTIVOS SON ACUERDOS REALIZADOS POR LOS TRABAJADORES, A TRAVÉS DE SU ASOCIACIÓN GREMIAL Y LOS EMPLEADORES, CON EL OBJETO DE ESTABLECER DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS A LA LEGISLACIÓN LABORAL, LAS CUALES DEBEN APLICARSE A LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LAS PARTES QUE INTERVIENEN.

Los Convenios Colectivos son SUSCRITOS por:

- Una asociación sindical con personería gremial.
- Un empleador, grupos de empleadores o una asociación de empleadores.

El OBJETO de estas Convenciones de Trabajo, es establecer normas complementarias a las leyes de contenido laboral, de manera de regular todos los contratos individuales que se realicen dentro del ámbito de aplicación de cada convenio en particular.

Las cláusulas de las Convenciones de Trabajo, no deben violar las normas dictadas en protección del interés general, de manera que su vigencia no afecte por

ejemplo la situación económica general, o de determinados sectores de una actividad, etc.

Las disposiciones de las Convenciones Colectivas deben ajustarse a las normas legales que rigen la relación de trabajo, a menos que resulten más favorables a los trabajadores, siempre que no afecten disposiciones dictadas en protección del interés general.

Trabajadores y empresarios se reúnen en organizaciones, a través de las cuales pretenden defender sus intereses y tratan de alcanzar metas.

Las uniones de trabajadores reciben el nombre de SINDICATOS o GREMIOS.

Las asociaciones de empresarios son denominadas comúnmente CAMARAS.

EL SINDICATO

Desde sus orígenes, el movimiento sindical argentino orientó su acción:

- 1- a la defensa de los intereses de los trabajadores constituyendo sindicatos y asociaciones.
- 2- y a la protección mutua para satisfacer ciertas necesidades constituyendo mutuales o cooperativas.

Determinar cual era la correcta organización para los intereses de los trabajadores motivó grandes debates, puesto que también existían organizaciones que cumplían con ambas funciones: el sindicalismo y la ayuda mutua.

A partir de la década del 40, como consecuencia de la situación económica social y política del país, los trabajadores se organizaron en sindicatos para defender sus intereses y derechos. Así mismo, a través de estas organizaciones se creaban obras sociales para proteger la salud del afiliado y su familia.

Actualmente las actividades de los sindicatos se orientan básicamente a lograr que los trabajadores reciban un buen salario, que gocen de mejores condiciones de vida y que mantengan los puestos de trabajos con relación a la crisis de desocupación por la que atraviesa nuestro país.



LAS CÁMARAS EMPRESARIALES

Las cámaras empresariales, son asociaciones formadas por empleadores, con el objetivo de defender sus intereses, las que no se encuentran reglamentados legalmente.

LOS CONFLICTOS EN LAS RELACIONES LABORALES

Las diferencias entre empleadores y trabajadores pueden originar conflictos de trabajo.

Éstos a su vez crear situaciones graves, que requieren una solución inmediata. Los conflictos pueden obedecer a:

- El incumplimiento de las normas vigentes para las relaciones laborales (Conflicto de derecho)
- Cambios en las condiciones de trabajo (Conflicto de intereses) Las soluciones a los conflictos de derecho pueden quedar en manos de la justicia, y es un juez quien resuelve la controversia, lo que no impide que previamente se trate de solucionarse por vía administrativa.

Los conflictos de interés son de competencia de la autoridad administrativa, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Los conflictos pueden ser individuales, cuando afectan a un solo trabajador, o colectivos. El conflicto se agudiza cuando las partes toman medidas de represalia ante el agravio de la otra, las que pueden ser:

- Medidas tomadas por los trabajadores: huelgas, paros, trabajo a reglamento, quita de colaboración.
- Medidas tomadas por los empleadores: suspensiones, despidos, lock out.



FINALIZACION DE CONFLICTOS LABORALES

Planteado un conflicto entre trabajadores y empleadores, la resolución puede llegar por:

1. Acuerdo de partes

Los conflictos arriban a una solución mediante acuerdos que efectúan empresarios con la representación gremial, que pueden ocasionar arreglos circunstanciales, realización de una convención colectiva o modificación de la ya existente. Intervención de autoridad de aplicación (Ministerios de Trabajo).

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el organismo encargado de intervenir en conflictos laborales de oficio o a solicitud de las partes a través de instrumentos como la conciliación o el arbitraje.

La Ley 14784 de Conciliación y Arbitraje en conflictos laborales plantea en su art. n° 2 "suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas, deberá antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los tramites de la instancia obligatoria de conciliación".

Cuando se refiere a "autoridad administrativa" se habla del MINISTERIO DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

2. Conciliación

POR CONCILIACIÓN se entiende "el intento de componer amigablemente las diferencias entre las partes de una negociación colectiva. La conciliación es el medio para conservar o restablecer la paz entre las partes ayudándolas al mismo tiempo en la preparación y conclusión de una convención colectiva. El órgano conciliador hasta debe procurar, en primer termino disuadir o intimar a las partes a que cesen en su propósito de recurrir a medida de fuerzas. Las propias sugerencias que haga el conciliador para el arreglo del conflicto tiene antes que otra cosa esta finalidad de paz, aunque naturalmente se inspiraran criterios de justicia"

Puede ocurrir que el órgano conciliador no logre que las partes concilien, entonces:



- 1) podrá proponer una formula conciliatoria y si esta formula tampoco fuese aceptada,
- 2) el mediador invitará a las partes a someter la cuestión al ARBITRAJE



Fuente: La Voz del Interior

- 3) por Arbitraje

El ARBITRAJE es diferente a la conciliación, en cuanto el ÁRBITRO tiene la facultad para solucionar las diferencias mediante una decisión que toma y obliga a las partes cuando previamente se hubieran comprometido a aceptarla. Tal compromiso es una REGLA. La sentencia que surge del arbitraje, se llama LAUDO y tiene los mismos efectos que las Convenciones Colectivas.



9.- HIGIENE, SEGURIDAD Y CALIDAD DE VIDA

HIGIENE EN EL TRABAJO: se refiere a un conjunto de normas y procedimientos que buscan proteger la integridad física y mental de los trabajadores, preservándolos de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y ambiente físico en el que se desarrollan las tareas.

SALUD OCUPACIONAL: implica hablar de la ausencia de enfermedades, pero dicho concepto debe abarcar los riesgos de salud físicos y biológicos, tóxicos y químicos, así como las condiciones estresantes que pueden provocar daño a las personas en el trabajo.

La salud ocupacional se relaciona con la asistencia médica preventiva. Un programa de salud ocupacional incluye exámenes médicos exigidos por ley, además de ejecutar programas de protección de salud de los empleados, elaboración de mapas de riesgos ambientales, evaluación clínica, etc.

Estrés en el trabajo

Dentro de los problemas de salud en la organización, el estrés está considerado clave, pues puede disparar o estimular el desarrollo de otras enfermedades.

Son el conjunto de reacciones físicas, químicas y mentales de la persona frente a estímulos o elementos productores de estrés en el ambiente. Es una situación dinámica en que la persona enfrenta una oportunidad, una restricción o demanda relacionada con lo que desea.



Se estima que existen dos fuentes de estrés en el trabajo:



1) Factores externos: por ejemplo incluye la programación en el trabajo, la mayor o menor tranquilidad en el mismo, su seguridad, el número y naturaleza de los clientes. Un estudio demuestra que el ruido ambiental de máquinas, personas que conversan y los teléfonos que suenan contribuyen al estrés en el 54% de las actividades de trabajo.

2) Factores personales: cada persona reacciona de diferentes maneras frente a factores ambientales, así las personas adictas al trabajo y compulsivas por alcanzar metas, están más expuestas al estrés. La tolerancia, la paciencia, la autoestima, la salud, los hábitos de trabajo y de sueño afectan el modo de reaccionar frente al estrés.

El estrés laboral acarrea serias consecuencias al empleado (Ansiedad - depresión- angustia- trastornos gástricos y cardiovasculares - dolores de cabeza - nerviosismo- accidentes) y a la organización (interfiere en la calidad y cantidad de trabajo - aumenta el ausentismo - aumenta la rotación - predispone a reclamos y huelgas).

SEGURIDAD EN EL TRABAJO: es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, eliminar condiciones inseguras del ambiente, instruyendo o convenciendo a las personas sobre la necesidad de implementar técnicas preventivas.



La seguridad en el trabajo incluye tres áreas principales:

- 1) PREVENCIÓN DE ACCIDENTES
- 2) PREVENCIÓN DE ROBOS
- 3) PREVENCIÓN DE INCENDIOS

Nos detendremos en el estudio de la prevención de accidentes y la administración de riesgos ocupacionales. Su finalidad es profiláctica porque anticipa los riesgos de accidentes, para minimizarlos.

Para algunas organizaciones, la seguridad en el trabajo es prioridad fundamental.

PREVENCION DE ACCIDENTES

El accidente es un hecho no premeditado que causa un daño considerable. Estos accidentes pueden ser:

1) Accidente sin incapacidad: después del accidente el empleado continúa trabajando sin que le quede secuela o perjuicio considerable.



2) Accidente con incapacidad que provoca una incapacidad al empleado para trabajar que puede ser:

a) Temporal: pérdida temporal de la capacidad para trabajar y sus secuelas se prolongan por un tiempo menor a un año. Al retornar al trabajo, el empleado asume su misma función sin que se reduzca su capacidad.

b) Incapacidad parcial permanente: provoca la reducción parcial y permanente de la capacidad de trabajar y sus secuelas se prolongan por un tiempo mayor a un año, generalmente motivada por pérdida de un miembro, reducción de la función de un miembro, pérdida de visión, pérdida de audición.

c) Incapacidad permanente total: provoca la pérdida total y permanente de la capacidad de trabajo.

d) Muerte.

CAUSAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

En todo accidente están presentes DOS CAUSAS:

- LAS CONDICIONES DE INSEGURIDAD.
- LOS ACTOS INSEGUROS.

CONDICIONES DE INSEGURIDAD: que incluyen factores como:

- equipos sin protección



- Equipos defectuosos
- Procedimientos riesgosos en máquinas o equipos
- Almacenamiento inseguro o sobrecargado
- Iluminación deficiente o inadecuada
- Ventilación inadecuada, cambio insuficiente de aire
- Temperaturas elevadas o baja en el sitio de trabajo
- Condiciones físicas o mecánicas inseguras

ACTOS INSEGUROS: con eliminar las condiciones inseguras no basta puesto que las personas también causan accidentes. Los actos inseguros que ejecutan los empleados son entre otros:

- Cargar materiales pesados de manera inadecuada
- Trabajar a velocidad inadecuada, o muy lento o muy rápido
- Utilizar esquemas de seguridad que no funcionan
- Emplear equipo inseguro o utilizarlo de manera inadecuada
- No emplear procedimientos seguros
- Adoptar posiciones inseguras
- Distraerse, olvidar, arriesgar, correr, buscar, etc.

Las causas de los actos inseguros se atribuyen a características personales que predisponen a los accidentes, por ejemplo: ansiedad, agresividad, falta de control emocional, etc.

¿CÓMO PREVENIR LOS ACCIDENTES?



Recuerde un viejo y popular adagio que dice "Más vale prevenir que curar", el cual cobra importancia en los tiempos modernos.

En la práctica, todo programa de prevención de accidentes se concentra en eliminar las condiciones de inseguridad y reducir los actos inseguros en donde los Ingenieros en

Seguridad cumplen un rol fundamental, ya que serán los que localizarán áreas de riesgo, analizarán en profundidad los accidentes y para ello deberán contar con un apoyo irrestricto de la alta administración para que este programa sea exitoso.





TRABAJO PRACTICO INTEGRADOR

APELLIDO Y NOMBRE:
D.N.I:
SEDE:.....
PLAN:.....

Actividad 1

Responda las siguientes preguntas:

- 1) ¿Ha observado en ámbitos de su entorno (su barrio, la escuela de sus hijos, etc.) la realización de Trabajos benévolos, familiares, autónomo, y por personas con capacidades especiales? En caso afirmativo, explique cada caso observado.
- 2) De acuerdo a la información brindada por los medios de comunicación. ¿Qué conflictos laborales se han encontrado en los últimos meses en las tapas de los diarios?
- 3) ¿Cuáles han sido las medidas tomadas por los distintos sectores en conflicto? de acuerdo a la información del punto 2.
- 4) Cuáles planes de seguridad Social conoce Ud. que existen a nivel Nacional Provincial o Municipal?
- 5) Realice un cuadro donde consten las diferencias entre el derecho del trabajo y derecho de la seguridad social
- 6) ¿Qué factores considera Ud. que provocan el estrés en las personas, que repercuten en su ámbito familiar ya sea generado en el ambiente laboral de sus miembros o por distintas situaciones?.

Ruled lines for writing, consisting of 28 horizontal dotted lines.

