



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE TUCUMÁN



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL TUCUMAN

DIFERENCIA ENTRE EL RÉGIMEN DE LA CONSTRUCCIÓN CON LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

Autor: Singh, Eduardo Segundo

Director: Formoso, Mariana

2022

Trabajo de Seminario: Licenciado en Administración de
Empresas

RESUMEN

El régimen de la Industria de la Construcción, que se rige por Ley N° 22.250, funciona independientemente de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (sancionada y publicada en el año 1974) en cuanto a la desvinculación o finalización de la relación laboral entre el trabajador y el patrón. El régimen de la Industria de la Construcción es excepcional porque es uno de los pocos regímenes de trabajo en los que no está presente el principio de estabilidad y continuidad del contrato, dada la naturaleza propia de la actividad.

Se organiza la prestación sobre la base del inicio, desarrollo y finalización de obras que en su esencia tienen principio y fin sin que pueda establecerse claramente para las empresas la certeza de que, finalizada la obra, continuara otra. Lo que justificaría que los vínculos con los trabajadores fueran de tipo permanente. Como esto no es así y se reconoce en la Industria de la Construcción, entonces el régimen previsto en la ley N° 22.250, establece la solución para el problema de la temporalidad del contrato que consiste en la creación de un fondo que va a percibir el trabajador cuando se extinga la relación y que tiene por objeto ser una suerte de compensación por el tiempo que

el trabajador va a estar sin tareas entre la finalización de una obra y el comienzo de la próxima. Para resolver eso la ley instituyó lo que se llama ahora Libreta de Cese Laboral (actualmente es una tarjeta magnética) que la gestiona el empleador, en la que consigna mensualmente un depósito que constituye este fondo percibido por el trabajador al final de la relación. El obrero más allá de que el despido sea cual fuere la razón, ya sea por finalización de obra, o por otra razón, inclusive la renuncia, va a ser acreedor de este Fondo de Cese Laboral que está consignado en esta libreta.

No es tan solo esto lo que diferencia este régimen de la construcción con respecto a los otros regímenes de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que también existe para la actividad un régimen previsional diferencial mediante ley N° 26.494. Y para finalizar entre otras diferencias la registración del empleado, tanto para el inicio como finalización de la relación laboral son distintas a las demás actividades.

CAPÍTULO I

RELACIONES LABORALES EN EL ÁMBITO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

Sumario: 1. Introducción. 2. Antecedentes. 3. Principios fundamentales del Derecho Laboral. 4. Breve análisis del régimen especial de la construcción. 5. Organismos en el ámbito de la construcción.

1. Introducción

Más allá del Derecho del Trabajo troncal, estatuido centralmente en la ley de contrato de trabajo N° 20.744, el estudioso de las relaciones laborales encuentra sistemas específicos que, aun conservando las características propias del contrato de trabajo, detenta especificidades que, en algunos aspectos, requieren una consideración legislativa especial, por algunas características que hacen necesarios apartamientos de la ley general en parte de sus institutos. Así, resulta llamativo, dentro del régimen de los obreros de la construcción, cómo encara el legislador la extinción del contrato, que, sabido es, se va llevando a cabo en diversas obras y por distintos períodos de tiempos. Esta modalidad, que deviene de lo fáctico, se contempla, como es lógico, en lo legislativo. Es por eso que este trabajo pretende encarar esos apartamientos específicos.

Las consideraciones que son válidas para cualquier ley, lo son también para las leyes laborales, cuyo eje, o motor, o razón de ser, es la realidad que advertimos cuando una persona física se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de otra, y bajo dependencia de esta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. De esta manera, nos encontramos con el contrato de trabajo, fuente prevalente de los derechos y obligaciones que conforman el cuadro del mundo de nuestra disciplina.

Existen así contratos de trabajo, circunstanciados con especificidades exclusivas, que desbordan el concepto general con sus consecuencias y requieren un régimen propio.

¿Por qué? Porque hay relaciones de estirpe laboral que, sin escapar al molde común, presentan connotaciones propias; modalidades operativas que requieren un acomodamiento propio por parte de la ley y especificidades

que, de no ser tenidas en cuenta, podrían desvirtuar la realidad y conducir a verdaderas arbitrariedades.

En ese cuadro, surge la necesidad de los estatutos particulares. Se regulan así relaciones profesionales, laborales, de carácter especial, con el fin de satisfacer las exigencias que emanan de ámbitos propios del derecho del trabajo, pero que conllevan también algunas diferencias importantes cuando se comparan con el contrato de trabajo clásico y sus consecuencias jurídicas. Es que, en tales casos, la actividad desarrollada en la práctica cotidiana reúne particularidades tan propias, que si solo les aplicáramos el régimen común, quedarían huérfanas de una regulación jurídica completa, tal como merece cualquier instituto del derecho en general.

2. Antecedentes

Si nos remontamos en la historia, el primer regulador de carácter general se dictó en nuestro país a través de la ley N°11.729, que inicialmente solo comprendía a los dependientes de comercio; comenzaron a elaborarse y sancionarse, a posteriori, regímenes especiales, llamados estatutos particulares o profesionales, cuya razón de ser fue dar amparo a trabajadores que se desempeñaban en otras tareas, y que también merecían protección jurídica. Sin perjuicio de que, a posteriori, se extendiera la aplicación de la mencionada ley a todos los trabajadores, se vivió, luego, una verdadera “explosión estatutaria”, encabezada, desde antes, por el estatuto del personal bancario de 1939. De cualquier manera, no hay que perder de vista que la vigencia de estos institutos no excluyen los principios habituales y fundacionales. Me refiero a los principios de la lógica formal, los principios generales del derecho, los principios del derecho del trabajo compartidos con las otras disciplinas y los principios exclusivos del derecho del trabajo.

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

En la historia nacional Argentina, fue durante el año 1905 que surgió la primera normativa que regula los vínculos laborales a través de la Ley N° 4.661. En estos comienzos se dio protección a los descansos dominicales como un derecho de los trabajadores, con el correr del tiempo surge la Ley N° 5.291 que contempla el trabajo de mujeres y niños. Conforme avanza la protección laboral, surgen leyes que regulan los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, la Ley de Riesgos del Trabajo, Indemnizaciones, Vacaciones pagas, Licencia por maternidad, Estabilidad en el empleo, Salario mínimo y vital y el Sueldo Anual Complementario conocido como aguinaldo.

En materia de derecho colectivo del trabajo, en el año 1.953 se sanciona la Ley N° 14.250 de Convenios Colectivos de Trabajo que aún se encuentra vigente con diversas modificaciones. Se destacan dentro del proceso evolutivo en materia del trabajo, la Ley N° 23.551 que regula la actividad interna de las asociaciones sindicales, la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo y la Ley N° 25.877 de Ordenamiento laboral.

En el año 1.991 se sanciona la Ley Nacional de Empleo N° 24.013, y le sucedieron sus reformas a través de la Ley N° 25.345 contemplando la promoción del empleo, la regularización del trabajo no registrado, y la protección de los trabajadores desempleados y la Ley N° 25.323 que incrementa las indemnizaciones para los casos de trabajo no registrado. Podría decirse que 1.991 debe ser considerado como un año de inflexión en lo que respecta a las relaciones laborales en nuestro país. Desde una modalidad de intervención estatal en la relación laboral, donde los actores aparecían como dependientes y garantes de los lineamientos políticos y económicos vigentes, se pasa a otra

donde la prioridad es el establecimiento de mecanismos flexibilizadores orientados a liberar al modelo económico vigente de los resultados del conflicto y/o la negociación entre dichos actores.¹ Resulta importante desarrollar brevemente la lucha de los obreros de la construcción y la huelga general de 1.936, ocurrida justamente en la década de 1.930 donde la clase obrera argentina se manifestó en pos de reclamar mejores condiciones laborales. La huelga de los obreros de la construcción comenzó el 20 de Octubre 1.935, y derivó en la huelga general del 7 y 8 enero de 1.936. Fueron días que marcaron la historia de los trabajadores. Esta huelga fue el puntapié de un nuevo proletariado industrial y el surgimiento de los sindicatos por actividad de la industria.²

3. Principios fundamentales del Derecho Laboral

En lo que respecta a los vínculos que se establecen y desarrollan en el ámbito de las relaciones de trabajo, existen ciertos postulados que sustentan la materia. Es preciso citar en este apartado, aquellos principios que resultan de mayor relevancia para la problemática elegida.

En sentido amplio se puede definir el trabajo humano como toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad.³

¹ BENITO, María Lucila, Negociaciones Colectivas de Trabajo en Argentina: Procesos de cambio en la acción sindical, en Internet: www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis (2002)

² FOLCHIERI, Sergio, La huelga general de los trabajadores de la construcción de 1936, en Internet: www.laizquierdadiario.com , (7/1/2016). Recuperado el 28/11/2021

³ GRISOLIA, Julio Armando, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2º Edición, Depalma, (Buenos Aires, 1999), pág. 1

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

El Derecho Laboral Argentino Actual, cuenta con medios técnico-jurídicos como instrumentos o herramientas que están expresamente enumerados en el derecho positivo y que tienen por finalidad: equilibrar la relación de disparidad entre empleador y trabajador. El más relevante es la limitación de la autonomía de la voluntad, mediante el orden público laboral, donde ambas partes pueden pactar libremente, siempre que no se vulnere los mínimos inderogables establecidos por la ley de contrato de trabajo (LCT) N° 20.744 y en los convenios colectivos que constituyen el orden público laboral. Si se pacta una cláusula que viola dicho orden público, la misma es nula y queda sustituida automáticamente por la válida.⁴

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

Las derivaciones del principio protectorio son múltiples, y una fundamental es la de tener presente la desigualdad que existe entre las partes en la producción de la prueba. De ahí surgen principios como el del in dubio pro operario, ya que, como se dijo anteriormente, la prueba suele ser muchas veces una barrera que cierra el paso al trabajador al momento de reclamar sus derechos, debido a la dificultad que tiene para conseguirla, mientras que para el empleador es todo lo contrario: una barrera de protección por contar con mayor facilidad de producirla.⁵

⁴ BUTLOW, Ricardo, Principios del Derecho del Trabajo en Argentina, en Internet: www.Arquilegal.com.ar , (4/12/2017).

⁵ SERRANO ALOU, Sebastián, La estabilidad del trabajador, en Revista Derecho del Trabajo. Año IV (2015), N° 10, pág. 115

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

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

Principio de Progresividad: Establece que una vez adquiridos los derechos revisten carácter obligatorio, inderogables e irrenunciables, bajo pena de nulidad de los actos que se contrapongan, ya que disponer de los beneficios del trabajador una vez obtenidos configura un comportamiento ilícito, las normas deben evolucionar a través del tiempo, por lo tanto los beneficios obtenidos por parte de los trabajadores son inderogables, no pueden tener un retroceso normativo, de lo contrario se entraría en el ámbito de la ilicitud.

El legislador hace más de 40 años dio pautas para formatear una legislación laboral de avanzada y son los propios interesados, los empleados y empleadores, los jueces, los abogados y los juristas los que debemos dejar de repetir que hace falta un cambio, cuando en realidad lo que realmente hace falta es buscar en la normativa que ya tenemos y encontrar las soluciones en un contexto actual que permite hacer las cosas extremadamente bien y dejar de improvisar con supuestos cambios de legislación para volver a empezar.⁶

Si bien la formulación más precisa del principio de progresividad se encuentra en los TIDH, puede verse una incipiente formulación en el Preámbulo de la Constitución Nacional, que entre sus objetivos tiene el de “promover

⁶ BUTLOW, Ricardo, Loc. Cit.

el bienestar general”, lo que luego es reforzado en la llamada cláusula del progreso del artículo 75, inc. 19, C.N., “el progreso económico con justicia social”, que fija un límite al lucro.⁷

4. Breve análisis del régimen especial de la construcción

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

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

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

Esta regulación específica atiende a la circunstancia de que no todas las actividades laborales presentan iguales características, de donde resulta necesario establecer normas especiales que regulen las relaciones jurídicas que tienen lugar en su ámbito de acuerdo a sus propias modalidades.⁸

⁷ SERRANO ALOU, Sebastián, *Op. Cit.*, pág. 122

⁸ PUJADAS, Marta y TADDEI, Pedro, El estatuto de la industria de la construcción ante los nuevos paradigmas del derecho del trabajo, en Revista Derecho del Trabajo, Año II (2012), pág. 93

A partir de la normativa vigente que se analiza oportunamente, queda establecido el régimen que contempla a las personas incluidas, las excluidas y el tipo de actividad que se comprende. Así las cosas, la ingeniería o arquitectura y las tareas que en ellas se desarrollen como excavaciones, modificaciones, construcciones, reparaciones, demoliciones, etc., quedan incluidas dentro de las actividades de la industria; también abarca al personal de actividades complementarias o coadyuvantes.

Quedan excluidos del rubro de la construcción el personal administrativo, los técnicos, los profesionales, el personal de supervisión y el jerárquico.

5. Organismos en el ámbito de la construcción

5.1. IERIC

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

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

por representantes de la UOCRA (Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina) y de las Cámaras Empresariales del sector.

Dado que la ley N° 22.250 es una ley nacional, resulta de aplicación en todo el territorio del país. Otro tanto ocurre con su autoridad de aplicación, el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC).⁹

Los objetos y funciones del IERIC son:¹⁰

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

⁹ Ibidem, pág. 94,95

¹⁰ Objetos y Funciones, en Internet: www.ieric.org.ar (29/11/2021)

- Promover reglas y procedimientos a seguir por las entidades bancarias para optimizar la capitalización de los Fondos de Desempleo.
- Realizar un censo de empresas y trabajadores de la construcción, como así también de obras.
- Dictar normas que regulen la actividad y permitan cumplir su cometido.
- Formar trabajadores y empleadores de la industria de la construcción.
- Certificar las Competencias Laborales de los trabajadores del sector de la construcción. El IERIC es el primer ente certificador de Competencias Laborales.

5.2. UOCRA

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

La UOCRA fue creada en el marco de Confederación General del Trabajo en el año 1.944. La misma tiene como objeto la defensa del salario de los empleados de la construcción, los derechos laborales y los derechos sindicales. Se estima que a la fecha tiene adheridos 800.000 de trabajadores.

5.3. UECARA

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

Fue fundada el 03 de agosto de 1.947 con la denominación de Sindicato Empleados Administrativos, Capataces y Técnicos de la Construcción y Obra Viales (conservación o refacción de edificios y extracción de materias primas, elaboración de materiales para la industria de la construcción) o S.E.C. Radio de actuación: Capital Federal y 60 kilómetros. Su primer Secretario General fue el 20 compañero Don Ángel Giacoy.

La Personería Gremial data del 13/03/1961 por Resolución del M.T. N° 440.

En 1.988 el S.E.C. modificó su Estatuto y pasó a denominarse Unión Empleados de la Construcción y Afines de la República Argentina (UECARA). Fue aprobado por Resoluciones M.T. E. y S.S. N° 1054 y 1115/88.

En 1.997, por Resolución M.T. y S.S. N° 30 se otorga la inscripción gremial de UECARA a todo el territorio de la República Argentina.¹¹

¹¹ Quienes Somos / Nuestra Historia, en Internet: www.uecara.org.ar

CAPÍTULO II

ANALISIS NORMATIVO EN EL RUBRO DE LA CONSTRUCCIÓN

Sumario: 1. Introducción. 2. Aspectos Constitucionales. 3. Ley N° 22.250. 4. Ley N° 25.371. 5. Ley N° 24.013.

1. Introducción

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

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

2. Aspectos Constitucionales

En la reforma de la Constitución Nacional del año 1.949, se incorporó a la Carta Magna el derecho al trabajo y algunas cuestiones relacionadas como la retribución justa, las condiciones dignas de trabajo, la capacitación, el bienestar del trabajador y sus familiares, la seguridad social, y la agrupación gremial. Lo cierto es que tiempo después, tras el golpe de Estado del año 1.955 fue suprimida la Constitución. Así las cosas, durante la “Revolución Libertadora” del año 1.957 se reformaron nuevamente el cuerpo normativo y pese a derogar las reformas del 49, se reincorporó a la Carta magna el reconocido artículo 14 bis¹², especialmente referido a derechos laborales.

¹² C.N. Artículo 14 bis - El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: Concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

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

Así las cosas, se establecieron medidas protectoras y mínimos irrenunciables a favor de la parte trabajadora. La ley suprema instituye a partir del artículo mencionado, condiciones dignas y equitativas de labor para los trabajadores, jornadas limitadas, descansos y vacaciones; también reivindica una retribución justa por la labor desarrollada, un salario mínimo vital y móvil, contempla la protección contra el despido arbitrario en caso de ruptura del vínculo laboral sin causa justificada. Vale decir que no se impide despedir a un trabajador, sino que de hacerlo el mismo debe ser indemnizado según su antigüedad.

Entre otras cuestiones relevantes se establece la libre y democrática organización sindical reconocida por la simple inscripción en un registro especial y finalmente también se garantiza a los gremios la posibilidad de concertar convenios colectivos de trabajo.

3. Ley N° 22.250

La ley N° 22.250 es el cuerpo normativo que rige la actividad de la construcción desde el punto de vista laboral. Motiva la sanción de la normativa bajo análisis, la especialidad del régimen laboral por cuanto su forma de trabajo, el contrato y la extinción del mismo están supeditadas a la constante movilidad de los trabajadores.

Dicha situación trae como consecuencia que la continuidad laboral de la relación se vea afectada por cuanto el tiempo de la duración de la misma

está supeditada a la conclusión de una obra de ingeniería o arquitectura. Entre otras cuestiones eso fue lo que impulsó que el sistema de indemnizaciones de ley al finalizar un vínculo laboral y se sustituyan por lo que se conoce como fondo de desempleo, actualmente Fondo de Cese Laboral, con la finalidad de dar resguardo contra el despido arbitrario según lo establecido por la Constitución Nacional.

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

La intervención social del estado ha sido analizada tradicionalmente como un conjunto de políticas sociales, demográficas y laborales dirigidas a la población o a algunos de sus segmentos para modificar sus condiciones de vida. No obstante estas políticas además regulan el mercado de trabajo, aún en los casos en que no hayan sido diseñadas específicamente para ese fin.¹³

3.1. Ámbito de Aplicación

El legislador no ha pensado, para esta norma, un límite temporal, habiendo sido sancionada el 11/7/1980, promulgada el mismo día y publicada

¹³ CORTÉS, Rosalía y MARSHALL, Adriana, Estrategias Económicas, Intervención Social del Estado y Regulación de la Fuerza de Trabajo, (Buenos Aires, 1991), pág. 21

el 17/7/1980. No olvidar que para aquella época, no existía el Congreso de la Nación, ya que el país se encontraba bajo el gobierno de una dictadura militar llamada Proceso de Reorganización Nacional, que le confería atribuciones por el artículo 5 del estatuto a dictar leyes.

En el artículo 1 de la ley se establece el ámbito de aplicación de la misma, instituyendo quienes quedan encuadrados dentro de la normativa.

El empleador de la industria de la construcción que ejecute obras de ingeniería o arquitectura, ya se trate de excavaciones, de construcciones nuevas o de modificación, reparación, conservación o demolición de las existentes, de montaje o instalación de partes ya fabricadas, o de vía y obras. También está comprendido aquél que elabore elementos necesarios o efectúe trabajos destinados exclusivamente para la ejecución de aquellas obras, en instalaciones o dependencias de su propia empresa, establecidas con carácter transitorio y para ese único fin.¹⁴

El empleador de las industrias o de las actividades complementarias o coadyuvantes de la construcción propiamente dicha, únicamente con relación al personal que contrate exclusivamente para ejecutar trabajos en las obras o lugares a que se refiere el inciso a).¹⁵

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

¹⁴ Art. 1, Ley de Régimen Laboral de Obreros de la Construcción (N°22.250, 1980), Inc. a)

¹⁵ Ibidem, Inc. b)

Como asimismo el trabajador que se desempeñe en los talleres, depósitos o parques destinados a la conservación, reparación, almacenaje o guarda de los elementos de trabajo utilizados en dichas obras o lugares.¹⁶

El legislador ha sido sumamente prolijo, y luego de la enumeración precisa de las inclusiones, hace referencia a las exclusiones en el artículo 2, cuyos incisos transcribo a continuación:

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

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

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

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

3.2. Registro Nacional de la Industria de la Construcción

En un comienzo el órgano de aplicación de la ley fue el Registro Nacional de la Industria De La Construcción, que funcionaba en jurisdicción del Ministerio de Trabajo de la Nación y la principal función era la dirección y administración del fondo de desempleo. A partir del Decreto N°1.309 del año

¹⁶ Ibídem, Inc. c)

1.996 de reforma a las leyes N° 24.624 y N° 24.629 (presupuesto y normas complementarias para la ejecución del mismo), dicho organismo fue sustituido por el ya estudiado Instituto de Estadísticas y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC).

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

En cuanto al ámbito territorial, la propia norma, en su artículo 3, le da competencia al registro que crea, en todo el país, de donde se deduce su aplicación nacional. En él deberán inscribirse obligatoriamente el empleador y el trabajador comprendidos en el régimen de la presente ley según lo determinado en el artículo 1.

El empleador se inscribirá dentro de los quince (15) días hábiles de iniciada su actividad como tal y realizará la inscripción del trabajador dentro de igual plazo contado desde la fecha del ingreso de éste.

El instituto en cuestión resulta ser, por imperio de la propia ley, un ente autárquico, que desarrolla su actividad en jurisdicción del Ministerio de Trabajo de la Nación. El gobierno y la administración estarán a cargo de un administrador y un subadministrador, que serán designados por el Poder Ejecutivo Nacional a propuesta del Ministerio de Trabajo; sus cargos serán rentados y su desempeño será incompatible con el ejercicio de actividades privadas relacionadas, directa o indirectamente, con la industria de la construcción.

El artículo 5 dice que el instituto contará también con agentes zonales en el interior del país y podrá celebrar acuerdos con autoridades provinciales o municipales.

En igual andarivel, deberá tenerse en cuenta que el empleador deberá pagar un arancel al momento de la inscripción y con la renovación anual, así lo establece el artículo 6, inciso e) de la ley, referido a las atribuciones del mismo.

3.3. Recursos del Registro Nacional de la Industria de la Construcción

El artículo 11 dice que los recursos económicos y financieros del Organismo provendrán:

- a) Del pago de los aranceles fijados por el Registro de conformidad con lo establecido en el artículo 6, inciso e).
- b) De la contribución a cargo de los empleadores de conformidad a lo establecido en el artículo 12 de la presente ley.
- c) Del importe de las multas por infracciones cometidas a esta ley, reglamentaciones y normas complementarias.
- d) De las herencias, legados, subsidios y subvenciones que se reciban.
- e) Del producido de las inversiones que realice el Registro.
- f) De los saldos sobrantes de ejercicios anteriores.

La Libreta de Aportes (hoy es una tarjeta magnética) es el instrumento de carácter obligatorio que expide Registro Nacional de la Industria de la Construcción (hoy IERIC) con arreglo al régimen de la presente ley como medio para verificar su aplicación. En ella deberán consignarse los datos y demás constancias que determine la reglamentación.

Con la inscripción, al trabajador se le entrega una credencial de registro laboral; la misma debe ser entregada por el trabajador cuando se inicie

la relación, en un plazo de cinco días hábiles. Si no la tuviera, debe proveer los datos para su gestión.

En caso de que el trabajador no la entregue, el empleador puede finalizar esa relación, previa intimación por 48 horas. El incumplimiento en mora no priva al trabajador del cobro de los salarios, pero tampoco le confiere derecho a la continuidad del vínculo laboral o a percepción de indemnizaciones por despido.

El correspondiente trámite deberá ser iniciado por el empleador dentro de los quince (15) días hábiles contados desde la fecha de ingreso.

3.4. Fondo de Cese Laboral

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

Se trata, en esencia, de un verdadero salario diferido —o indemnización sustitutiva— que se percibe en el momento en que se produce la extinción del contrato laboral, cualquiera sea la parte que lo hubiera dispuesto, y aunque el mismo día de la extinción del contrato consiga una nueva ocupación.¹⁷

La finalidad o mejor dicho la función del fondo es constituir el capital que percibirá el trabajador una vez extinguido el vínculo laboral, cualquiera sea la causa del cese.

El artículo 15 de la ley 22.250 establece:

¹⁷ PUJADAS, Marta y TADDEI, Pedro, Loc. Cit., pág. 93

El Fondo de Cese Laboral vigente para el trabajador de la industria de la construcción de todo el país se integra con un aporte obligatorio a cargo del empleador, que deberá realizarlo mensualmente desde el comienzo de la relación laboral.

Durante el primer año de prestación de servicios el aporte será el equivalente al doce por ciento (12%) de la remuneración mensual, en dinero, que perciba el trabajador en concepto de salarios básicos y adicionales establecidos en la convención colectiva de trabajo de la actividad con más los incrementos que hayan sido dispuestos por el Poder Ejecutivo Nacional en forma general o que hayan sido concedidos por el empleador en forma voluntaria, sobre los salarios básicos.

A partir del año de antigüedad, dicho aporte será del ocho por ciento (8%).

Los aportes referidos, no podrán ser modificados por disposiciones de las convenciones colectivas de trabajo.

Con el objeto de que los aportes depositados en concepto de Fondo de Cese Laboral reditúen beneficios acordes con las variaciones del poder adquisitivo de la moneda, el depósito de los mismos deberá efectuarse en cuentas a nombre del trabajador que posibiliten el mejor logro de los fines mencionados. En todos los casos, las cuentas se abrirán en entidades bancarias y estarán sujetas a la reglamentación que dicte el Banco Central de la República Argentina sobre el particular.

El Fondo de Cese Laboral constituirá un patrimonio inalienable e irrenunciable del trabajador, no pudiendo ser embargado, cedido ni gravado salvo por imposición de cuota alimentaria y una vez producido el desempleo.

El sistema a que se refiere el presente artículo para el trabajador de la industria de la construcción reemplaza al régimen de preaviso y despido contemplados por la Ley de Contrato de Trabajo.

Los depósitos de los aportes al Fondo de Cese Laboral se efectuarán dentro de los primeros quince (15) días del mes siguiente a aquel en que se haya devengado la remuneración, prohibiéndose el pago directo al trabajador que cesare en sus tareas, salvo el supuesto contemplado en el artículo siguiente (artículo 16).

El artículo 17 reza lo siguiente:

El trabajador dispondrá del Fondo de Cese Laboral al finalizar la relación laboral, debiendo la parte que resuelva rescindir el contrato, comunicar a la otra su decisión en forma fehaciente.

Producida la cesación, el empleador deberá hacerle entrega de la Libreta de Aportes con la acreditación de los correspondientes depósitos y de la actualización a que hubiere lugar, según lo determinado en el artículo 30, dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas de finalizada la relación laboral. Únicamente en caso de cese se abonará en forma directa el aporte que corresponda a la remuneración por la cantidad de días trabajados durante el lapso respecto del cual no haya vencido el plazo para el depósito previsto por el artículo 16.

En caso de fallecimiento o concurso del empleador, sus sucesores, síndico o liquidador, deberán proceder a la entrega de aquel instrumento o en su defecto al pago de los aportes al Fondo de Cese Laboral no depositados, en la forma establecida por esta ley, dentro de un plazo máximo de treinta (30) días hábiles contados a partir del cese de la relación laboral, salvo que por las circunstancias del caso, la autoridad administrativa de aplicación o la judicial

otorgare un plazo mayor, el que no podrá exceder de noventa (90) días hábiles.

La naturaleza del Fondo de Cese Laboral es una cuestión que ha generado debates y aun es tema de controversias ya que la doctrina se ha dividido en torno a la misma, tanto desde su denominación inicial, en la Ley N° 17.258 del Régimen General de la Industria y Construcción, como Fondo de Desempleo que establecía el reemplazo del régimen de preaviso y despido contemplado en el régimen común; cuanto hasta la actual Ley N° 22.250, del Régimen Legal de Trabajo para el Personal de la Industria de la Construcción, que mantiene dicho estatuto, en el último párrafo de su artículo 15, y que crea la figura del Fondo de Cese Laboral, el que "(...) en un principio se le atribuyó naturaleza indemnizatoria o de seguro de desempleo."¹⁸

Asimismo, entre otros aspectos, cabe destacar que la Ley N° 17.258 al sustituir el sistema de indemnización por el instituto del Fondo de Desempleo, conllevó a que surjan criterios que consideraban a este instituto como un instrumento económico y financiero con la finalidad de asegurar la estabilidad del trabajador. En tanto se entendía que el referido Fondo constituía una indemnización de la misma naturaleza que el resarcimiento por despido en la LCT, esta naturaleza debía ser extensiva también a la fórmula del Fondo; con este razonamiento se pretendían salvaguardar las garantías que establece el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.¹⁹

Mientras que es dable aclarar que siguiendo la línea del citado autor, la referida Ley N° 17.258 que crea al Fondo de Desempleo un seguro obligatorio de desempleo a cargo del empleador en beneficio de cada trabajador. En este sentido, señala que se trata de un seguro "de desempleo" y no "contra el

¹⁸ ACKERMAN, Mario Eduardo, Tratado de Derecho del Trabajo, Editorial Rubinzal – Culzoni, (Buenos Aires, 2017), Tomo V, pág. 42

¹⁹ Ibidem, pág. 47

desempleo", ya que este último es propio del conjunto de medidas de acción política que hacen a la seguridad social, en donde el objetivo es prevenir la falta de ingresos como consecuencia de la pérdida ocupacional, de propósito social como señala la OIT. Es decir que el seguro "contra el desempleo" es de carácter amplio y de tipo social, que se alimenta con aportes de los beneficiarios, empleadores, y del propio Estado para cubrir la desocupación colectiva.²⁰

Entonces la naturaleza del Fondo no es de desempleo, ya que una vez extinta la relación laboral el estado de desocupación perdura y no se contempla por el régimen legal que protege a los trabajadores de la industria de la Construcción. Por lo que desde este enfoque, se puede afirmar que el legislador al instituir el Fondo de Desempleo tuvo la intención de que el trabajador de la construcción cuente una vez finalizado el vínculo laboral, con un capital constituido a través de un ahorro obligatorio.

Asimismo en acuerdo con Ackerman²¹ el Fondo de Desempleo se constituye con motivo y en ocasión del contrato de trabajo, por tanto dichos aportes podrían encuadrarse dentro de los términos del artículo 103 de la LCT. Con lo cual se podrían considerar salarios con percepción diferida en el tiempo y, en razón de la tesis del ahorro obligatorio, cabe la idea de que sea un mecanismo de capitalización de la antigüedad en el empleo, ya que no se constituye por deducciones hechas del salario del trabajador, sino que se trata de verdaderos aportes patronales.

Por otro lado, si bien entiende que se está ante salarios diferidos, considera que lo más apropiado es adaptar el fin perseguido por el legislador, es decir que el obrero de la construcción pudiera llegar a formar un "capital"

²⁰ DE CARLO, Iván Lucas, Industria de la Construcción. El gen de la desprotección?, en Internet: www.saij.gob.ar, (1/10/2014). Recuperado el 4/12/2021

²¹ ACKERMAN, Mario Eduardo, Monto de los aportes al fondo de desempleo para la industria de la construcción y devaluación monetaria, Editorial Rubinzal – Culzoni, (Buenos Aires, 1977), passim.

con el cual afronte eventuales contingencias de la vida; pero fundamentalmente en las que se corresponden con la pérdida del trabajo.²²

También cabe aclarar que ante un despido injustificado, el Fondo actúa como un seguro o un mecanismo de capitalización de antigüedad. Pero no protege al trabajador que es despedido sin justa causa y en este aspecto el Fondo es insuficiente, además no asegura una tarifa razonable ante dicho despido.

3.5. Derechos y Obligaciones de los Empleadores y Trabajadores

La estabilidad laboral no es requisito exigente por cuanto la actividad que desarrollan no está destinada a perdurar en el tiempo y puede ser extinguida por cualquiera de las partes en cualquier momento.

El artículo 5 del decreto reglamentario 2.725/91 de la ley de Regularización del Empleo No Registrado N° 24.013, establece para el caso de empleo no registrado del trabajador comprendido dentro de la ley N° 22.250, la duplicación del artículo 15 sobre el fondo de desempleo.

Luego de concluida la relación laboral el empleador debe entregar al trabajador la libreta de aportes con la acreditación de los correspondientes depósitos dentro del término de 48 horas.

Es en ese registro donde el empleador debe, cada inicio de mes, efectuar el aporte obligatorio que integra el fondo de cese laboral, depositando en una cuenta bancaria abierta a nombre del trabajador, recibiendo, este último, constancia fehaciente de la operación.

El ordenamiento jurídico nacional tiende a la correcta registración de las relaciones de trabajo en todas sus formas, es así que en el caso que ocupa

²² DE CARLO, Iván Lucas, Loc. Cit.

el eje central de la investigación, el especial régimen instituido por la ley en estudio, en su artículo 33 inc. b), establece las consecuencias de la no registración y textualmente señala:

Hasta ocho (8) remuneraciones básicas diarias correspondientes a la categoría de oficial albañil, por cada trabajador que tenga a sus órdenes, el empleador que al tiempo de la constatación de la infracción no estuviere inscripto en Registro Nacional de la Industria de la Construcción. En el caso de presentación voluntaria tardía el empleador que se encontrare en infracción deberá abonar el arancel previsto en el artículo 6 inciso e) incrementado con cuantías graduadas en forma creciente en razón de períodos de tiempo transcurridos de acuerdo a lo que determine la reglamentación, quedando exento el pago de la multa fijada en este inciso.

Mientras se encuentre vigente el contrato de trabajo, no se puede disponer de estos fondos, resultando también inembargables, salvo que se trate de deudas alimentarias y una vez producido el desempleo.

Debe destacarse, también, que la ley prohíbe el pago directo del empleador al trabajador, que solo lo consiente cuando se ha terminado la relación y queda un margen vencido y no efectivizado.

Es que al fin de la relación, claro está, el trabajador puede disponer del fondo de cese laboral y el empleador tiene un plazo de 48 horas desde el distracto para entregarle la credencial de registro laboral con acreditación de los mismos.

Empero, puede ocurrir que el empleador fallezca o caiga en concurso cuando la relación se encuentra vigente, en cuyo caso la obligación pendiente subsiste, pero se produce una subrogación del deudor, que pasa a ser, según el caso, los sucesores o el síndico o el liquidador. Para ello se amplía el plazo hasta treinta o, con autorización especial, noventa días.

Y en esta casuista que puede darse, y que la ley contempla, de que el empleador incumpla sus obligaciones, en ese caso, ha de tenerse en cuenta lo resuelto por el artículo 18 de esta ley N° 22.250.

Allí se dan dos situaciones disímiles, contempladas, cada una de ellas, en un párrafo distinto.

Si el empleador incumple con lo dispuesto en el artículo 17 en tiempo propio, se produce la mora automática, de manera tal que queda expedita, sin requisito alguno, la vía judicial, a los efectos de la entrega de la credencial de registro laboral, se le depositen los aportes correspondientes, o se le efectúe el pago directo, cuando así corresponda. Empero, por otra parte, si ante el incumplimiento de lo dispuesto por el artículo 17 el trabajador intimare al empleador por dos días hábiles, constituyéndolo en mora, es decir, con el requisito del requerimiento, se hará acreedor a una indemnización que la autoridad judicial graduará prudencialmente apreciando las circunstancias del caso, cuyo monto no será inferior al equivalente a treinta días de la retribución mensual del trabajador, que se menciona en el párrafo 2 del artículo 15, ni podrá exceder el de noventa días de dicha retribución. La reparación así determinada será incrementada, con el importe correspondiente a treinta días de la retribución citada, en el supuesto de que se acredite incumplimiento del empleador a la obligación de inscripción, resultante de lo dispuesto en el artículo 13 (para ello, dispone de quince días hábiles desde la fecha de ingreso, según reza el tercer párrafo del citado artículo).

En el caso de que el trabajador o quien correspondiere, en el caso de fallecimiento de aquel, no concurriera a retirar la credencial, corresponde que el empleador lo intime por telegrama en el domicilio consignado en la misma, bajo apercibimiento de entregarla en el instituto, si transcurren cinco días hábiles sin que lo haga. Si se produce dicha entrega y transcurren 24

meses desde la intimación, el fondo se destinará al patrimonio del Consejo Nacional de Educación Técnica.

Si el supuesto de extinción se da por muerte del trabajador, el cónyuge, sucesores o beneficiarios tienen derecho a una indemnización equivalente a doscientas horas de salario, que se debe abonar dentro de los diez días desde la acreditación fehaciente del hecho y sin que se requiera antigüedad alguna.

A la vez, el fondo de cese laboral se efectiviza al cónyuge sobreviviente, a los descendientes o ascendientes, aun lo establecido en el derecho sucesorio del derecho civil y sin necesidad de actuación judicial de ningún tipo, y si no existieron aquellos se aplicará el artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. Así lo dispone, con dudosa justeza, el artículo 23 de la ley.

Llama la atención que la norma prohíba expresamente al empleador abonar al trabajador, por cada jornada normal de trabajo, una retribución inferior a la fijada por la convención colectiva de trabajo y normas salariales aplicables, pero inmediatamente se comprende, habida cuenta de que, a renglón seguido, estatuye que si se atrasase en el pago de los haberes o fueren efectivizados de manera insuficiente, el trabajador tendrá derecho a reclamar además de las remuneraciones o diferencias debidas una reparación equivalente al doble de la suma que, según el caso, resultare adeudársele, siempre que mediare intimación fehaciente formulada dentro de los diez días hábiles contados a partir del momento en que, legalmente, debe efectuársele el pago de las remuneraciones correspondientes al período a que se refiere la reclamación y a condición de que el empleador no regularice el pago en los tres días hábiles siguientes al requerimiento. Lo dicho es procedente, medie o no rescisión del contrato, según lo expresa el artículo 19 de la ley N° 22.250.

En caso de ausencia del trabajador a sus tareas, con motivo de accidente o enfermedad inculpable, el mismo percibirá el salario básico y adicionales, cuando correspondiere, establecidos para su categoría en la convención colectiva de trabajo, con más los incrementos que hayan sido dispuestos por el Poder Ejecutivo Nacional, o que hayan sido concedidos voluntariamente por el empleador, sobre los sueldos básicos, durante los días laborales, por un período de hasta tres meses, si su antigüedad en el empleo fuere menor de cinco años y de hasta seis meses si fuere mayor.

Por otra parte, la recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad salvo que se haya manifestado transcurridos los dos años.

Salvo que se esté en presencia de un caso de fuerza mayor, corresponde al trabajador avisar del evento y del lugar en que se encuentra en el transcurso de la primera jornada de trabajo, respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas.

Es una forma de mantener el derecho de control del empleador en correspondencia con el artículo 210 de la LCT N° 20.744.

A ello se agrega, según el artículo 21 que trata el tema, el hecho de que, mientras el trabajador no avise, tal como se ha expuesto, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

Durante las ausencias del caso, el empleador debe depositar los aportes del fondo sobre la base de las remuneraciones liquidadas, y si el empleador rescindiera el contrato, en ese lapso, deberá abonar las remuneraciones y hacer efectivos los aportes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de la licencia que por ley le corresponda, con más los aumentos que

fueren acordados a la misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva o por decisión del empleador.

En el mismo andarivel, debe recordarse que la ley estipula que cuando la obra, por su naturaleza, magnitud o características especiales o la de los trabajos a realizarse en ella, requiera como necesidad impostergable ocupar trabajadores en los días sábados después de las 13 horas, domingos o feriados nacionales, el Ministerio de Trabajo de la Nación podrá autorizar para cada obra el trabajo en esos días mediante el pago del salario, sin recargo alguno, respecto de los días sábado y domingo; empero, el trabajador tendrá derecho a un descanso compensatorio continuado equivalente a media jornada, por cada día trabajado después de las 13 horas, y una jornada completa por cada día domingo o feriado nacional trabajado, cuyo otorgamiento no podrá ser diferido más allá de los 21 días corridos de trabajo, computados desde el último día de descanso gozado.

Si esta obligación del empleador se omitiere, el trabajador dispondrá de un plazo de 7 días corridos para ejercitar ese derecho, el que se computará a partir de la expiración del plazo en que debió ser otorgado. Por otra parte, tiene 24 horas para comunicar fehacientemente el hecho y, dada tal situación, el empleador estará obligado a abonar el salario habitual por cada día de descanso trabajado con el 100% de recargo.

En caso de que el empleador incurriese en mora en el depósito del aporte mensual, la suma adeudada se variará de acuerdo al índice oficial de precios mayoristas a nivel general del INDEC, y el artículo continúa con varios detalles sobre esta actualización, que hoy habría que preguntarse si está vigente, merced a la prohibición que rige al respecto.

Es del caso también tener en mira que hay formas de extinción del contrato de trabajo que por sus características particulares no rigen en este modelo; así, la fuerza mayor, falta o disminución del trabajo, no encaja en el

hecho laboral fáctico específico que analizamos y tampoco en el caso de jubilación ordinaria.

De cualquier manera y siempre sobre la base de la especificidad del caso, en el mes de setiembre de 1.981 se dictó la reglamentación de la ley, a través del decreto 1.342/1981, donde se aclaran y detallan algunos asuntos menores; y en febrero de 2.001, se publicó la ley N° 25.371, que establece el Régimen Nacional de la Industria de la Construcción en su Sistema Integrado de prestaciones por Desempleo, en un intento de correspondencia con el artículo 112 de la ley de empleo.

En cuanto a la solidaridad, el artículo 32 de la ley establece un sistema de control para el caso de que se subcontraten servicios, requiriéndose la inscripción en el Instituto correspondiente, con comunicación de la iniciación de la obra y su ubicación.

Tengo para mí que el legislador se refiere tanto a la actividad principal, propia del establecimiento, como a las complementarias o auxiliares de aquellas, y baso esta apreciación porque es la que se corresponde con la amplitud que la propia ley ha dado al ámbito de aplicación personal de la misma.

Se une a ello, a pesar de alguna opinión aislada en contra de lo que sostengo, la vigencia del principio protectorio y la finalidad misma del instituto de la solidaridad pasiva, como es el caso, que es garantizar el crédito laboral, en un escenario, por demás volátil.

Ya en un andarivel histórico, cabe recordar que la ley especial anterior, la N° 17.258, había mantenido a modo de sanción los salarios continuatorios, que seguían devengándose mientras el empleador no cumpliera con la entrega de la credencial y el pago del fondo, llamado entonces de desempleo, y hoy de cese.

Ese sistema fue cambiado en esta ley y reemplazado por las sanciones indemnizatorias del artículo 18, a las que ya me he referido.

Empero, el instituto de los salarios continuatorios se encuentra contemplado en la actualidad en el artículo 132 bis bajo el equívoco nombre de sanciones conminatorias, para el caso de retención de aportes.

Las sanciones conminatorias son las astreintes del Código Civil (artículo 666, bis), mientras que los salarios continuatorios son la extensión de la relación con pago de salarios, sin prestación de tareas.

También existió un fallido intento de aplicar el sistema de la ley N° 22.250 a todos los trabajadores, lo que hubiera sido un grave error, perteneciente a un tiempo de flexibilización extrema y deplorable de nuestra disciplina.

Este régimen responde a una situación fáctica absolutamente atípica y a ello debe estarse.

4. Ley N° 25.371

El Sistema Integrado de Prestaciones por Desempleo para los Trabajadores Comprendidos en el Régimen Nacional de la Industria de la Construcción fue sancionado el 29 de noviembre del año 2.000 y promulgado en el mes de diciembre del mismo año.

El primer artículo de la ley habla de la creación y los sujetos comprendidos en el mismo, en conformidad con la Ley N° 22.250, y el artículo segundo determina el ámbito de aplicación dentro del territorio de la Nación. Se transcribe a continuación lo reglamentado en relación a la situación legal del desempleo fin de no alterar la literalidad del artículo 5:

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

- a) Cese de la relación laboral por parte del empleador;
- b) Cese de la relación laboral por fuerza mayor o por falta o disminución del trabajo no imputable al empleador;
- c) Extinción colectiva total o parcial de la relación laboral por motivo económico o tecnológico, o emergencia nacional;
- d) Extinción de la relación laboral por quiebra o concurso del empleador;
- e) Expiración del tiempo convenido o finalización de la obra o tarea asignada al trabajador;
- f) Extinción de la relación laboral por contingencias acaecidas al dador individual de trabajo que impidan la prosecución de la misma obra o tarea asignada al trabajador;
- g) Finalización de la obra para cuya construcción hubiera sido ocupada la mano de obra del trabajador.

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

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

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

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

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

5. Ley N° 24.013

En noviembre de 1.991 se crea la Ley Nacional de empleo en la cual el legislador tuvo como objetivo ordenar las indemnizaciones agravadas no solo protegiendo un determinado bien jurídico, sino también desalentar conductas evasivas del empleador. Se pone en cabeza del trabajador la facultad de intimar al empleador a fin de que registre el vínculo o lo haga con los datos reales, bajo apercibimiento que, de no cumplirse con el emplazamiento, se genere a favor del dependiente una indemnización.

El trabajo en negro o no registrado es la omisión del empleador de registrar a sus dependientes bajo las prerrogativas establecidas por la ley, lo que actúa en franca contradicción a los principios del derecho laboral, y produce efectos negativos en el sistema económico de una sociedad.²³ Puntualmente el Art. 8 de la ley N° 24.013 establece:

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

²³ BABUGIA, Marines Dolores, El trabajo no registrado: una de las causas del colapso de la justicia laboral. Ediciones Infojus, en internet: www.saij.gob.ar, (2012), pág. 41

En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1.976).

Al decir de Babugia²⁴, La Corte interpretó que el artículo 8° de la ley nacional de empleo establece una sanción para el empleador que no cumpla la registración de la relación laboral en los libros de ley, tornando acreedor al trabajador no registrado de la indemnización que el mismo prevé, sin que exista norma alguna que excluya de su aplicación a los obreros de la construcción.

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

Preciso resulta destacar que el régimen instituido en la ya referenciada Ley N° 24.013, tiende a promover la regularización de las relaciones laborales, desalentando las políticas evasoras.

Previendo las acciones de prevención y sanción del empleo no registrado, en ningún caso el objetivo primordial es la extinción del vínculo laboral.

El trabajador que se encuentre ante alguna de estas situaciones tiene la facultad de intimar al empleador a fin de que registre el vínculo o lo haga con los datos reales. La ley N° 24.013 en su Artículo 7 estipula que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador:

²⁴ Ibídem

a) En el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1.976) o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares;

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

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

Tres son los supuestos fundamentales en cuanto al empleo no registrado o informal:

1- La falta total de registro de una relación de trabajo;

2- La falta parcial de registro que a su vez, puede subdividirse en: a) falta de registración de la verdadera fecha de ingreso y b) falta de registración de la verdadera remuneración y

3- La simulación y fraude de contratos civiles y comerciales.

No registrar a un trabajador es una conducta no sólo reprochable por el ordenamiento jurídico, laboral y fiscal, sino también porque infringe ordenamientos jurídicos superiores. Es una actitud que contraviene a los principios fundamentales del hombre y lo denigra al punto de no existir para el sistema laboral, previsional y de la seguridad social.²⁵

El Empleo no registrado constituye una problemática central para el mercado de trabajo argentino, puesto que se trata de aquel tipo de trabajo que no brinda las condiciones mínimas para que los trabajadores y sus familias puedan llevar una vida digna.²⁶

²⁵ Ibíd

²⁶ GRISOLIA, Julio Armando, Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1º Ed., Abeledo – Perrot, Buenos Aires, 2013, Pág. 710.

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

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

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

Las indemnizaciones previstas en los artículos 8, 9 y 10 procederán cuando el trabajador o la asociación sindical que lo representen cumplimenten en forma fehaciente las siguientes acciones:

a. intime al empleador a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones, y **b.** proceda de inmediato y, en todo caso, no después de las 24 horas hábiles siguientes, a remitir a la Administración Federal de Ingresos Públicos copia del requerimiento previsto en el inciso anterior.

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

A los efectos de lo dispuesto en los artículos 8, 9 y 10 de esta ley, solo se computarán remuneraciones devengadas hasta los dos años anteriores a la fecha de su entrada en vigencia.²⁷

²⁷ Art. 11, Ley Regularización del empleo no Registrado (Nº 24.013, 13/11/91)

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

La Ley Nacional de Empleo N° 24.013 (LNE) establece en su artículo 7 las condiciones para que un trabajador esté debidamente registrado y, a través de los artículos 8, 9,10 y 15, castiga al empleador incumplidor como único responsable del trabajo en negro y de un trabajador deficientemente registrado. Esta ley es complementada por la ley N° 25.323, publicada el 11/10/2.000. Su texto comprende dos artículos que regulan situaciones distintas que determinan los aumentos indemnizatorios previstos y exige como requisito fundamental, para la procedencia de la indemnización allí establecida, el cese del vínculo y la no intimación o su rechazo por no cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 11 de la LNE; en cambio la ley N° 24.013, exige la vigencia de la relación.²⁸

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

Cabe destacar que el alto tribunal sostuvo que la exigencia establecida en el artículo 11 de la ley es cuestión – según la modificación introducida

²⁸ BABUGIA, Marines Dolores, Op. Cit., pág. 40.

por la ley N° 25.345 - consistente en notificar fehacientemente a la Administración Federal de Ingresos Públicos respecto de la intimación de regularización formulada por el trabajador al empleador, solo alcanza a las multas de los artículos 8,9 y 10 de la citada ley, por lo cual su falta de realización el dependiente carecerá de derecho a reclamar dichas multas.

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

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

La problemática del trabajo no registrado además de incidir fuertemente en la economía de un Estado y en las futuras jubilaciones de los afectados (por no tener aportes), genera un desgaste jurisdiccional, en razón de que en la mayoría de los casos el exacerbado monto de las multas antes referidas alienta la iniciación prematura de causas judiciales a los fines de poder percibir las, sin importar la continuidad de la relación laboral ya que atónitos ante estas grandes sumas la mayoría de los trabajadores se inclina por la ruptura del vínculo antes que por la recomposición del mismo.

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

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

La duplicación de las indemnizaciones tendrá igualmente lugar cuando fuere el trabajador el que hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en los artículos 8, 9 y 10, y que el empleador acredite de modo fehaciente que su conducta no ha tenido por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido²⁹

Así también, para el caso de registración defectuosa o ausente, serán de aplicación, las sanciones previstas por la Ley 24.013, resaltando que para los trabajadores comprendidos en el Régimen Legal de la Industria de la Construcción, la duplicación a que se refiere la ley, consistirá en el pago por el empleador de una suma igual a la que correspondiere al trabajador en concepto de Fondo de Desempleo.

²⁹ Artículo 15 Ley Nº 24.013 Empleo- Ámbito de aplicación, objetivos y competencias. Regularización del empleo no registrado. Promoción y defensa del empleo. Protección de los trabajadores desempleados. Servicios de formación, de empleo y de estadísticas. Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil. Salario mínimo, vital y móvil. Financiamiento. Organismo de Contralor. Prestación Transitoria por Desempleo. Indemnización por despido injustificado. Disposiciones Transitorias. Sancionada: Noviembre 13 de 1991- Promulgada parcialmente: Diciembre 5 de 1991

CAPÍTULO III

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

Sumario: 1. Introducción. 2. Análisis de la extinción de la relación laboral de los empleados de la construcción. 3. Aplicación de la Ley 22.250 en relación a la LCT. 4. Diferencias entre los empleados de la construcción propiamente dichos y los empleados administrativos y/o jerárquicos.

1. Introducción

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

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

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

Las relaciones laborales pueden extinguirse por distintos motivos a saber:

Por voluntad del trabajador: en este caso puede ocurrir que el trabajador simplemente renuncia al contrato de trabajo, la misma debe efectuarse de modo fehaciente a través por ejemplo del telegrama y carta documento gratuito para el remitente, regulado por la ley N° 23.789³⁰ o ante la autoridad administrativa del trabajo. Por otro lado el vínculo laboral puede extinguirse por voluntad del trabajador al hacer abandono de trabajo, que tiene lugar cuando el empleado incumple con la concurrencia al lugar de trabajo y con las

³⁰ Ley N° 23.789 establece para los trabajadores dependientes, los jubilados y pensionados, un servicio de telegrama y carta documento gratuito para el remitente. Sancionada: Junio 20 de 1990. Promulgada: Julio 24 de 1990.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Ley 22.250 establece en su artículo 35:

Las disposiciones de esta ley son de orden público y excluyen las contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo en cuanto se refieran a aspectos de la relación laboral contempladas en la presente ley.³¹

³¹ Artículo 35, Ley de Industria de la Construcción (N° 22.250), Instituyese un nuevo régimen legal de trabajo para el personal de la industria de la construcción, en sustitución del establecido por la Ley N° 17.258. Deróguense las Leyes números 17.258, 17.392, 18.062 y 20.059 y sus normas reglamentarias y complementarias. (Buenos Aires, 11 de julio de 1980)

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

Ello no significa que las previsiones de la norma laboral común — Ley de Contrato de Trabajo (LCT) —, en el ámbito de la construcción, no resulten aplicables en ningún caso, sino que dicha aplicación opera en dos casos. El primero por supletoriedad, cuando un determinado instituto no se encuentra contemplado por la normativa específica —estatuto— y en tanto resulte compatible con la naturaleza y modalidades de dicha regulación especial. El segundo, cuando se verifica en forma objetiva y real la vocación de continuidad y permanencia del vínculo laboral, impropia de las obras generalmente, pero natural en plantas o establecimientos fabriles ligados a la actividad de la construcción como coadyuvantes como por ejemplo en el caso de plantas que fabrican vigas, viguetas o pretensados de hormigón.³²

La Ley N° 22.250 surge con posterioridad a la LCT, así las cosas, resulta ser una norma especial pero que reviste las características como fuente del contrato de trabajo, pero no obstante a sus características propias no está excluida del ámbito de aplicación personal de la LCT según lo estipulado en su artículo 2 segundo párrafo.

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

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

³² PUJADAS, Marta y TADDEI, Pedro (Año II). Op. Cit., pág. 94

una diferenciación entre la Ley de Contrato de Trabajo y el Régimen de Empleados de la Construcción a la hora de analizar un planteo realizado por un obrero para que se le aplique la LCT.³³

(...) el silencio del trabajador durante la vinculación respecto a la categoría indicada en los recibos carece de valor, de la misma manera que es inoperante un eventual acuerdo entre las partes para referirse a una tarea concreta utilizando una categoría diferente. En el caso, la teoría de los actos propios, que la demandada solicita se aplique, se ve desplazada por el principio de irrenunciabilidad establecido en los artículos 7 y 12 de la LCT. El hecho que el trabajador haya entregado a su empleadora la libreta de aportes al fondo de desempleo, no le hace perder su condición de supervisor, ni lo incluye dentro del régimen específico de la construcción, pues tal circunstancia no puede soslayar, en su perjuicio, el principio de primacía de la realidad antes aludido. Por lo demás cronológicamente, las tareas son posteriores a la entrega del mentado documento y son aquéllas y no éste las que definen la ubicación escalafonaria del trabajador.³⁴

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

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

³³ Ley de Contrato de Trabajo vs Régimen de la Construcción, (3/2/2012), en Internet: www.diariojudicial.com. Recuperado 6/12/21.

³⁴ Ibídem.

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

La ley N° 22.250 contempla, asimismo, quiénes se encuentran excluidos de su ámbito de aplicación personal, no obstante tratarse de sujetos o actividades desempeñadas por aquellos que guardan relación con la industria de la construcción. En orden a lo expuesto se enumera al personal de dirección, administrativo, técnico, profesional, jerárquico y de supervisión. Se trata del personal dependiente de las empresas que no ejercen funciones propias de la industria de la construcción, sino tareas de asesoramiento o conducción.³⁵

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

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

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

³⁵ PUJADAS, Marta y TADDEI, Pedro, Op. Cit.

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

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

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

Otro fallo que también sienta jurisprudencia es el de “González, Héctor contra Cemkal Soc. De Hecho...” en donde la Ley N° 22.250 excluye claramente al personal de dirección, por lo tanto se encuadra dentro de LCT para indemnizar al mismo una vez finalizada la obra.

Si se constató que el codemandado se desempeñaba como arquitecto director de la obra, al no ser una empresa unipersonal de la industria de la construcción, sino un profesional que se desempeñaba en ese ámbito, no corresponde encuadrarlo dentro de la ley N° 22.250 (art. 2, inc. a). ³⁶

³⁶ “GONZALEZ, Héctor c/ Cemkal, Sociedad de hecho y otro s/ ley 22.250”, Expte. N° 18583/00 sent. 81653 (Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo Sala I, 30/4/04)

(...) el régimen jurídico aplicable a la relación habida entre Pared y las demandadas es la ley de contrato de trabajo, pues la normativa específica dispuesta en la Ley N° 22.250 excluye expresamente de su ámbito de aplicación al personal de dirección, jerárquico y de supervisión y los capataces constituyen el primer escalón en el ámbito de supervisión por tratarse de un trabajador de jerarquía y que por la misma naturaleza de sus funciones, en el plano inmediato, ejerce el poder de dirección del empresario (artículo 2° del mismo cuerpo legal).³⁷

³⁷ ibídem

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN PREVISIONAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION - LEY N° 26.494

Sumario: 1. Introducción. 2. Antecedentes normativos. 3. Vigencia. 4. Personal comprendido. 5. Requisitos. 6. Contribución Patronal. 7. Cese en la actividad.

1. Introducción

Los trabajadores de la Industria de la Construcción realizan una amplia gama de tareas físicamente exigentes y riesgosas, que implican la realización de una obra.

En nuestro país, el régimen laboral de estos trabajadores, se encuentra previsto en la Ley N° 22.250.

Hasta el año 2.009 el Personal de la Industria de la Construcción accedía a las prestaciones previsionales del Régimen General y sus servicios eran considerados como “tareas comunes”. Sin embargo, es conocido por todos, que su labor genera un alto índice de siniestralidad, lo que incide directamente en la salud del trabajador, y por ende disminuye su capacidad física, siendo un condicionante de agotamiento y vejez prematura.

El 22 de abril 2.009 se dictó la ley N° 26.494 que impuso un Régimen Previsional Diferenciado para los trabajadores dependientes de la Industria de la Construcción, con reducción de los requisitos de edad y servicios.

El Régimen Previsional Diferencial tienen por objeto la adecuación de la cobertura por vejez a diversas situaciones a las que está expuesto el trabajador durante su vida laboral, ya sea por desempeñarse en tareas que impliquen riesgo, o porque sus exigencias son causas de agotamiento o vejez prematura, o por prestar servicios en lugares o ambientes en condiciones desfavorables.

A continuación, abordaré el Régimen Previsional Diferencial para los Trabajadores de la Industria de la Construcción, realizando básicamente una breve reseña de sus antecedentes normativos, para luego adentrarme

en el análisis de las disposiciones de la Ley N° 26.494.

2. Antecedentes normativos

La Ley N° 17.258 publicada en el Boletín Oficial el 4 de mayo de 1.967 aprobó el régimen Jurídico del Trabajo de la Industria de la Construcción.

Posteriormente, se sancionó la Ley N° 22.250 del 11 de julio de 1.980, que instituyó un nuevo régimen legal para estos trabajadores. La mencionada norma, fue reglamentada por el Decreto N° 1.342/81.

En el ámbito Previsional, las tareas prestadas por estos trabajadores fueron consideradas como “servicios comunes”. Por consiguiente, debían cumplir con los requisitos de edad y servicios del Régimen General.

Recién con el Dictado de la Ley N° 26.494, se crea un régimen diferencial para los trabajadores dependientes de la Industria de la Construcción, con requisitos de edad y servicios disminuidos.

Esta Ley fue reglamentada por la Resolución SSS N° 18/09, posteriormente modificada por la Resolución SSS N° 37/2009.

En cuanto a los servicios diferenciales, la Ley N° 24.241 en su artículo 157, dispone: “Facúltale al Poder Ejecutivo Nacional para que, en el término de un año a partir de la publicación de esta ley, proponga un listado de actividades que, por implicar riesgos para el trabajador o agotamiento prematuro de su capacidad laboral, o por configurar situaciones especiales, merezcan ser objeto de tratamientos legislativos particulares. Hasta que el Poder Ejecutivo Nacional haga uso de la facultad mencionada y el Congreso de la

Nación haya dictado la ley respectiva, continúan vigentes las disposiciones de la Ley N° 24.175 y prorrogados los plazos allí establecidos. Asimismo continúan vigentes las normas contenidas en el Decreto N° 1021/74.

Los trabajadores comprendidos en dichos regímenes especiales tendrán derecho a percibir el beneficio ordinario cualquiera sea el régimen por el cual hayan optado, acreditando una edad y un número de años de aportes inferiores en ambos regímenes en no más de 10 años a los requeridos para acceder a la jubilación ordinaria por el régimen general.

Los empleadores estarán obligados a efectuar un depósito adicional en la cuenta de capitalización individual del afiliado de hasta un cinco por ciento (5%) del salario, a fin de permitir una mayor acumulación de fondos en menor tiempo. Este depósito será asimilable a un depósito convenido (...)"

Esta obligación impuesta al Poder Ejecutivo no fue cumplida en tiempo y la Ley N° 26.222, que modifica la Ley N° 24.241, poco aporta al texto original del artículo, limitándose a sustituir el último párrafo.

Al respecto, determina que el Poder Ejecutivo Nacional para hacer uso de las facultades que dicha norma le acuerda, deberá contar previamente con un informe de la Secretaría de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que le provea de los datos necesarios para ello.

3. Vigencia

Las disposiciones de la Ley N° 26.494 rigen desde el 01 de mayo de 2.009.

4. Personal comprendido

La Ley N° 26.494 establece que se encuentran comprendidos en el Régimen Previsional Diferencial los trabajadores encuadrados dentro del artículo 1 del inciso “c” de la Ley N° 22.250.

Ellos son los trabajadores dependientes de los empleadores de la industria de la construcción o de las industrias o actividades complementarias o coadyuvantes de la construcción que, cualquiera fuere la modalidad o denominación que se acuerde a su contratación o la forma de su remuneración, desempeñen sus tareas:

En las obras o lugares de trabajo determinados en los incisos a) y b) de la Ley N° 22.250. En obras de ingeniería o arquitectura, ya se trate de excavaciones, de construcciones nuevas o de modificación, reparación, conservación o demolición de las existentes, de montaje o instalación de partes ya fabricadas, o de vía y obras. También está comprendido aquél que elabore elementos necesarios o efectúe trabajos destinados exclusivamente en los talleres, depósitos o parques destinados a la conservación, reparación, almacenaje o guarda de los elementos de trabajo utilizados en dichas obras o lugares.

5. Requisitos

Edad: 55 años de edad, sin distinción de sexo.

Este requisito de edad comenzó a regir para las mujeres desde la entrada en vigor de la Ley N° 26.494, es decir desde el 1º de mayo de 2.009.

En cambio, para los varones, el requisito de edad, ha sido establecido de modo gradual:

TRABAJADORES VARONES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN
PERÍODO / REQUISITO DE EDAD

01/05/2009 – 30/04/2010 / 60 años

01/05/2010 – 30/04/2011 / 57 años

01/05/2011 – 30/04/2012 / 56 años

01/05/2012 – Continúa / 55 años

Servicios: 25 años de servicios con aportes computables en uno o más regímenes del sistema de reciprocidad jubilatoria prestados en forma autónoma o en relación de dependencia, de los cuales al menos el 80% (12 años) de los últimos 15 inmediatos anteriores al cese o a la solicitud del beneficio, deben haber sido prestados en la industria de la construcción.

La resolución SSS N° 37/09 dispuso que a los fines del otorgamiento de la Prestación Básica Universal (PBU), en los casos en que se halle comprobada la actividad como Personal de la Construcción pero no se encuentre desempeñada en el período de 12 años dentro de los 15 inmediatos anteriores al cese o solicitud del beneficio, y surjan alternadamente otros servicios de cualquier naturaleza, se efectuará un prorrateo en función de los límites de antigüedad y edad requeridas para cada clase de servicios.

De igual manera, dicho prorrateo se aplicará si los servicios prestados como trabajador de industria de la construcción se hubiesen desempeñado en períodos anteriores a los precedentemente mencionados.

El cómputo de los servicios con aportes prestados en la industria de la construcción no resulta hábil para reducir los requisitos de edad y de servicios establecidos por el artículo 34 bis de la Ley N° 24.241, para el acceso a la Prestación por Edad Avanzada.

6. Contribución patronal

La Ley N° 26.494 fijó una contribución patronal adicional a la establecida en el Sistema Integrado Previsional Argentino, a cargo de los empleadores contemplados en los incisos a) y b) de la Ley N° 22.250, que fue incrementándose de modo gradual, a fin de financiar el régimen.

- Durante el primer año de su vigencia (1° de mayo de 2.009 al 30 de abril de 2.010) fue del 2% adicional;
- En el segundo año de su vigencia (1° de mayo de 2.010 al 30 de abril de 2.011) se elevó al 3% adicional;
- Al tercer año de su vigencia (1° de mayo de 2.011 al 30 de abril de 2.012) subió al 4%
- Desde el cuarto año de vigencia en adelante (desde 1° de mayo de 2.012) la contribución patronal es del 5%

CONTRIBUCION PATRONAL

PERÍODO /PORCENTAJE ADICIONAL

01/05/2009 – 30/04/2010 / 2% adicional

01/05/2010 – 30/04/2011 / 3% adicional

01/05/2011 – 30/04/2012 / 4% adicional

01/05/2012 – Continúa / 5% adicional

La Ley N° 26.494 en su artículo 4, estableció que a partir del segundo año de su vigencia, es decir desde el 1º de mayo de 2.010, los trabajadores varones incluidos que hubiesen cumplido con los requisitos de 57 años de edad y el mínimo de servicios, podrán continuar en actividad hasta que cumplan los 60 años de edad, quedando a su cargo el pago del incremento del porcentual adicional de la contribución patronal.

7. Cese en la actividad

Para percibir la prestación en el marco del Régimen Diferencial de la Ley N° 26.494, los trabajadores de la Industria de la Construcción que al momento de solicitar el beneficio se desempeñen en dicha actividad, deberán cesar en ella para percibir la prestación otorgada al amparo de dicha norma.

Con relación a ello, la Ley N° 24.241 en su artículo 34 inciso 4º, dispone: “Los beneficiarios de prestaciones previsionales que hubieren accedido a tales beneficios amparados en los regímenes especiales para quienes presten servicios en tareas penosas, riesgosas o insalubres, determinantes de vejez o agotamiento prematuro, no podrán reingresar a la actividad ejerciendo algunas de las tareas que hubieran dado origen al beneficio previsional. Si así lo hicieren, se le suspenderán el pago de los haberes correspondientes al beneficio previsional otorgado”.

CAPÍTULO V

REGISTRACIÓN DEL EMPLEADO EN AFIP Y EN IERIC

Sumario: 1.Introducción. 2. Registración en AFIP. 3. Registración en IERIC.

1. Introducción

Mostraré en este capítulo escuetamente y con imágenes como se procede a registrar un empleado en la industria de la construcción de acuerdo a las normas legales vigentes.

A saber se debe dar de alta al empleado como primera medida, en AFIP. Para luego registrar en el IERIC, que se realiza mediante una tarjeta magnética que es personal a cada empleado. Puede suceder que el obrero no la posea, ya sea porque nunca la tuvo o la haya extraviado. En este caso el empleador le solicitara al mismo todos los datos correspondientes para gestionarla en la oficina del IERIC. Estos datos se vuelcan en un formulario preimpreso con las firmas de ambos.

2. Registración en AFIP

A) Abrir la página de AFIP/clave fiscal



Figura 1. Página de AFIP. Fuente: <https://www.afip.gob.ar/>

B) Ingresar la cuit

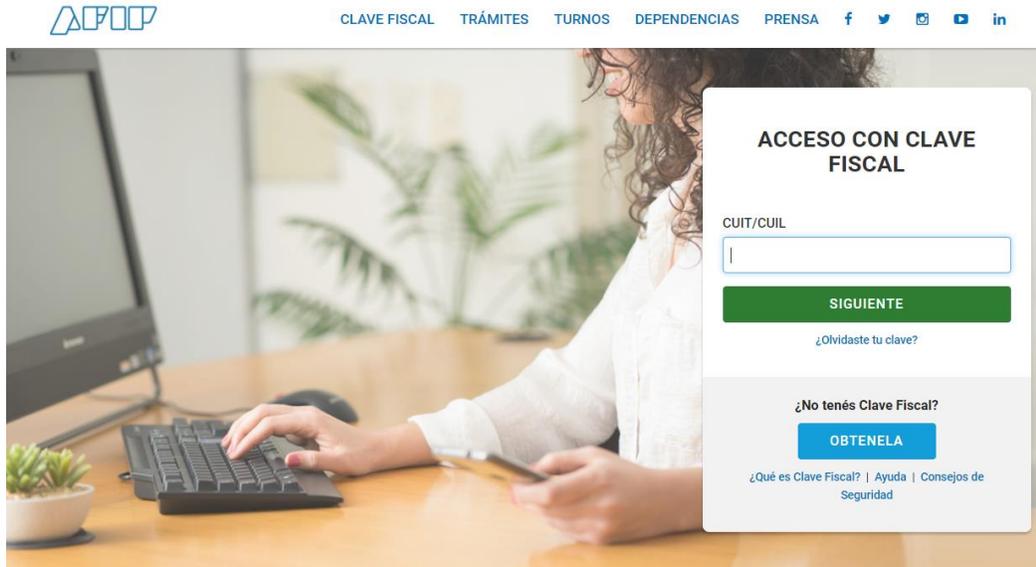


Figura 2. Acceso con clave fiscal a la página AFIP. Fuente: https://auth.afip.gob.ar/contribuyente_/login.xhtml

C) Ingresar contraseña

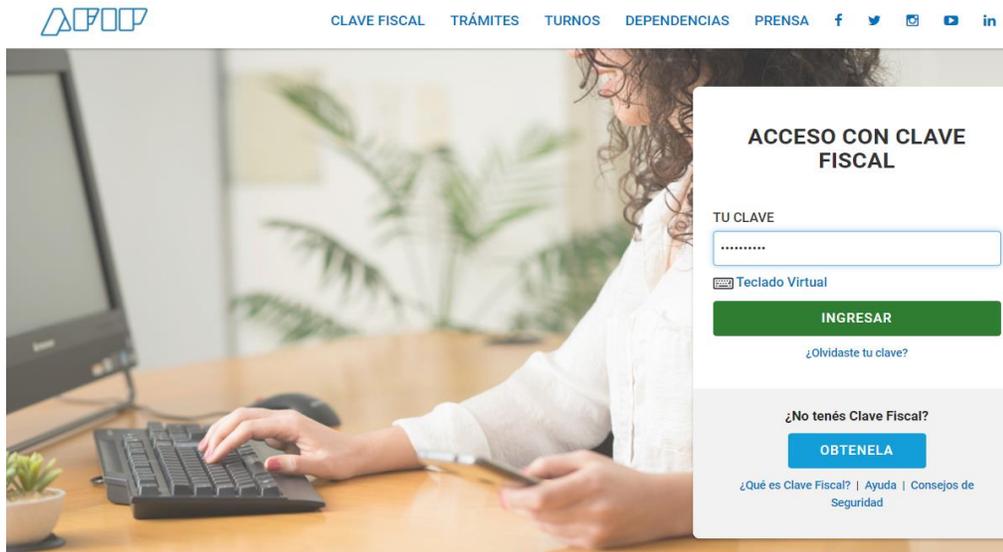


Figura 3. Acceso con clave fiscal a la página AFIP. Fuente: https://auth.afip.gob.ar/contribuyente_/login.xhtml

D) Clickear en simplificación registral - empleadores



Figura 4. Acceso con clave fiscal a la página AFIP. Fuente: https://auth.afip.gob.ar/contribuyente_login.xhtml

<p>› Simplificación Registral - Registros Especiales de Seguridad Social</p> <p>Registros Especiales de la Seguridad Social</p>	<p>Servicio de inscripción al régimen de Originales y/o Duplicados Electrónicos y empadronamiento de obligados a la registraci3n electr3nica (RG 1361 Y 1956) y empadronamiento al Registro Fiscal de Imprentas -RFI- (RG 2105).</p>
<p>› Sistema de Cuentas Tributarias</p> <p>Informaci3n y control de obligaciones fiscales.</p>	<p>› Simplificaci3n Registral - Empleadores</p> <p>Aplicaci3n mediante la cual los empleadores deben comunicar las Novedades de Altas y Bajas de su personal, anular inicios o ceses anticipados, corregir datos err3neos as3 como los v3nculos familiares de los dependientes.</p>
<p>› Tramites Adicionales</p> <p>Tramites Adicionales - Direcci3n de Ingresos Municipales</p>	<p>› Sistema CNR - Certificados de no retenci3n</p> <p>Emisi3n de Certificados de no retenci3n del Sistema 3nico de Seguridad Social</p>
<p>› e-Servicios SRT</p> <p>Sistema de Ventanilla Electronica</p>	<p>› Sistema registral</p> <p>Altas bajas y modif. en materia Aduanera/Impositiva/Previsional. Reg Especial Aduanero</p>
<p>› e-ventanilla Empresas</p> <p>Servicio especial para empresas para consultar Comunicaciones publicadas en Ventanilla</p>	<p>› Transferencia de bienes Muebles registrables</p> <p>Certificado de Transferencia de Automotores y/o Aeronaves</p>
	<p>› e-ventanilla – commsender</p> <p>Consulta y descarga del buz3n de informaci3n electr3nica. Aqu3 encontrar3 mensajes e informaci3n que la AFIP env3a</p>

Figura 5. Acceso con clave fiscal a la p3gina AFIP. Fuente: https://auth.afip.gob.ar/contribuyente_login.xhtml

E) Presionar continuar

The screenshot shows the AFIP 'Simplificación registral' interface. At the top, there are navigation tabs: 'Datos del Empleador', 'Relaciones Laborales', 'Vinculos Familiares', and 'Otros Servicios'. The 'Datos del Empleador' tab is active, displaying the following information:

- Empleador: PRAMARCO S.R.L.
- CUIT: 30709682322
- Inicio como Empleador: 01/01/2007
- ART contratada: 00051 - PROVINCIA ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TR... Inicio: /2020
- Seguro colectivo: S726 - FEDERACION PATRONAL SEGUROS SOCIEDAD ANON... Inicio: 2/2020

Below the data, there is a section titled 'REGISTRAR DATOS INICIALES DE EMPLEADOR'. It contains a list of fields with green checkmarks indicating they are completed:

- Fecha de Inicio de Actividad: 01/01/2007 ✓
- Domicilio de Explotación: Ver Domicilios de Explotación... ✓
- Convenios Colectivos de Trabajo: Ver Convenios Colectivos de Trabajo registrados... ✓
- Obra Social: Ver Obras Sociales registradas... ✓

At the bottom of this section is a 'Continuar' button.

Figura 6. Acceso con clave fiscal a la página AFIP. Fuente: https://auth.afip.gob.ar/contribuyente_login.xhtml

F) Clickear en relaciones laborales y luego en “Registrar nuevas altas”

The screenshot shows the AFIP 'Simplificación registral' interface with the 'Relaciones Laborales' tab selected. The main content area displays the following options:

- Registrar Nuevas Altas
- Modificaciones y Bajas
- Consultas
- Confirmar Altas Telefónicas
- Datos Complementarios
- Trabajadores de Terceros
- Carga Masiva

Below these options, there is a section titled 'Preguntas más frecuentes' with the following content:

Sr. Empleador tenga en cuenta que:

- Constancia de alta/modificación de datos.
- Las altas en el Registro y las modificaciones de datos gestionadas desde la vigencia de este sistema, deberán ser notificadas al trabajador obligatoriamente.
- Cuando se trate de relaciones activas anteriores a la vigencia de este sistema, a requerimiento del dependiente, el empleador estará obligado a gestionar y notificar la constancia.

Si desea mayor información no dude en comunicarse con el Centro de Información Telefónica o enviar un correo electrónico a la mesa de ayuda.

CENTRO DE INFORMACION TELEFONICA

- TELEFONO: 0810-999-2347
- CORREO ELECTRONICO: mayuda@afip.gov.ar

Cómo ver el sitio correctamente

Figura 7. Acceso con clave fiscal a la página AFIP. Fuente: https://auth.afip.gob.ar/contribuyente_login.xhtml

G) Ingresar la CUIL del trabajador/a

ADMINISTRACION FEDERAL **Simplificación registral**

Datos del Empleador	Relaciones Laborales	Vinculos Familiares	Otros Servicios
▶ Empleador: PRAMARCO S.R.L.			Salir
▶ CUIT: 30709682322			
▶ Inicio como Empleador: 01/01/2007			
▶ ART contratada: 00051 - PROVINCIA ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRA... S726 - FEDERACION PATRONAL SEGUROS SOCIEDAD			Inicio: /2020
▶ Seguro colectivo: ANON...			Inicio: 2/2020

REGISTRAR NUEVAS ALTAS

Ingrese un CUIL: **Agregar** **Altas Masivas**

Figura 8. Acceso con clave fiscal a la página AFIP. Fuente: https://auth.afip.gob.ar/contribuyente_login.xhtml

H) Llenar con los datos del empleado

ADMINISTRACION FEDERAL **Simplificación registral**

Datos del Empleador	Relaciones Laborales	Vinculos Familiares	Otros Servicios
▶ Empleador: PRAMARCO S.R.L.			Salir
▶ CUIT: 30709682322			
▶ Inicio como Empleador: 01/01/2007			
▶ ART contratada: 00051 - PROVINCIA ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRA... S726 - FEDERACION PATRONAL SEGUROS SOCIEDAD			Inicio: /2020
▶ Seguro colectivo: ANON...			Inicio: 2/2020

REGISTRAR NUEVAS ALTAS

Ingrese un CUIL: **Agregar** **Altas Masivas** **Reiniciar**

INGRESE LOS DATOS REQUERIDOS:

Empleado: 23-42717899-4 - SINGH FLORENCIA

Obra Social: <input type="text"/>	Grupo Tipo Servicio: <input type="text" value="1"/>	Trab. agropecuario: <input type="checkbox"/>
Sucursal: <input type="text" value="04000"/>	Tipo Servicio: <input type="text"/>	Fecha de Inicio: <input type="text"/>
Actividad: <input type="text" value="452100"/>	Modalidad Contrato: <input type="text"/>	Fecha de Fin: <input type="text"/>
Convenio: <input type="text"/>	Situación Revista: <input type="text"/>	Régimen: SI
Categoría: <input type="text"/>	Mod. Liquidación: <input type="text"/>	Lic. COVID Dcto. 322 Art. 3 inc. b): <input type="checkbox"/>
Puesto Desemp.: <input type="text"/>	Retribución pactada: <input type="text" value="0,00"/>	

Aceptar

Figura 9. Acceso con clave fiscal a la página AFIP. Fuente: https://auth.afip.gob.ar/contribuyente_login.xhtml

La obra social el código correspondiente es 105408 (o. Soc. de Obreros de la Construc.)

El convenio de acuerdo a la actividad 452100 es el 76/77 (UOCRA) o 660/13 (UECARA)

La categoría es el código 7122 albañiles

Puesto desemp: el que corresponda

Tipo de servicio: 255

Modalidad contrato: 24

Situación revista: 1 - activo

Mod liquidación: 5 – hora

Retribución pactada: precio por hora

Fecha de inicio de la relación laboral

Y una vez clickeando aceptar ya se da el alta en la relación laboral en AFIP y se imprime el correspondiente formulario que es por duplicado, uno para el empleador y el otro para el empleado, que tienen un casillero para sus respectivas firmas.

3. Registración de un empleado en IERIC

- ✓ Abrir la página del IERIC, primero se pone la cuit del empleador, luego el usuario y después la clave.

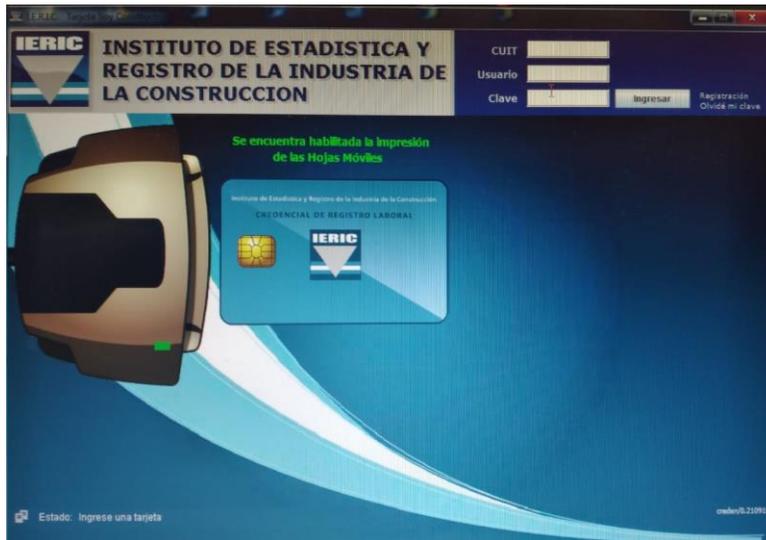


Figura 10. Página de IERIC. Fuente: <https://www.ieric.org.ar/>

✓ Se ingresa la tarjeta magnética



Figura 11. Lectora de tarjeta magnética. Fuente propia



Figura 12. Página de IERIC. Fuente: <https://www.ieric.org.ar/>

- ✓ Se cargan los datos como muestra la figura siguiente, luego se pulsa enter en la ventana “siguiente”

Datos del trabajador		Relación Laboral	
CUIL	20-28479473-8	Leer formulario	<input type="text"/>
Apellidos	PEREZ	Nombres	JORGE ANTONIO
Tipo documento	DNI	Nro Documento	28479473
	(Sólo CI argentinas)	Nro de Expediente	<input type="text"/>
Nacionalidad	ARGENTINA	Fecha nacimiento	24/01/1981
Sexo	MASCULINO	Cantidad de hijos	0
Nivel de estudio	SECUNDARIO	Estado Civil	CASADO
Calle	PJE GONZALEZ	Número	1215
Piso	<input type="text"/>	Depto	<input type="text"/>
Localidad	AN MIGUEL DE TUCUMAN	Provincia	TUCUMAN
Código Postal	4000		
		Anterior	Siguiente
		Finalizar	Cancelar

Figura 13. Tarjeta constructor. Fuente: <https://www.ieric.org.ar/>

- ✓ En categoría se selecciona la que corresponde a la del tarabajador, luego se selecciona la especialidad del mismo. Por último se escribe cual A.R.T. es la que el empleador tiene contrato (aparece en el “alta temprana de A.F.I.P.”; además de ingresar el domicilio de la obra. Y por último se selecciona la representación del IERIC donde se da el alta del empleado.

The image shows a screenshot of a web application window titled "Detalle de la relación laboral". The window has two tabs: "Datos del trabajador" and "Relación Laboral". The "Relación Laboral" tab is active. The form contains the following fields and values:

- Alta laboral**: CUIL 20-28479473-8
- Fecha de Ingreso**: 10/09/2021
- Categoría**: A dropdown menu is open, showing options: NO INFORMADO, AYUDANTE, MEDIO OFICIAL, NIVEL A, NIVEL B, NIVEL C, NIVEL D, NO INFORMADO, and OFICIAL. A mouse cursor is pointing at "MEDIO OFICIAL".
- Especialidad**: ALBAÑIL
- Lugar de trabajo**: A text input field.
- Representación del lugar de trabajo**: A dropdown menu with "Seleccione..." selected.

At the bottom of the form, there are four buttons: "Anterior", "Siguiente", "Finalizar", and "Cancelar".

Figura 14. Tarjeta constructor. Fuente: <https://www.ieric.org.ar/>

- ✓ Aquí finaliza la registración de la Relación Laboral. Este trámite debe hacerse en el plazo de 15 días hábiles desde que se da el alta del empleado en AFIP, ya que si supera dicho plazo, habrá que realizarla en las oficinas del IERIC, previo pago de la multa correspondiente.

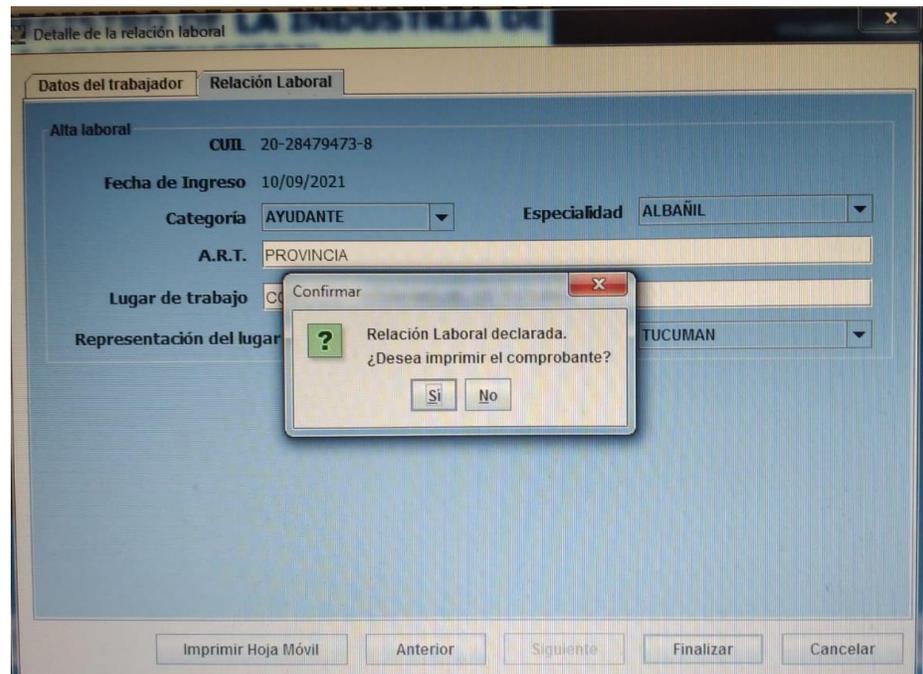


Figura 15. Tarjeta constructor. Fuente: <https://www.ieric.org.ar/>

CONCLUSIONES

Ante el interrogante que se plantea en el problema de la investigación acerca de si ¿El Fondo de Cese Laboral, establecido en los artículos 15 y 17 de la Ley N° 22.250, entra en colisión con el artículo 14 bis de la Constitución Nacional? se descarta la hipótesis de que la Ley N° 22.250 establecería el reemplazo de los sistemas indemnizatorios del régimen común por el instituto del FCL y en razón, el Fondo configuraría una indemnización de la misma naturaleza que el resarcimiento por despido de la Ley de Contrato de Trabajo, y hasta de mayor amplitud que la indemnización por despido arbitrario, indemnización ésta, que debería considerarse incluida dentro de la fórmula del Fondo.

Por lo que, de los resultados obtenidos en la investigación se puede observar que, a pesar de las conquistas obtenidas en razón de la protección de los derechos del trabajador a lo largo de la historia argentina y en ese sentido de la evolución de la norma laboral, los trabajadores de la industria de la Construcción sufren las consecuencias de las deficiencias de las políticas de empleo y de falencias normativas, lo que provoca que muchos de esos trabajadores resulten víctimas de la discriminación e invisibilización.

Por cuanto, no se tienen en cuenta, ni se respetan derechos esenciales que emanan del derecho internacional, a través de instrumentos jurídicos internacionales que bregan por la estabilidad en el trabajo y por la posibilidad de fundar acuerdos y convenios colectivos de trabajo. Además de la protección y preservación del trabajo como un derecho humano fundamental. De esta manera, en el plano nacional la LCT se encarga de proteger la dignidad del trabajador, en razón de que el trabajo es su actividad productiva.

Entonces, en esa línea y en acuerdo con la normativa tanto internacional como nacional y en razón del fenómeno jurídico y social que implica el trabajo, se torna insoslayable la necesidad de brindar protección al trabajador. Y en este sentido, se reconoce a los trabajadores como sujetos de preferente tutela constitucional pregonando la salvaguarda de sus derechos.

Por lo expuesto, se puede afirmar que Ley N° 22.250, del régimen laboral de los obreros de la construcción mantiene en su columna vertebral el sistema instituido por la Ley 17.258 de 1967; es decir que debe entenderse que el Fondo de Desempleo en dicha norma, hoy FCL según la ley N° 22.250, constituye una especie de mecanismo de reaseguro para el trabajador de la industria de la construcción, una vez que cesa su relación laboral. Aunque, ante las distintas formas de despido, con justa causa o encausado, resulta controversial y no satisface las garantías instauradas en la LCT, de la que gozan todos aquellos trabajadores que se encuentran bajo su amparo. Lo que además se consolida como un verdadero acto de discriminación del que son víctimas los obreros de la construcción.

Y esa complejidad del FCL deviene, en parte, de la determinación de su naturaleza jurídica, la que resulta una cuestión escabrosa. Por lo que, al momento de intentar armonizarlo con otras instituciones del derecho del trabajo, surgen inconsistencias. Entonces, en razón de las posturas respecto a la mencionada naturaleza, existen dos posiciones enfrentadas, la que considera que el FCL posee un carácter indemnizatorio comparable con el de la LCT y la que, por el contrario, sólo lo considera como un mecanismo económico y financiero para solventar al trabajador que queda desocupado, que no reviste indemnización alguna.

Y en ese aspecto, si se tiene en cuenta la posibilidad de la renuncia o el abandono del trabajador que rompe la relación de trabajo, no se puede afirmar que exista daño y la consecuente indemnización, ya que se entiende que se trata de salario diferido. Pero si se tratara de un despido justificado, sí se podría afirmar que se trata de un paliativo a su desocupación, aunque no la protección que debería gozar el trabajador.

Por otra parte, ante un despido injustificado se puede considerar que es un mecanismo protectorio que contempla una indemnización. Pero teniendo presente la no incidencia de la causa para la percepción del FCL, se observa que en la Ley N° 22.250 no se concibe al despido arbitrario como ilícito, por cuanto no repara ningún daño, ya que no analiza la causa del despido, entonces entra en colisión con el artículo 14 bis de la CN.

Entonces se puede afirmar que el FCL constituye un mecanismo de capitalización; nunca con función de garantía, menos aún compensatorio de algo, ya que para ello, sería necesario indagar la causa de la extinción del vínculo laboral. Por tanto, el FCL produce efectos que en los hechos se traducen en un mecanismo que permite un aprovechamiento desmedido de su principal efecto, la extrema flexibilidad contractual. Coloca al trabajador a la merced de su patrón quien, en cualquier momento y frente a cualquier pedido o exigencia en lo referente a las normas que resguardan sus derechos, puede despedirlo, ya que las consecuencias serán invariablemente las mismas.

Indudablemente el despido discriminatorio no es un fenómeno exclusivo de la actividad de la industria de la construcción, pero ante la extinción del contrato laboral sin expresión de causa que se encuentra permitida en el marco normativo aplicable, dado que el empleador no se encuentra obligado a expresarla, cabe la posible inconstitucionalidad del FCL, ya que este vulnera

la protección contra el despido arbitrario que se enmarca en el referido artículo 14 bis de la CN.

Es así que, tanto en la vieja Ley N° 17.258 como en la actual, N° 22.250, una vez finalizada la relación laboral, el trabajador sólo tiene derecho a retirar el Fondo sin que medie ninguna posibilidad de indemnización atendiendo la causa de la finalización, destruyendo indiscutidamente la estabilidad laboral del trabajador, a diferencia de la LCT que tiene como propósito la protección del trabajador contra el despido arbitrario, mediante indemnizaciones que en la Ley N° 22.250 se omiten ex profeso.

Sumado a ello, la actividad de la Industria de la Construcción tiene un Régimen Previsional Diferencial, mediante Ley N° 26.494, ya que genera una gran rotación laboral y consecuentemente obliga a que el personal deba trasladarse de una obra a otra, en búsqueda de una nueva ocupación. El esfuerzo físico que deben realizar estos trabajadores y dada la hostilidad de sus tareas, hace que se genere un deterioro en su salud, que les ocasiona agotamiento o vejez prematura.

Teniendo en cuenta lo expuesto, se torna evidente el espíritu tuitivo que tuvieron en miras nuestros legisladores al regular un Régimen Previsional Diferencial para el Personal de la Industria de la Construcción. Como hemos visto, no se trata de un sistema jubilatorio distinto al régimen general, ya que sólo se atenúan los requisitos de edad y servicios con aportes para acceder al beneficio previsional.

En conclusión, de la Ley N° 26.494, podemos decir que intenta brindar protección social al Personal de la Industria de la Construcción, ya que por el tipo de tareas que desarrollan, se encuentran expuestos a una vida laboral riesgosa, en la que en muchos casos, y con motivo de los accidentes que se

producen en ocasión de trabajo, quedan con lesiones incapacitantes que incluso, puede conducirlos a la muerte.

BIBLIOGRAFÍA

A. General

ACKERMAN, Mario Eduardo, *Monto de los aportes al Fondo de desempleo para la Industria de la Construcción y devaluación monetaria*, Editorial Rubin-
zal – Culzoni, (Buenos Aires, 1977).

-----, *Tratado de Derecho del Trabajo*, Editorial Ru-
binzal – Culzoni, (Buenos Aires, 2017).

CORTES, Rosalía y MARSHALL, Adriana, *Estrategias Económicas, Interven-
ción Social del Estado y Regulación de la fuerza de Trabajo*, (Buenos Aires,
1991).

GRISOLIA, Julio Armando, *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, 2°
Edición Depalma, (Buenos Aires, 1999).

-----, *Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social*, 1° Ed., Abeledo – Perrot, (Buenos Aires, 2013).

B. Especial

BABUGIA, Marines Dolores, *El trabajo no registrado: una de las causas del
colapso de la justicia laboral*, Ediciones Infojus, (Buenos Aires, 2012).

BENITO, María Lucila, *Negociaciones colectivas de Trabajo en Argentina:
Proceso de cambio en la actividad sindical*, Universidad Nacional de La
Plata, (Buenos Aires, 2002).

DE CARLO, Iván Lucas, *Industria de la Construcción. El gen de la desprotec-
ción?*, Ediciones SAIJ, (Buenos Aires, 2014).

PUJADAS, Marta y TADDEI, Pedro, *El estatuto de la Industria de la Cons-
trucción ante los nuevos paradigmas del Derecho del Trabajo*, Revista Dere-
cho del Trabajo, Ediciones SAIJ, (Buenos Aires, s.f).

SERRANO ALOU, Sebastián, *La estabilidad del trabajador*. Revista Derecho
del Trabajo, Ediciones SAIJ, (2015).

C. Otras publicaciones

Consultas en internet:

<http://afte.com.ar/gallery/trabajadores%20de%20la%20industria%20de%20la%20construcci%C3%B3n.pdf>

<http://arquilegal.com.ar/principios-del-derecho-del-trabajo-en-argentina/>

<https://www.diariojudicial.com/nota/29502>

www.ieric.org.ar

<https://www.laizquierdadiario.com/La-huelga-general-de-los-trabajadores-de-la-construccion-de-1936>

<https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.504/te.504.pdf>

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27238/norma.htm>

INDICE

RESUMEN	2
---------------	---

CAPÍTULO I

RELACIONES LABORALES EN EL ÁMBITO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN	3
-----------------------------------------------------------------------------------	----------

1. Introducción	4
2. Antecedentes	5
3. Principios fundamentales del Derecho Laboral.....	7
4. Breve análisis del régimen especial de la construcción	10
5. Organismos en el ámbito de la construcción	11
5.1. IERIC.....	11
5.2. UOCRA	13
5.3. UECARA	13

CAPÍTULO II

ANALISIS NORMATIVO EN EL RUBRO DE LA CONSTRUCCIÓN	15
----------------------------------------------------------------	-----------

1. Introducción	16
2. Aspectos Constitucionales	16
3. Ley N° 22.250	17
3.1. Ámbito de Aplicación	18
3.2. Registro Nacional de la Industria de la Construcción	20
3.3. Recursos del Registro Nacional de la Industria de la Construcción	22
3.4. Fondo de Cese Laboral	23
3.5. Derechos y Obligaciones de los Empleadores y Trabajadores	28
4. Ley N° 25.371	35
5. Ley N° 24.013	37

CAPÍTULO III

ESTUDIO COMPARATIVO DE LA NORMATIVA VIGENTE, LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO LABORAL Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO	44
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

1. Introducción	45
2. Análisis de la extinción de la relación laboral de los empleados de la construcción.....	45
3. Aplicación de la Ley 22.250 en relación a la LCT	47
4. Diferencias entre los empleados de la construcción propiamente dichos y los empleados administrativos y/o jerárquicos	49

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN PREVISIONAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION - LEY N° 26.494

1. Introducción	54
2. Antecedentes normativos.....	55
3. Vigencia	56
4. Personal comprendido	57
5. Requisitos	57
6. Contribución patronal	59
7. Cese en la actividad.....	60

CAPÍTULO V

REGISTRACIÓN DEL EMPLEADO EN AFIP Y EN IERIC.....

1. Introducción	62
2. Registración en AFIP	62
3. Registración de un empleado en IERIC	68

CONCLUSIONES.....

BIBLIOGRAFÍA.....

INDICE.....