

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA



FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y JURIDICAS

**TRABAJO FINAL DE LA CARRERA TÉCNICO UNIVERSITARIO
ADMINISTRATIVO
CONTABLE IMPOSITIVO**

TÍTULO: Industria de la Construcción.

Apellido y Nombre/s del/la alumno/a: Fernández, María José

Asignatura sobre la que realiza el trabajo: Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Encargado del curso Prof.: Sánchez Bernabé Luís

Lugar: Santa Rosa

Año que se realiza el trabajo: 2020

Índice.

Introducción.....	4
Capítulo I:.....	5
Atribuciones.....	5
Capítulo II:.....	7
I.E.R.I.C.	7
Certificación de Competencias Laborales.....	9
Capítulo III:.....	11
Ámbito de Aplicación	11
Discriminación de categorías laborales.	15
Inscripción.....	16
Requisitos para presentar a UOCRA.....	17
Capítulo IV:.....	20
Facultades del administrador.....	20
Capítulo V:.....	21
Libreta de Aportes	21
Incumplimiento de la libreta	21
Capítulo VI:.....	22
Fondo de desempleo.	22
Capítulo VII:.....	24
Jornada Laboral.....	24
Capítulo VIII:.....	25
Remuneración	25
Escalas salariales	26

Embargos	27
Capítulo IX:.....	28
Vacaciones	28
Licencia por enfermedad.	28
Fallecimiento del trabajador.....	29
Descanso semanal y feriados.....	31
Día del Obrero de la construcción.	32
Licencia extraordinaria y justificaciones.....	32
Enfermedades y accidentes de trabajo.....	32
Capítulo X:.....	34
Trabajadora mujer.....	34
Capitulo XI:.....	36
Jubilación.....	36
Capitulo XII:.....	38
Higiene y seguridad	38
Capítulo XIII:.....	40
Conservación del puesto de trabajo.....	40
Capítulo XIV:	41
Solidaridad.....	41
Regulación del contrato.	41
Empleo no registrado.....	41
Capítulo XV:	43
Infracciones, Sanciones y Penalidades	43
Conclusión.....	48

Introducción

El presente trabajo tiene como finalidad conocer los aspectos más importantes del estatuto del trabajador de la construcción regulado por la ley 22.250 y por el Convenio Colectivo de Trabajo 76/1975

Las relaciones laborales dentro de este estatuto poseen características especiales, que hacen que se encuadren en un régimen distinto, que a su vez lo diferencian con el derecho común en algunos aspectos, debido que hacen que se encuadren en una legislación distinta, que a su vez lo diferencian con el derecho común, debido a las modalidades y la especialización de la actividad.

Capítulo I:

Atribuciones

El Registro Nacional de la Industria de la Construcción tiene las siguientes atribuciones:

- a) Actuar con autarquía orgánico-funcional y con individualidad financiera y atender todas las erogaciones que demande su funcionamiento con los recursos. Su gestión administrativa, financiera, contractual, patrimonial y contable, se cumplirá conforme a lo dispuesto por la Ley de Contabilidad de la Nación.
- b) Proyectar anualmente para su aprobación por el Poder Ejecutivo Nacional, el cálculo de los recursos y el presupuesto de gastos e inversiones patrimoniales, los que se elevarán a través del Ministerio de Trabajo de la Nación.
- c) Autorizar y aprobar contrataciones dentro de los montos establecidos por las normas vigentes y delegar en sus representantes zonales las facultades de autorización y aprobación cuando así lo juzgue conveniente.
- d) Disponer las liquidaciones y los pagos originados por su gestión.
- e) Fijar el monto de los aranceles por inscripciones y renovación anual de las mismas, por provisión de la Libreta de Aportes al Fondo de Desempleo y emisión de duplicados y por todo otro servicio o suministro que brinde.
- f) Fijar el monto de la contribución, previa aprobación del Ministerio de Trabajo de la Nación.
- g) Usar, a los fines de la gestión encomendada, una Cuenta Especial denominada "Registro Nacional de la Industria de la Construcción" a la cual ingresarán los fondos provenientes.
- h) Invertir sus disponibilidades en dinero, previa autorización de la Secretaría de Estado de Hacienda, en títulos o valores públicos nacionales, en entidades financieras oficiales.

- i) Proponer al Poder Ejecutivo Nacional por intermedio del Ministerio de Trabajo de la Nación, su estructura orgánica, administrativa y funcional, así como la dotación de su personal que revestirá la calidad de agente público nacional- y el número y carácter permanente o móvil de sus agentes zonales.
- j) Designar, trasladar, promover, aceptar renunciaciones y disponer ceses de acuerdo con las normas que regulan la materia en la Administración Pública Nacional.
- k) Inscribir y llevar el registro de todas las personas comprendidas en la presente ley otorgando constancias fehacientes de las presentaciones que efectúen los obligados.
- l) Expedir la Libreta de Aportes al Fondo de Desempleo, asegurando su autenticidad.
- m) Exigir a todo empleador la exhibición de los libros y demás documentación requerida por esta ley, y por la legislación laboral aplicable a la actividad, al sólo efecto de la verificación del cumplimiento de lo establecido por la presente.

Capítulo II:

I.E.R.I.C.

El IERIC (Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción) es una entidad pública no estatal sin fines de lucro, regida por el derecho privado. Su finalidad es la realización de actividades de estadística, censo y registro del sector de la construcción en todo el territorio de la República Argentina.

El IERIC tiene capacidad de derecho privado y se encuentra sometida al control del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

Fue creada en el año 1996.

Representa un histórico avance en la interrelación necesaria entre empresarios y trabajadores, para consolidar a nuestra industria como un pilar fundamental en la construcción del tejido productivo del país.

Los objetos y funciones del IERIC son:

- 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 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).
- Aficionarse a través de instrumentos financieros idóneos, la utilización de los recursos del Fondo de Desempleo, a fin de promover la construcción de viviendas.

- 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.

Cuenta con un Departamento de Inscripción que funciona como nexo directo y permanente entre el IERIC y los trabajadores y empleadores de la construcción.

Este Departamento inscribe a las empresas y a los trabajadores en el Instituto, y también registra las declaraciones de inicio de obra. De esta manera, conforma un registro completo de empleadores y trabajadores del sector que constituye una fuente de información indispensable y estratégica para el monitoreo de la actividad.

Las principales funciones de este Departamento son las siguientes:

- Inscripción de Empleadores
- Renovación anual del Certificado del Empleador
- Modificaciones: cambio de razón social - cambio de denominación - cambio de carácter - cambio de CUIT - cambio de domicilio
- Baja Empresaria
- Emisión de la Credencial de Registro Laboral "Soy Constructor"
- Consignación de Libretas de Fondo de Cese Laboral y Libretas de Fondo de Cese Laboral "Hojas Móviles"
- Levantamiento de Baja con las Instrucciones
- Duplicado de certificado del empleador
- Reinscripción
- Constancias de Inscripción Trámite jubilatorio

- Declaración de Inicio de Obra

A su vez cuenta con un Departamento de Fiscalización que tiene como principal función maximizar la formalización laboral en la industria de la construcción a nivel nacional. Para ello observa el cumplimiento de las normas aplicables, como así también explicita y difunde los riesgos del no cumplimiento.

El Departamento de Fiscalización tiene a su cargo las siguientes funciones:

- Realizar relevamientos y controles en obras.
- Verificar documentación y libros de empresas.
- Cruce de datos
- Realizar acciones preventivas
- Convenios con otros Organismos Fiscalizadores

Certificación de Competencias Laborales

La Certificación de Competencias Laborales es un proceso de evaluación y validación de los conocimientos de un trabajador en cualquier rol profesional del sector de la construcción. Promueve su inserción y promoción, otorgándole ventajas competitivas.

La Certificación de Competencias Laborales beneficia tanto a los empleadores como a los trabajadores de la construcción. A los empleadores, porque contribuye a que las empresas constructoras ofrezcan un mejor servicio a sus clientes transmitiéndoles confianza. También fortalece sus políticas internas de calidad y los procesos de mejora del trabajo, posibilitando una mejor gestión del personal en cuanto a su remuneración, planificación, promoción, especialización, etc.

La Certificación de Competencias Laborales también beneficia los trabajadores porque mejora las oportunidades de empleo, incentiva el desarrollo de habilidades adquiridas y otorga un reconocimiento público de la experiencia laboral.

A fin de evitar engorrosos y largos trámites que no siempre tienen el resultado esperado, es importante que al finalizar una relación laboral (no importa la causa) solicite al empleador la Certificación de Servicios y el Cese o Afectación

de Haberes debidamente confeccionados y certificados por autoridad bancaria, previsional, judicial o notarial, tal como surge del art. 80 de la Ley de Contratos de Trabajo.

Artículo 80. Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social - Certificado de trabajo:

“La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual.

El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello.

Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables.

Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente.”

Tener las Certificaciones y la Libreta de todas las empresas para las cuales trabajó, facilitará considerablemente el otorgamiento de la jubilación al momento de tramitarla, ya que esta documentación es indispensable para la obtención del beneficio.

Capítulo III:

Ámbito de Aplicación

El trabajo de la construcción se rige por la ley 22.250 que abrogó la ley 17.258 que en el año 1967, instituyó un régimen especial respecto de esta actividad laboral.

Es un régimen autónomo, la norma declara que sus normas son de orden público y excluyen las contenidas en la ley laboral, aclarando lo estatuido en el artículo 2 de la Ley Contrato de Trabajo, estableciendo que será aplicable en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades del régimen jurídico específico.

El estatuto adopta dos criterios para precisar su ámbito de aplicación personal, uno Objetivo la realización de tareas determinadas y otro Subjetivo que dichas tareas se efectúen para un empleador que se halle incluido dentro del ámbito de la ley.

Esta convención colectiva de trabajo será de aplicación en todo el territorio de la Nación.

Están incluidos:

- a) El empleador de la industria de la construcción que ejecute obras de ingeniería o arquitectura, como excavaciones, construcciones nuevas, modificación, conservación o demolición de las ya existentes, montajes o instalación de partes ya fabricadas, etc. También está comprendido el empleador que elabore elementos necesarios o efectúe trabajos destinados exclusivamente para la ejecución de aquellas obras, en instalaciones de su propia empresa establecida con carácter transitorio y para ese único fin.
- b) El empleador de las industrias o las actividades complementarias o coadyuvantes de la construcción propiamente dicha, únicamente con relación a los trabajador que contrate exclusivamente para efectuar tareas en las obras o lugares a que se refiere el párrafo anterior.

- c) El trabajador dependiente de los referidos empleadores, que desempeñen sus tareas en las obras o lugares de trabajo mencionados. Asimismo el trabajador que se desempeña en los talleres, depósitos o parques destinados a la conservación, reparación, almacenaje, etc., de los elementos de trabajo utilizados en dichas obras o lugares.

Están excluidos:

- a) El personal de Dirección, el Administrativo, el Técnico, el Profesional, el Jerárquico y el de Supervisión, (acá prevalece el trabajo intelectual y no manual, sería del capataz que es de supervisión para arriba).
- 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 que emplee directamente él a tal efecto.
- c) La Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal o sus entes descentralizados o autárquicos.

Las Empresas del Estado, las Sociedades del Estado, las Sociedades con participación mayoritaria del Estado, etc., cuando realicen obras señaladas en la ley para uso propio, por el sistema de administración directa y con personal de su propia dotación.

Según el convenio 76/1975 regulará la relación de trabajo entre los empleadores y los obreros que prestan servicios en la industria de la construcción y ramas subsidiarias. La misma en especial, será de aplicación a los obreros que actúan como:

- 1) Albañiles.
- 2) Frentistas.
- 3) Carpinteros de encofrados y armadores de hierro.
- 4) Pintores y limpiadores de frentes.
- 5) Yeseros.
- 6) Fumistas.
- 7) Picapedreros y graniteros, en obras y talleres.
- 8) Calefaccionistas y gasistas.

- 9) Electricistas de obras (trátense en tareas en instalaciones de alta tensión o no, o en electrificación rural, etc.), para "atender reclamos".
- 10) Plomeros y cloaquistas.
- 11) Mosaistas (colocadores de mosaicos en obras).
- 12) Colocadores de vidrios, cristales y vitraux.
- 13) Colocadores de revestimientos de cualquier tipo.
- 14) Caleros.
- 15) Elaborador de ladrillos a mano o a máquina (en obra).
- 16) Mineros de la construcción.
- 17) Canteristas.
- 18) Colocadores de techos, o techistas, cualquiera sea el tipo de material usado.
- 19) Colocadores de cielos rasos.
- 20) Marmolistas (en obras, cementerios, etc.), pulidores y aserradores de mármol.
- 21) Conductores de vehículos automotores (choferes).
- 22) Operarios de máquinas: barrenadoras, topadoras, grúas, excavadoras, cargadoras, guinches, pavimentadoras, hormigoneras, apisonadoras, montacargas, motoniveladoras, compresores (a aire o de cualquier tipo) y demás utilizadas en la industria de la construcción.
- 23) Dinamiteros, perforistas, cargador de tirca, encendedor de mechas de fuego o accionador de detonador eléctrico para la industria de la construcción.
- 24) Calcheros o cancheros.
- 25) Colocadores de elementos de carpintería de madera o metálica en obra que actúen en relación de dependencia en la empresa constructora.
- 26) Carpinteros de hormigón armado.
- 27) Herreros en obras que actúen en relación de dependencia en la empresa constructora.
- 28) Mecánicos en general, engrasadores, soldadores (soldadura eléctrica o autógena o de punto eléctrico), que actúen bajo relación de dependencia en la empresa constructora.

29) Serenos.

Igualmente será de aplicación para los obreros ocupados en:

- 1) Las tareas previas a la ejecución de las obras (preparación), trátense de obras de ingeniería, industriales o civiles.
- 2) Reparaciones o ampliaciones de obras propias de la industria de la construcción.
- 3) Pavimentación de todo tipo.
- 4) Perforaciones de todo tipo para la industria de la construcción.
- 5) Excavaciones en general.
- 6) Demoliciones.
- 7) La construcción de elementos premoldeados de hormigón de cualquier tipo destinados a construcciones o instalaciones (columnas, viviendas, establecimientos industriales o comerciales, o para desarrollar actividades civiles con o sin fines de lucro ya se trate de paneles, techos, cabreadas, pórticos, o elementos afines).
- 8) Fabricación de caños de hormigón.
- 9) La molienda de minerales para la industria de la construcción.
- 10) Obras viales (camino, puentes, túneles).
- 11) La construcción de diques, presas, canales o espigones.
- 12) La construcción de gasoductos, oleoductos, poliductos y acueductos.
- 13) La especialidad denominada "Vías y Obras".
- 14) Instalaciones de aire acondicionado, de calefacción, eléctricas.
- 15) Redes de agua corriente y gas.
- 16) Pilotajes.
- 17) El montaje en el lugar (en obra) de estructuras metálicas, montajes de grúas, de maquinarias, de motores cualquiera fuera su tipo, de turbinas, o de
 - 1) premoldeados de hormigón, o de tableros de mandos o de otros elementos para instalaciones industriales u obras de ingeniería o civiles.
- 18) La elaboración de hormigón en obra o fuera de ella y en este último caso, también su transporte en proceso de elaboración.

- 19) El tendido de líneas de alta y baja tensión o telefónicas (aéreas, subterráneas o bajo el agua).
- 20) El montaje de estructuras metálicas cuando éstas sustituyan a los elementos de empleo común en la industria de la construcción (andamios, etc.).
- 21) La construcción de hornos, con ladrillos refractarios o elementos similares.
- 22) La construcción de silos de hormigón o materiales similares.
- 23) La extracción de materias primas para la industria de la construcción.
- 24) El transporte de materiales para la industria de la construcción en vehículos de propiedad de empresas constructoras.
- 25) Depósitos y talleres de mantenimiento o reparación de empresas constructoras.
- 26) La especialidad denominada "Arte estatuario y religioso".

Discriminación de categorías laborales.

Se considerará:

- 1) Oficial especializado: Esta calificación será atribuida al oficial, albañil o carpintero que lea planos referidos a la especialidad en que actúe, sepa interpretarlos y ejecute todas las demás tareas que cabe requerir a quien tenga esas aptitudes, tales como replantear obras similares.
- 2) Oficial albañil: Al capacitado para nivelar, aplomar, colocar marcos, ventanas y revestimientos, mampostería en general y contrapiso, ejecutar fajas de revoques, revoque grueso y fino o con material de frente, impermeabilizaciones en general. La presente enumeración es en revoques interiores o exteriores.
- 3) Medio oficial albañil: El capacitado para ejecutar trabajos de: mampostería gruesa, contrapisos y revoques gruesos.
- 4) Oficial carpintero: El capacitado para nivelar y aplomar, armar y colocar columnas, vigas, dinteles y entablar; hacer escaleras derechas.
- 5) Medio oficial carpintero: Al capacitado para hacer tableros, puntales con cabeza, entablar, apuntalar y acuar.

- 6) Oficial armador: El capacitado para interpretar planos y planillas de hierro, hacer y colocar estribos y doblado de hierro en general, de cualquier tipo, empalmar hierro.
- 7) Medio oficial armador: Al capacitado para doblar y cortar hierros menores.
- 8) Ayudante: Al capacitado para hacer tareas generales no especializadas.
- 9) Medio oficial calchero o canchero: El que tiene a su cargo la preparación de los diversos tipos de mezclas para albañilería.
- 10) Oficial chofer: El que cuente con registro habilitante para conducir camiones. En estas categorías no estarán comprendidos los choferes de la administración.
- 11) Oficial maquinista, tractorista, motoniveladoristatopadorista, excavadorista: al capacitado para el manejo de cualquiera de esas máquinas en tanto las mismas tengan una potencia superior a 160 HP.
- 12) Medio oficial maquinista: Al capacitado para el manejo de cualquiera de las máquinas indicadas en el inciso precedente, con una potencia inferior a 160 HP y martinets o guinche para montacarga o martillo neumático.
- 13) Oficial mecánico: Al que tenga conocimientos de mecánica en general.

Inscripción.

Deberán inscribirse obligatoriamente el empleador y los trabajadores, el primero lo hará dentro de su plazo de 15 días de iniciada la actividad como tal y realizara la inscripción del trabajador en un plazo igual desde la fecha del ingreso de éste, y lo debe inscribir aunque este ya lo estuviera con anterioridad, a nombre de otro empleador.

Al estar inscripto un trabajador se le extiende una libreta de aportes que constituye el medio para verificar la aplicación de la norma.

Al iniciarse la relación laboral, el empleador requerirá al trabajador la presentación de la libreta y éste deberá hacer entrega en el término de 5 días hábiles, a partir de la fecha de su ingreso; si el trabajador no tuviere libreta

deberá proporcionar los datos requeridos para su inscripción, o en su caso renovación de la libreta u obtención de un duplicado.

La falta de cumplimiento el trabajador de esta exigencia obliga al empleador a intimarlo para que lo haga dentro de las 48 horas y si no obstante la intimación, no cumple, el empleador está obligado a declarar "Rescindida la Relación Laboral", sin otra obligación que pagar los salarios devengados.

La realización de la actividad sin libreta constituye una infracción administrativa que da lugar a sanción de multa.

Requisitos para presentar a UOCRA

El empleador deberá concurrir a la UOCRA (La Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina) al momento de iniciar la obra con la siguiente documentación:

- Traer el listado de los trabajadores con sus respectivos CUIL emitido por la ART.
- Comprobante de pago, cuotas.
- Comprobantes de entrega de los elementos de protección.
- Comprobante de los seguros de vida.
- Fotocopia de los seguros pagos.

A su vez, el empleador debe presentar:

- El comprobante de responsable de higiene y seguridad.
- Título y matrícula de quien se hace cargo de esa obra y la ART con nombre del personal asegurado.
- Constancia de visita de la ART a la obra.
- Constancia de entrega de elementos de protección.
- Constancia de capacitación firmada por los trabajadores

El empleador debe dar aviso de inicio de la obra a la ART.

En cuanto al relacionado con la Ley de Riesgo de trabajo el comitente de una obra debe incluir en los contratos la obligatoriedad del cumplimiento de la Ley 24.557 de riesgos de trabajos con relación a todos los empleados que actúen en la obra y denunciar ante la S.R.T (Superintendencia de Riesgo de Trabajo) el incumplimiento de dicho requisito.

El empleador debe:

- Crear y mantener condiciones y medio ambiente de trabajo adecuado, tendientes a reducir la siniestralidad laboral, en los tiempos y formas indicadas por la S.R.T.
- Capacitar al personal de todos los niveles jerárquicos, en materia de Higiene y Seguridad y en la prevención de enfermedades y accidentes de acuerdo a los riesgos específicos de sus tareas.
- Informar a los trabajadores acerca de la A.R.T. a la que está afiliado.
- Denunciar ante la A.R.T. los accidentes de trabajo.
- Proveer a sus empleados de los elementos de protección personal básicos y los correspondientes a los riesgos específicos.
- Proveer Instalaciones de vestuarios, baños, cocinas, comedores, instalaciones eléctricas.
- Disponer vehículos apropiados.
- Disponer extintores.
- Proveer ropa de trabajo.

El trabajador debe:

- Gozar de condiciones que garanticen la preservación de su salud. Someterse a exámenes periódicos de salud, recibiendo la información de los resultados, y someterse a las acciones terapéuticas indicadas.
- Cumplir con las normas de prevención y hacer correcto uso de los elementos de protección personal, así como las herramientas y equipos.
- Asistir a capacitaciones dentro de horarios de trabajo y participar en la organización de programas de educación en materia de Higiene y Seguridad.
- Observar las indicaciones de carteles e informar al empleador sobre hechos o circunstancias de riesgos.

Será obligación de las empresas mantener un Servicio de Medicina y uno de Higiene y Seguridad en función al número de empleados equivalentes. A los fines de considerar en número de trabajadores, se define como cantidad de trabajadores equivalentes a la que resulte de sumar en total de los trabajadores

dedicados a la producción más en 50% de los trabajadores asignados a tareas administrativas.

La cantidad de horas profesionales asignadas por semana es función del número de operarios.

Capítulo IV:

Facultades del administrador

Son facultades del Administrador:

1. Representar legalmente al Registro Nacional de la Industria de la Construcción.
2. Cumplir y hacer cumplir esta ley y las normas reglamentarias y complementarias que se dicten.
3. Ejecutar las medidas de orden general o particular necesarias para que el organismo cumpla con sus fines.

El Registro Nacional asimismo contará con un Consejo Asesor Honorario integrado por igual número de representantes de los empleadores y de los trabajadores de la industria de la construcción, quienes serán designados por el Ministerio de Trabajo de la Nación a propuesta de las entidades respectivas más representativas.

El Consejo sesionará con la presencia de la mitad más uno de sus miembros, sin incluir a los efectos del quórum al Presidente del mismo, quien tendrá voto en caso de empate. Las ponencias se adoptarán por simple mayoría de votos.

El personal que a la fecha de promulgación de la presente ley, reviste en Registro Nacional de la Industria de la Construcción, pasará a depender del ente autárquico que se crea por la presente. Asimismo, los bienes y los fondos que formen parte o administre dicho Organismo a la misma fecha, constituirán su patrimonio inicial. Se transferirán a su orden los fondos existentes en la Cuenta Especial denominada "Registro Nacional de la Industria de la Construcción" creada por el artículo 2 de la Ley N° 18.062.

Capítulo V:

Libreta de Aportes

La Libreta de Aportes es el instrumento de carácter obligatorio que expide Registro Nacional de la Industria de la Construcción como medio para verificar su aplicación. En ella deberán consignarse los datos y demás constancias que determine la reglamentación.

Al iniciarse la relación laboral, el empleador requerirá del trabajador la presentación de la libreta y este último deberá hacer efectiva su entrega en el término de cinco (5) días hábiles a partir de la fecha de su ingreso.

Si no contare con el referido documento deberá proporcionar al empleador dentro de ese mismo lapso, los datos requeridos para la inscripción, renovación de la libreta u obtención de duplicado, de lo cual se otorgará al trabajador constancia escrita que acredite su cumplimiento en término. El correspondiente trámite deberá ser iniciado por el empleador dentro de los quince (15) días hábiles contados desde la fecha de ingreso.

En caso que el trabajador no hubiere satisfecho en término las exigencias que se impone, el empleador lo intimará para que así lo haga en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas. La intimación referida se practicará dentro de los diez (10) días hábiles contados desde el ingreso del trabajador.

Cuando éste no de cumplimiento a las obligaciones a su cargo a pesar de la intimación, el empleador deberá declarar rescindida la relación laboral, sin otra obligación que la de abonar las remuneraciones devengadas.

Incumplimiento de la libreta

Si el incumplimiento fuera no entregar la Libreta de Aportes y la acreditación de los aportes correspondientes, y el trabajador intimare al empleador por dos (2) días hábiles constituyéndolo en mora, se hará acreedor de una indemnización que la autoridad judicial graduara de acuerdo a las circunstancias del caso y no será inferior a treinta días de la remuneración mensual.

Capítulo VI:

Fondo de desempleo.

El Fondo de Desempleo es una suma que se acredita mensualmente al trabajador durante toda la vigencia de la relación laboral, para ser percibida en su cese.

Se integra con un aporte obligatorio a cargo del empleador que debe realizarlo mensualmente desde el inicio de la relación laboral, en relación a los sueldos básicos y adicionales establecidos por los Convenios Colectivos de Trabajo de la actividad.

Durante el primer año de prestación de servicios el aporte será el equivalente al 12% de la remuneración en dinero que percibiese el trabajador. A partir del año de antigüedad, dicho aporte será del 8%, estos aportes no pueden ser modificados por Convenios Colectivos de Trabajo.

El Fondo de Desempleo deberá ser depositado en cuentas a nombre del trabajador en entidades bancarias y estarán sujetas a regulaciones del Banco Central.

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

Este sistema creado por el estatuto de los Trabajador de la Construcción, reemplaza al régimen de preaviso y despido contemplado en la Ley Contrato de Trabajo, o sea al régimen general de indemnizaciones.

El empleador debe efectivizar el depósito dentro de los quince (15) días del mes siguiente de aquel que se halla devengado la retribución, prohibiendo el pago directo al trabajador. Mensualmente el empleador deberá entregar al trabajador constancia fehaciente del depósito de los aportes para el Fondo de Desempleo.

El trabajador dispondrá del Fondo de Desempleo al cesar la relación laboral, debiendo la parte que resuelva el contrato comunicar a la otra en forma fehaciente.

Una vez finalizada la relación laboral el empleador debe hacerle entrega de la Libreta de Aportes, con la acreditación de los correspondientes depósitos,

dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas del cese de la relación laboral. En caso de fallecimiento o concurso del empleador, los herederos o el síndico harán entrega dicho instrumento.

El incumplimiento de los términos, producirá la mora automática y queda expedita la acción judicial para que al trabajador se le entregue la libreta y se hagan los depósitos pertinentes.

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. Si el trabajador intimare al empleador por dos (2) días hábiles constituyéndolo en mora, se hará acreedor a una indemnización, que la autoridad judicial graduará prudencialmente apreciando las circunstancias del caso y cuyo monto no será inferior al equivalente a treinta (30) días de la retribución mensual del trabajador, ni podrá exceder al de noventa (90) días de dicha retribución. La reparación así determinada, será incrementada con el importe correspondiente a treinta (30) días de la retribución mencionada, en el supuesto que se acreditare incumplimiento del empleador a la obligación de inscripción.

Capítulo VII:

Jornada Laboral

La jornada laboral está regida por la Ley 11.544. No existen trabajadores mensualizados, se lleva a cabo el trabajo por jornal, quincenal o por hora. La jornada diaria normal no podrá exceder de nueve (9) horas. Cuando la jornada se cumpla en forma continuada durante ese período horario al promediar la misma se acordará una pausa paga de veinte minutos. Esta pausa se considerará integrante de la jornada y no afectará a las remuneraciones. La extensión normal de la semana laborable no excederá de cuarenta y cuatro (44) horas.

La jornada de los trabajadores que se desempeñan como serenos será de doce (12) horas corridas en tanto no cumplan otros servicios que los de vigilancia o custodia, o sea que no lleven aparejada la obligación de ejercer una actividad de otra índole en forma regular o periódica. Si trajera aparejada la obligación de ejercer una actividad de otra índole la jornada será de nueve (9) horas.

La jornada de los chóferes que retiren el vehículo y lo reintegren en el día, comenzará a todos los efectos a partir de la oportunidad en que el chofer retire el vehículo para cumplir sus tareas del lugar donde se encuentre.

Los menores de 14 (catorce) años a 18 (dieciocho) años de edad, ya sean aprendices o ayudantes, no cumplirán jornadas mayores de 4 (cuatro) horas.

Los menores de 16 (dieciséis) a 18 (dieciocho) años de edad, ya sean aprendices o ayudantes, no cumplirán jornadas mayores de 6 (seis) horas.

Capítulo VIII:

Remuneración

En ningún caso el empleador podrá abonar al trabajador por cada jornada normal de trabajo, una retribución menor a la fijada por la convención colectiva de trabajo y normas salariales aplicables.

Si el empleador se atrasar en el pago de los haberes o los hiciera efectivos en cantidad 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 (10) días hábiles contados a partir del momento en que legalmente deba efectuársele el pago de las remuneraciones correspondiente al período a que se refiera la reclamación, y a condición de que el empleador no regularice el pago en los tres (3) días hábiles subsiguientes al requerimiento.

Producida la cesación de la relación laboral si el trabajador no retirare la Libreta de Aportes, el empleador deberá intimarlo para que así lo haga por telegrama dirigido al domicilio consignado en aquel instrumento, bajo apercibimiento de que transcurrido cinco (5) días hábiles desde la fecha de la intimación, procederá a entregarla al Registro Nacional de la Industria de la Construcción. Vencido el plazo de veinticuatro (24) meses desde la fecha de la intimación señalada precedentemente, sin que se hubiere presentado el trabajador, derecho habientes o beneficiarios, el Fondo de Desempleo respectivo pasará a integrar el patrimonio del Consejo Nacional de Educación Técnica.

Al trabajador que registre asistencia perfecta en la quincena, se le abonará un adicional equivalente al 20% del salario básico que le corresponda a la categoría en la cual se encuentre desempeñando sus tareas.

Escalas salariales

JORNALES DE SALARIOS BÁSICOS CON VIGENCIA A PARTIR DEL 01 DE ENERO DE 2020

ANEXO I

Mes	Categoría	ZONA "A"	ZONA "B"			ZONA "C"			ZONA "C-Austral"		
		Salario Básico	Salario Básico	Adicional Zona	Total	Salario Básico	Adicional Zona	Total	Salario Básico	Adicional Zona	Total
ene-20	Oficial Especial	197,55	197,55	21,73	219,26	197,55	105,73	303,26	197,55	197,55	395,06
	Oficial	168,32	168,32	18,62	186,95	168,32	114,89	283,23	168,32	168,32	336,67
	Medio Oficial	155,20	155,20	16,84	172,02	155,20	117,48	272,70	155,20	155,20	310,40
	Ayudante	142,48	142,48	16,39	158,88	142,48	121,60	264,10	142,48	142,48	284,98
	Sereno	25851,11	25851,11	2948,16	28800,40	25851,11	17366,34	43219,50	25851,11	25851,11	51704,65

JORNALES DE SALARIOS BÁSICOS CON VIGENCIA A PARTIR DEL 01 DE FEBRERO DE 2020

Mes	Categoría	ZONA "A"	ZONA "B"			ZONA "C"			ZONA "C-Austral"		
		Salario Básico	Salario Básico	Adicional Zona	Total	Salario Básico	Adicional Zona	Total	Salario Básico	Adicional Zona	Total
feb-20	Oficial Especial	205,45	205,45	22,60	228,03	205,45	109,95	315,39	205,45	205,45	410,86
	Oficial	175,06	175,06	19,36	194,43	175,06	119,48	294,56	175,06	175,06	350,13
	Medio Oficial	161,40	161,40	17,51	178,90	161,40	122,18	283,60	161,40	161,40	322,81
	Ayudante	148,17	148,17	17,05	165,24	148,17	126,46	274,66	148,17	148,17	296,38
	Sereno	26885,15	26885,15	3066,09	29952,41	26885,15	18060,99	44948,28	26885,15	26885,15	53772,84

SALARIOS BASICOS CON VIGENCIA A PARTIR DEL 1° DE ENERO DE 2020

ANEXO II

CANALIZACION

Categoría	Zona "A"		Zona "B"		Zona "C"			Zona "C" - Austral		
	Salario Básico	Salario Básico	Adicional Zona Desfavorable	Total	Salario Básico	Adicional Zona Desfavorable	Total	Salario Básico	Adicional Zona Desfavorable	Total
Oficial Especial	217,04	217,04	23,81	240,85	217,04	117,20	334,25	217,04	217,04	434,08
Oficial	176,51	176,51	19,23	195,73	176,51	120,02	296,53	176,51	176,51	353,01
Medio Oficial	158,08	158,08	17,24	175,33	158,08	120,14	278,22	158,08	158,08	316,16
Ayudante	142,02	142,02	15,59	157,61	142,02	120,72	262,73	142,02	142,02	284,04

LINEAS E INSTALACION

Categoría	Zona "A"		Zona "B"		Zona "C"			Zona "C" - Austral		
	Salario Básico	Salario Básico	Adicional Zona Desfavorable	Total	Salario Básico	Adicional Zona Desfavorable	Total	Salario Básico	Adicional Zona Desfavorable	Total
Oficial Especial	222,90	222,90	24,38	247,28	222,90	120,38	343,28	222,90	222,90	445,80
Oficial	180,66	180,66	19,84	200,51	180,66	122,93	303,59	180,66	180,66	361,33
Medio Oficial	159,59	159,59	17,43	177,03	159,59	121,18	280,78	159,59	159,59	319,19
Ayudante	145,84	145,84	16,16	162,00	145,84	124,06	269,91	145,84	145,84	291,69

EMPALME

Categoría	Zona "A"		Zona "B"		Zona "C"			Zona "C" - Austral		
	Salario Básico	Salario Básico	Adicional Zona Desfavorable	Total	Salario Básico	Adicional Zona Desfavorable	Total	Salario Básico	Adicional Zona Desfavorable	Total
Oficial Especial	229,28	229,28	25,09	254,37	229,28	123,97	353,25	229,28	229,28	458,56
Oficial	186,19	186,19	20,46	206,65	186,19	126,80	313,00	186,19	186,19	372,38
Medio Oficial	166,58	166,58	18,33	184,92	166,58	126,66	293,25	166,58	166,58	333,17
Ayudante	150,57	150,57	16,49	167,06	150,57	127,75	278,32	150,57	150,57	301,14

SALARIOS BASICOS CON VIGENCIA A PARTIR DEL 1° DE FEBRERO DE 2020

CANALIZACION

Categoría	Zona "A"		Zona "B"		Zona "C"			Zona "C" - Austral		
	Salario Básico	Salario Básico	Adicional Zona Desfavorable	Total	Salario Básico	Adicional Zona Desfavorable	Total	Salario Básico	Adicional Zona Desfavorable	Total
Oficial Especial	225,72	225,72	24,76	250,49	225,72	121,89	347,62	225,72	225,72	451,45
Oficial	183,57	183,57	20,00	203,56	183,57	124,83	308,39	183,57	183,57	367,13
Medio Oficial	164,40	164,40	17,93	182,34	164,40	124,95	289,35	164,40	164,40	328,81
Ayudante	147,70	147,70	16,21	163,91	147,70	125,54	273,24	147,70	147,70	295,40

LINEAS E INSTALACION

Categoría	Zona "A"		Zona "B"		Zona "C"			Zona "C" - Austral		
	Salario Básico	Salario Básico	Adicional Zona Desfavorable	Total	Salario Básico	Adicional Zona Desfavorable	Total	Salario Básico	Adicional Zona Desfavorable	Total
Oficial Especial	231,82	231,82	25,35	257,17	231,82	125,19	357,01	231,82	231,82	463,63
Oficial	187,89	187,89	20,64	208,53	187,89	127,85	315,74	187,89	187,89	375,78
Medio Oficial	165,98	165,98	18,13	184,11	165,98	126,03	292,01	165,98	165,98	331,95
Ayudante	151,68	151,68	16,80	168,48	151,68	129,03	280,71	151,68	151,68	303,36

EMPALME

Categoría	Zona "A"		Zona "B"		Zona "C"			Zona "C" - Austral		
	Salario Básico	Salario Básico	Adicional Zona Desfavorable	Total	Salario Básico	Adicional Zona Desfavorable	Total	Salario Básico	Adicional Zona Desfavorable	Total
Oficial Especial	238,45	238,45	26,09	264,54	238,45	128,93	367,38	238,45	238,45	476,90
Oficial	193,64	193,64	21,28	214,91	193,64	131,88	325,52	193,64	193,64	387,28
Medio Oficial	173,25	173,25	19,06	192,31	173,25	131,73	304,98	173,25	173,25	346,50
Ayudante	156,59	156,59	17,15	173,74	156,59	132,86	289,45	156,59	156,59	313,18

Embargos

Según la Ley de Contrato de trabajo en su artículo 120, el salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

La remuneración mensual devengada o cada cuota del sueldo anual complementaria (SAC) es:

- Inembargable si no supera a un salario mínimo.
- Embargable, y solamente en lo que exceda al salario mínimo, en:
 - un 10% si el excedente no supera un salario mínimo.
 - un 20% si el excedente supera un salario mínimo.

El segundo punto es también aplicable a las indemnizaciones, pero sobre el total y no sobre el excedente.

Capítulo IX:

Vacaciones

Los trabajadores que en el año calendario o en el aniversario respectivo, no hayan alcanzado a prestar servicios la mitad de los días hábiles, tendrán derecho a gozar de vacaciones en la extensión que se expresa:

- 1 (un) día por cada 20 (veinte) días trabajados cuando su antigüedad con la empleadora no exceda de 5 (cinco) años.
- 1 (un) día por cada 15 (quince) días trabajados cuando la antigüedad fuere mayor de 5 (cinco) años y no excediere de 10 (diez) años.
- 1 (un) día por cada 10 (diez) días trabajados cuando su antigüedad fuere mayor de 10 (diez) años.

Los trabajadores que no alcancen a prestar servicios durante 20 (veinte) días, percibirán, con imputación a vacaciones un importe proporcional al tiempo trabajado, fuera cual fuere la antigüedad.

Los menores de 14 (catorce) a 18 (dieciocho) años de edad, cualquiera sea su categoría, gozarán de los beneficios de las vacaciones pagas, de acuerdo con las disposiciones en vigor. La duración de las vacaciones no será inferior a 15 (quince) días por año. En las situaciones previstas, respecto al sistema de vacaciones proporcionales, este régimen será también de aplicación a los menores.

Todo trabajador tendrá derecho a usar de una licencia no remunerada de hasta 20 (veinte) días en el año calendario. El uso de la licencia estipulada será considerado como días de trabajo efectivo para todo beneficio convencional o legal con la excepción del adicional por asistencia perfecta.

Licencia por enfermedad.

En los casos de ausencia de sus tareas con motivo de accidentes o enfermedades inculpables, el trabajador percibirá el salario básico y adicionales cuando correspondieren, 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 por el empleador en

forma voluntaria sobre los salarios básicos, durante los días laborables, por un período de hasta tres (3) meses si su antigüedad en el empleo fuere menor de cinco (5) años y de hasta seis (6) meses si fuera mayor. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurrido los dos (2) años.

El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente 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.

Mientras no lo haga, 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.

El trabajador estará obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

Durante las ausencias justificadas por las causas indicadas en el artículo precedente, el empleador continuará depositando los aportes al Fondo de Desempleo, en base a las remuneraciones liquidadas como se indica en el mismo artículo.

Si el empleador rescindiera el contrato laboral durante los períodos referidos en anteriormente, deberá abonar las remuneraciones y hacer efectivos los aportes con destino al Fondo de Desempleo, correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de dichos períodos; con más los aumentos que durante el período de suspensión fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva o decisión del empleador.

Fallecimiento del trabajador

En caso de fallecimiento del trabajador el Fondo de Desempleo será entregado sin trámite judicial de ninguna naturaleza al cónyuge sobreviviente, a los descendientes o ascendientes en el orden y proporción establecidos en el Código Civil. En caso de no existir aquéllos, será de aplicación lo determinado

en el artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo, en cuanto a la persona beneficiaria del Fondo de Desempleo.

Artículo 248. —Indemnización por antigüedad. Monto. Beneficiarios:

“En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 38 del Decreto-ley 18.037/69 (t.o. 1974) tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley. A los efectos indicados, queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento.

Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los cinco (5) años anteriores al fallecimiento.

Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causahabientes del trabajador por la ley de accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.”

Los fondos en este caso serán entregados en las condiciones que establezca la reglamentación.

Si cesare la relación laboral por fallecimiento o concurso del empleador, el trabajador, sus sucesores o beneficiarios, percibirán el Fondo de Desempleo mediante la presentación ante la institución bancaria de la prueba de alguna de aquellas circunstancias. En caso de concurso servirá como constancia la que extienda el síndico o liquidador.

No presentándose el cónyuge, descendientes, ascendientes o beneficiarios dentro de los sesenta (60) días hábiles del fallecimiento del trabajador la Libreta de Aportes será entregada por el empleador al Registro Nacional de la Industria de la Construcción.

Transcurridos veinticuatro (24) meses del fallecimiento del trabajador, sin que se hubiesen presentado derecho habientes o beneficiarios, el Fondo de Desempleo respectivo pasará a integrar el patrimonio del Consejo Nacional de Educación Técnica.

Descanso semanal y feriados

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 días sábado después de las trece (13) horas, domingo o feriado nacional, 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.

En tales supuestos el trabajador tendrá derecho a un descanso compensatorio continuado equivalente a media jornada por cada día sábado trabajado después de las trece (13) horas y una jornada completa por cada día domingo o feriado nacional trabajado, cuyo otorgamiento no podrá ser diferido más allá de los veintiún (21) días corridos de trabajo, computados desde el último día de descanso gozado.

Si el empleador omitiere acordar el descanso compensatorio a que se refiere el párrafo anterior en tiempo y forma, el trabajador dispondrá de un plazo de siete (7) días corridos para ejercitar ese derecho, el que se computará a partir de la expiración del plazo en que debió ser otorgado. El trabajador deberá comunicar con veinticuatro (24) horas de anticipación, y en forma fehaciente, al empleador la iniciación del descanso compensatorio. Ocurridas estas circunstancias el empleador estará obligado a abonar el salario habitual por cada día de descanso trabajado con el cien por ciento (100%) de recargo.

En caso de fallecimiento del trabajador, su cónyuge, sus sucesores o beneficiarios, percibirán del empleador, dentro de los diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha en que se acredite fehacientemente la defunción, una indemnización equivalente a doscientas (200) horas de trabajo, a la fecha del fallecimiento y cualquiera fuere su antigüedad.

Día del Obrero de la construcción.

Se declara el 22 de abril de cada año "Día de los Obreros de la Construcción", será día pago no laborable.

Licencia extraordinaria y justificaciones

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- Por nacimiento de hijo se otorgará una licencia de 3 (tres) días corridos.
- Por matrimonio se otorgará una licencia de 12 (doce) días corridos.
- Para rendir examen en la enseñanza secundaria, universitaria o técnica para la capacitación profesional de la industria de la Construcción, se otorgará una licencia de dos días corridos con un máximo de diez días por año calendario.
- En caso de fallecimiento del suegro o de la suegra o de los hermanos residentes en el país, se otorgará una licencia de 3 (tres) días.
- Al personal que deba concurrir a establecimientos sanitarios a donar sangre, deberá abonársele el jornal correspondiente al día previa presentación del certificado de la institución donde haya realizado la donación, como así también con haber cumplido con el requisito previo de preavisar a la empresa y no pudiéndose en ningún caso repetir con un intervalo menor a los 90 (noventa) días.
- Cuando el trabajador deba cumplir el servicio militar y tenga una antigüedad con el empleador de 3 (tres) meses como mínimo, éste deberá abonarle el o los jornales correspondientes al día o los días en que deba someterse a revisión médica previa, debiendo el trabajador presentarle las cédulas de citación pertinentes para demostrar fehacientemente el cumplimiento del trámite indicado.

Enfermedades y accidentes de trabajo

Tratándose de un trabajador contratado para prestar servicios en una obra determinada o para ejecutar una tarea específica, que continuara impedido de prestar servicios después de que se hayan extinguido los lapsos en que tiene derecho a percibir remuneraciones, el empleador deberá reservarle el puesto

por el tiempo en que se mantenga en ejecución la obra o se siga desarrollando esa tarea específica, siempre que ese tiempo no exceda de un año.

Las obligaciones a cargo del empleador de abonar remuneraciones por el lapso en que el trabajador no preste servicios como consecuencia de encontrarse afectado por una enfermedad inculpable o por un accidente inculpable, no cesa por el hecho de que el empleador disponga dar término a la relación laboral durante el lapso en que no se presten servicios por la razón apuntada. En su consecuencia el empleador deberá abonar las remuneraciones pertinentes que correspondan a todo el tiempo que faltare hasta completar los correspondientes períodos legales de pagos obligatorios.

Cuando un trabajador se accidentara el empleador deberá abonar las remuneraciones que corresponden mientras no sea dado de alta o, en su caso, hasta que transcurra el año, aplicando el régimen que establece el artículo 225º (en su 4º párrafo) de la Ley Nº 20.744.

Vale decir que tratándose de un accidente de trabajo, la remuneración que deberá abonarse al trabajador accidentado se le liquidará como si se tratase de un accidente o enfermedad inculpable. En consecuencia, se abonará como remuneración diaria aquella que el trabajador percibía al momento de la interrupción de sus servicios.

Si se pretendiera dar de alta al trabajador, teniéndolo por restablecido sin incapacidad y éste fundado en las afirmaciones de un certificado médico manifestare su disconformidad con el alta, y consiguientemente entendiera que debe continuar recibiendo asistencia médica. En caso de no ser dado de alta por la autoridad administrativa, el empleador continuará prestándole la asistencia médica que corresponda.

Capítulo X:

Trabajadora mujer.

En cuanto al trabajo de la mujer es un tema nuevo respecto a esta actividad ya que hace poco se incorpora a la construcción.

Esta se encuentra regulada por la Ley de Contrato de Trabajo de trabajo, que prohíbe la contratación en trabajos penosos (es el que exige un esfuerzo excesivo; son las tareas que requieren para su realización una mayor incomodidad), peligrosos (implican un riesgo en su ejecución (físico, psíquico o moral) y pueden producir o aumentar la inminencia de un daño) e insalubres (exponen al que las realiza (por la forma y demás circunstancias) a contraer enfermedades). Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia en la empresa. (Según artículos 172 al 179 de la Ley de Contrato de Trabajo).

En cuanto a la maternidad, queda prohibido según el artículo 177 de LCT, el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al

embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de LCT (accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio).

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento.

Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

Capítulo XI:

Jubilación.

Para los hombres, la edad requerida para jubilarse es de 55 años al igual que la mujer.

Contar con 25 años de aportes, con al menos 12 años de los últimos 15 trabajados en la industria.

En caso de acreditarse una suma inferior al 80 % de los últimos 15 años en la Industria de la Construcción, se procede a un prorrateo.

El cálculo del mismo incluye los períodos aportados durante toda la vida laboral del trabajador, tanto en la Industria de la Construcción como bajo cualquier otro régimen, común o especial.

El resultado de dicho prorrateo determina la edad y cantidad de años de aportes requeridos al trabajador, siempre entre lo exigido por el régimen común (65 años de edad y 30 de aportes) y lo que regulado por la ley 26.494 (55 años de edad y 25 de aportes).

La documentación requerida para la solicitud del trámite jubilatorio son:

- DNI original.
- Constancia de inscripción extendida por el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción del empleador como del trabajador a su cargo.
- Registros de afiliados a la Unión Obrera de la Construcción y de la Obra Social de la Construcción.
- Libreta de aportes al Fondo de Desempleo creado por la Ley 22.250
- La credencial del registro laboral que extienda el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC).

La presentación de la documentación se realiza al momento de iniciar el trámite jubilatorio.

Si una persona durante su vida laboral trabajó por un tiempo en actividades de servicios comunes y otro en actividades especiales, riesgosas o insalubres, se tomarán en cuenta los requisitos de cada una para calcular la edad jubilatoria y la cantidad de aportes necesarios para su situación en particular.

El trámite para jubilación es igual que cualquier persona al buscar la planilla al ANSES para poder empezar con el trámite, la diferencia es que esa planilla se manda a UOCRA central para poder examinar si cumple con todos los requisitos para poder jubilarse.

Capítulo XII:

Higiene y seguridad

Los empleadores deberán adoptar las medidas pertinentes en salvaguarda de la seguridad e higiene laboral. Los delegados del personal deberán colaborar en procura de que se adopten las medidas que tengan en mira las referidas salvaguardas, transmitiéndoles a los empleadores las observaciones que hagan a esa finalidad. En mira a esta salvaguarda los empleadores proveerán a los trabajadores, para las tareas que así lo requieran y como elementos de pertenencia de la empresa: botas, botines de seguridad, capuchas, delantales, impermeables, cascos protectores, guantes, máscaras, etc. En los lugares próximos a hornos y calderas en funcionamiento y/o con temperatura superior a la normal, se les proveerá de ropa especial ambientada. Cuando el trabajo se efectúe en túneles y en montaña la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación podrá disponer, atendiendo a las circunstancias, se provea a los trabajadores de otros elementos de protección adecuados.

En todo lugar de trabajo el empleador deberá proveer un botiquín con todos los elementos necesarios para efectuar primeras curas.

Los empleadores deberán poner a disposición del personal, vestuarios espaciosos y limpios anexos a los baños, sin corrientes de aire y, en caso que el número de operarios supere los cincuenta, la empleadora facilitará armarios preparados para recibir candado. En los casos de demoliciones, excavaciones, las empresas dispondrán las tareas de manera de conservar hasta el último momento, compatible con el desarrollo del trabajo una habitación y un baño destinado para el uso de los obreros.

Los empleadores deberán proveer agua de uso corriente en la zona a sus trabajadores en la cantidad suficiente para beber y agua limpia para su higienización y demás necesidades de los operarios. El agua para beber será provista a temperatura agradable.

En las obras de construcción de caminos, canales, desagües, túneles o similares, será condición previa a la iniciación de los trabajos la instalación de servicios y baños higiénicos provistos de elementos para el aseo acorde con la cantidad de personal que trabaje en las mismas y la índole de las obras.

En cada sitio de trabajo, y en lugares adecuados, la empresa habilitará locales higiénicos y techados con su respectiva parrilla para los obreros que almuercen en los mismos. Cuando la cantidad de obreros que almuercen supere la de veinticinco, la empresa designará un ayudante, acordándole 3 (tres) horas pagas, quien se encargará de atender la parrilla y la limpieza del local, pudiendo las partes, y de acuerdo a las circunstancias, convenir la instalación de comedores. Asimismo, habida cuenta de las circunstancias, podrán acordar la instalación de duchas con agua caliente. Toda divergencia de criterio, respecto a los dos supuestos antes previstos, deberá ser dilucidada por la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación.

Los lugares que se utilicen para albergar a los trabajadores en las obras que se ejecuten fuera de los centros urbanos deberán reunir adecuadas condiciones de higiene y habitabilidad. Dichos lugares destinados para vivienda de los obreros deberán ser espaciosos y confortables debiendo proveer los empleadores, para el uso exclusivo de cada uno de los obreros, una cama de una plaza con su correspondiente colchón y almohada y un armario guardarropa preparado para recibir candado por cada habitación. En las zonas de intenso frío estos albergues deberán contar con su correspondiente calefacción, esta norma será obligatoria de cumplir cuando la temperatura disminuya desde 0 (cero) grado centígrado.

Además deberán contar en forma anexa con instalaciones sanitarias en perfectas condiciones de uso e higiene acordes con la cantidad de personal albergado que reside efectivamente en la obra. La Comisión Paritaria determinará las normas que regirán para las instalaciones de dichas viviendas, normas que se considerarán parte integrante de la presente convención nacional.

Capítulo XIII:

Conservación del puesto de trabajo

El empleador conservará el empleo al trabajador cuando éste deba prestar servicio militar obligatorio, por llamado ordinario, movilización o convocatorias especiales desde la fecha de su convocación y hasta treinta (30) días después de concluido el servicio, siempre que este lapso no exceda el de la ejecución de la obra o de la tarea específica que aquél cumpliera.

El tiempo de permanencia en el servicio será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por esta ley o convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en el servicio no será considerado para determinar los promedios de remuneraciones a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

Capítulo XIV:

Solidaridad

Quien contrate o subcontrate los servicios de contratistas o subcontratistas de la construcción, deberá requerir de éstos la constancia de su inscripción en Registro Nacional de la Industria de la Construcción y comunicar a éste la iniciación de la obra y su ubicación.

Los empresarios, los propietarios y los profesionales, cuando se desempeñen como constructores de obra que contraten contratistas o subcontratistas que no hayan acreditado su inscripción en el Registro Nacional, serán, por esa sola omisión, responsables solidariamente de las obligaciones de dichos contratistas o subcontratistas respecto al personal que ocuparen en la obra y que fueren emergentes de la relación laboral referida a la misma.

Regulación del contrato.

No existe la estabilidad, cualquiera de las partes puede resolver el Contrato de Trabajo. La que dispone extinguir el contrato solo debe cumplir el requisito de comunicar en forma fehaciente a la otra, o sea que llegada la notificación se produce la resolución del contrato.

Empleo no registrado.

Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador.

Las relaciones laborales que no cumplieren se considerarán no registradas.

El empleador que no registrare 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. 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.

Artículo 245: “En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o

fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido”.

El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada.

El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas.

Capítulo XV:

Infracciones, Sanciones y Penalidades

El empleador podrá suspender al trabajador hasta veinte (20) días en el año, contados a partir de la primera suspensión. Para que la suspensión sea válida, deberá ser fehacientemente notificada y contener plazo fijo. Durante el período de suspensión, el empleador deberá continuar efectuando los aportes.

Será obligación de todo empleador el exhibir los libros y demás documentación que exige la legislación laboral, cuando así lo requiera.

Mensualmente el empleador deberá entregar al trabajador constancia fehaciente del depósito de los aportes al Fondo de Desempleo.

En caso que el empleador incurriese en mora en la obligación de depositar mensualmente el aporte, la suma adeudada por ese concepto, será objeto de incrementación en la medida de la variación del índice oficial de precios mayoristas a nivel general del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos o del que lo reemplazare, experimentada entre el mes anterior al que debió efectuarse el depósito o el pago y el anterior a aquel en que el mismo se efectúe.

Para el caso en que el depósito y el pago se realicen en el mismo mes en que debió efectuarse, pero vencido el plazo legal para concretarlos, la actualización se hará sobre la base de la variación habida entre el último mes anterior respecto del precedente.

En el supuesto de que cualquiera de las partes rescindiese el contrato de trabajo, y la mora subsistiese, el reajuste previsto por este artículo se extenderá hasta los sesenta (60) días posteriores a dicha rescisión, salvo que con anterioridad se promoviere acción judicial.

En este último caso, el planteamiento de la demanda hará cesar el modo de incrementación establecido en este artículo, aplicándose a partir de la fecha de su promoción, el sistema legal de actualización de los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo.

Será sancionado con multas de:

Hasta cuatro (4) remuneraciones básicas diarias correspondientes a la categoría de oficial albañil, por cada trabajador con quien el empleador no haya

cumplido la obligación de entregar mensualmente una constancia fehaciente del depósito de los aportes del Fondo de Desempleo.

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.

Hasta ocho (8) remuneraciones básicas diarias correspondientes a la categoría de oficial albañil, por cada trabajador en infracción, o que al tiempo de la constatación de la infracción tenga trabajadores no inscriptos.

En el caso de presentación voluntaria tardía el empleador que se encontrare en infracción deberá abonar el arancel incrementado con cuantías graduadas en forma creciente en razón de períodos de tiempo transcurridos de acuerdo a lo que determine la reglamentación, quedando exento del pago de la multa fijada en este inciso.

Las multas especificadas en los incisos anteriores, se duplicarán en cada caso de reincidencia.

No obstante las sanciones precedentemente establecidas, el incumplimiento de las demás obligaciones emergentes de la presente ley y de sus normas reglamentarias, harán pasible a los responsables, de las penalidades instituidas por el régimen legal sancionatorio de las acciones y omisiones que según las leyes nacionales y provinciales de trabajo constituyan infracciones a las mismas.

La ley y 26.940 crea un Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Dicho organismo es el que registrará a los empleadores que fueran sancionados por resolución firme emanada por el Ministerio de Trabajo, la AFIP, la SRT o juez competente.

Las sanciones más relevantes incluidas son: las que actualmente aplica el Ministerio de Trabajo por falta de inscripción del empleador, por falta de registración del trabajador, las impuestas por obstrucción a la labor de la inspección del Trabajo, como también las impuestas por la AFIP. Además tenemos las impuestas por autoridades provinciales o la Ciudad Autónoma de

Buenos Aires y por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo por la obstrucción de la inspección. También se registran a partir de esta resolución las impuestas por el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios.

En dicho registro se consignarán los datos esenciales de la empresa infractora conjuntamente con los datos de la infracción, la fecha de notificación sancionatoria, fecha de regularización de la infracción, fecha de pago de multa y fecha y hora de ingreso en el registro. Cada sanción permanecerá publicada en el registro según el plazo determinado para cada caso, pero dicha permanencia tendrá un plazo de duración máximo de 3 (tres) años.

La ley claramente indica que aquellos empleadores inscriptos no podrán:
Acceder a los programas, acciones asistenciales, o de fomento, beneficios o subsidios administrados, implementados o financiados por el Estado Nacional;
Acceder a líneas de crédito otorgadas por las instituciones bancarias públicas;
Celebrar contratos con el Estado, participar en obras públicas, concesiones de servicios públicos y licencias, etc. dentro de su ámbito de aplicación.

La ley 26941 modifica el Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales del Pacto Federal del Trabajo.

Los montos por las distintas infracciones quedaron de acuerdo a la siguiente escala:

- Infracciones leves: apercibimientos y / o multa de 25% al 150% del Mínimo Vital y Móvil (MVM) al momento de la infracción.
- Infracciones graves: multas del 30% al 200% del MVM.
- Infracciones muy graves: multas del 50% al 2000% del MVM.

La ley 25.212 se aplicará a las acciones u omisiones violentas por las leyes o reglamentos del trabajo, salud, higiene y seguridad en el trabajo, así como la de cláusulas normativas de los convenios colectivos.

Son infracciones leves:

- El pago de las remuneraciones fuera del plazo legal, cuando el atraso fuere de hasta cuatro (4) días hábiles si el período de pago fuera mensual, y de hasta dos (2) días hábiles si el período fuera menor.

- No exponer en lugar visible del establecimiento los anuncios relativos a la distribución de las horas de trabajo
- No otorgar, salvo autorización, el descanso de las mujeres al mediodía cuando correspondiera.
- Cualquiera otra que viole obligaciones meramente formales o documentales, salvo las tipificadas como graves o muy graves.
- Las acciones u omisiones violatorias de las normas de higiene y seguridad en el trabajo que afecten exigencias de carácter formal o documental, siempre que no fueren calificadas como graves o muy graves.

Son infracciones graves:

- La falta, en los libros de registro de los trabajadores, de alguno de los datos esenciales del contrato o relación de trabajo.
- La falta de entrega de los certificados de servicios o de extinción de la relación laboral a requerimiento del trabajador.
- La violación de las normas relativas en cuanto a monto, lugar, tiempo y modo, del pago de las remuneraciones, así como la falta de entrega de copia firmada por el empleador de los recibos correspondientes.
- La violación de las normas en materia de duración del trabajo, descanso semanal, vacaciones, licencias, feriados, días no laborables y en general, tiempo de trabajo.
- La violación de la normativa relativa a modalidades contractuales.
- La falta o insuficiencia de los instrumentos individuales de control de la jornada de trabajo.
- Toda otra violación o ejercicio abusivo de la normativa laboral no tipificada expresamente en esta Ley, establecida para proteger los derechos del trabajador, para garantizar el ejercicio del poder de policía del trabajo y para evitar a los empleadores la competencia desleal derivada de tales violaciones o conductas abusivas.
- Las acciones u omisiones que importen el incumplimiento de las obligaciones en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, siempre que no fueren calificadas como muy graves.

Son infracciones muy graves:

- Las decisiones del empleador que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo o la ocupación por motivos de: raza, color, ascendencia nacional, religión, sexo, edad, opinión política, origen social, gremiales, residencia o responsabilidades familiares.
- Los actos del empleador contrarios a la intimidad y dignidad de los trabajadores.
- La falta de inscripción del trabajador en los libros de registro de los trabajadores, salvo que se haya denunciado su alta a todos los organismos de seguridad social, incluidas las obras sociales, en la oportunidad que corresponda.
- La cesión de personal efectuada en violación de los requisitos legales.
- La violación de las normas relativas a trabajo de menores.
- La violación por cualquiera de las partes de las resoluciones dictadas con motivo de los procedimientos de conciliación obligatoria y arbitraje en conflictos colectivos.
- Las que deriven en riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores

Conclusión

Los trabajadores de la construcción, es donde se producen la mayor cantidad de accidentes y enfermedades profesionales. Por esta razón, los derechos de los trabajadores agrarios han sido siempre una preocupación y ocupación, tanto de sindicales como de diversos laboristas, por reconocer la dura realidad de este sector y su lucha permanente por mejorar su situación. La ley 22.250 se prevalece la protección de los trabajadores de la construcción y de su familia, brindando mayor seguridad en los riesgos y accidentes. La ley por sí sola no resulta suficiente para garantizar las condiciones dignas y equitativas de los trabajadores, sino que se debe ser cumplida y es una responsabilidad tanto del empleador, las asociaciones sindicales, las autoridades administrativas y del trabajador.

Bibliografía

Convenio Colectivo de Trabajo 76/75

Decreto 1309/96

Decreto 1342/81- Reglamenta la ley n° 22.250

Ley 18.695 “Reglamentase el procedimiento para la aplicación de sanciones por infracciones a las normas de ordenamiento y regulación de la prestación de trabajo”

Ley 22.250-Regula el régimen de la Industria de Construcción

Ley 24.013 “Ley Nacional de empleo”

Ley 25.212 “Ratificase el pacto Federal del Trabajo”

Ley 26.494 “Jubilaciones y pensiones”

Ley 26.940 “Promoción del trabajo registrado y prevenciones del fraude laboral”

Ley 26.941 “Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales”