Más ESCUELA

Guía de estudio

Educación Adultos 2000

Ciudadanía y TRABAJO

C

*Material de distribución gratuita

Buenos Aires Ciudad

Vamos Buenos Aires

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

Jefe de Gobierno

Horacio Rodríguez Larreta

Ministra de Educación

María Soledad Acuña

Jefe de Gabinete

Luis Bullrich

Subsecretaria de Coordinación Pedagógica y Equidad Educativa

María Lucía Feced Abal

Subsecretario de Tecnología Educativa y Sustentabilidad

Santiago Andrés

Subsecretario de Carrera Docente

Manuel Vidal

Subsecretario de Gestión Económico Financiera y Administración de Recursos

Sebastián Tomaghelli

Subsecretaria de la Agencia de Aprendizaje a lo Largo de La Vida

Eugenia Cortona

Director General de Planeamiento Educativo

Javier Simón

Director General de Educación de Gestión Estatal

Fabián Capponi

Directora de Educación del Adulto y Adolescente

Sandra Jaquelina Cichero

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

Adultos 2000

Guía de Estudios Ciudadanía y Trabajo

Tercera edición marzo 2020

Equipo Docente Adultos 2000

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

Índice

Objetivos Generales 8
Objetivos específicos 8
Presentación de la materia 8
Contenidos temáticos 8
Cómo hay que estudiar 9

UNIDAD 1: Trabajo, empleo y mercado de trabajo 11

1.1 - Concepto de Trabajo 11

1.1.1 - Definiciones de «Trabajo». El Trabajo como espacio social de formación de identidades y su papel en la construcción de la sociedad y de las relaciones sociales 11

1.1.2 - Origen y distintas etapas del trabajo a lo largo de la Historia 12

1.2 - El trabajo como empleo 17

1.2.1 – La plusvalía y el mercado de trabajo 17

1.2.2 – Concepto de «salario». Tipos de Salario: Directo, Indirecto y Diferido. Beneficios Sociales 18

UNIDAD 2: Las formas del trabajo y sus actores 23

2.1 - Características de la actividad laboral 23

2.1.1 - Trabajo en relación de dependencia. Palabras clave: empleo, salario, aguinaldo, vacaciones pagas, seguridad social, ART, asignaciones familiares 23

2.1.2 - Trabajo independiente. Palabras claves: trabajo no asalariado, ingresos variables, patrones, cuentapropistas, emprendedores, cooperativistas 26

2.1.3 - Precariedad Laboral. Desocupación. Subempleo. Desempleo. Las realidades del trabajo precario. Las responsabilidades del Estado 29

2.2 - Actores del Mercado del Trabajo 31

2.2.1 - Organizaciones Empresariales (empresas multinacionales, pymes), Cooperativas de Trabajo (fábricas recuperadas, cooperativas rurales, de vivienda, etc.) 32

2.2.2 - Cooperativas de Trabajo 34

2.2.3 – Trabajadores y Sindicatos 36

2.2.4 - Organización Internacional del Trabajo 36

2.2.5 – El Estado 37

UNIDAD 3: Derecho del trabajo y derechos de las/os trabajadoras/es 39

3.1 - Las condiciones generales del trabajo 39

3.1.1 - Derecho del Trabajo. Concepto. Principios. Derechos individuales y colectivos 39

3.1.2 - Historia del derecho laboral en la Argentina. Primeras Regulaciones 40

3.2 - Protección legislativa de los trabajadores y la exigencia a los Estados para su cumplimiento 43

3.2.1 - Legislación Laboral Internacional (la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Naciones Unidas, Convenios de la OIT. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) 43

3.2.2 - Legislación Laboral Nacional. Artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina, artículo 75 inc. 22 sobre Pactos Internacionales con jerarquía constitucional. Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 45

3.2.3 - Sistema de protección social en Argentina (sistema previsional, asignaciones familiares, seguro de desempleo, etc.) 49

Bibliografía y legislación sugerida para consulta 53

Legislación 53

Leyes Laborales 53

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

Objetivos Generales

El propósito de la asignatura es la formación de ciudadanos/as capaces de reconocer, comprender, analizar críticamente y transformar los escenarios del mundo laboral.

El desarrollo de la materia procura que los y las estudiantes comprendan la ciudadanía como una práctica social fundada en el reconocimiento de la persona como sujeto de derechos y al Estado como responsable de su efectiva vigencia. Sumadamente se espera que analicen la realidad cotidiana mediante el empleo de herramientas conceptuales producidas por el pensamiento social y político para entender el Trabajo dentro de la dimensión que implica la dignidad humana.

Objetivos específicos

- Comprender las dimensiones del trabajo humano y sus relaciones con la sociedad en general.
- Reconocer las distintas modalidades laborales y las formas de organizar el trabajo.
- Visualizar las situaciones de vulneración de derechos laborales y los mecanismos de exigibilidad de su cumplimiento en las actuales condiciones laborales.
- Identificar los diversos actores del mercado de trabajo, como ser las empresas, los sindicatos, el Estado y las relaciones que establecen.
- Conocer las normas que regulan las condiciones generales del trabajo.

Presentación de la materia

Esta materia brinda acceso a un conocimiento amplio sobre el concepto de trabajo, contexto sociohistórico de su desarrollo, de los deberes y derechos del trabajador, de las características actuales y prospectivas que definen al mundo del trabajo, las transformaciones en las formas de organización y las condiciones y relaciones laborales en el contexto actual.

Contenidos temáticos

UNIDAD 1: Trabajo, Empleo y Mercado de trabajo

1.1 - Concepto de Trabajo

1.1.1- Definiciones de «Trabajo». El Trabajo como espacio social de formación de identidades y su papel en la construcción de la sociedad y de las relaciones sociales.

1.1.2- Origen y distintas etapas del trabajo a lo largo de la Historia.

1.2 - El trabajo como empleo

1.2.1- La plusvalía y el mercado de trabajo.

1.2.2 - Concepto de «salario». Tipos de Salario: Directo y Diferido. Beneficios Sociales.

UNIDAD 2: Las formas del trabajo y sus actores

2.1 - Características de la actividad laboral

2.1.1 - Trabajo en relación de dependencia. Palabras clave: empleo, salario, aguinaldo, vacaciones pagas, seguridad social, ART, asignaciones familiares.

2.1.2 - Trabajo independiente: Palabras clave: trabajo no asalariado, ingresos variables, patrones, cuentapropistas, emprendedores, cooperativistas.

2.1.3 - Precariedad Laboral. Desocupación. Subempleo. Desempleo. Las realidades del trabajo precario: Las responsabilidades del Estado.

2.2 - Actores del Mercado de Trabajo

2.2.1 - Organizaciones Empresariales (empresas multinacionales, Pymes).

2.2.2- Cooperativas de Trabajo.

2.2.3 - Trabajadores/as Sindicatos.

2.2.4- Organización Internacional del Trabajo.

2.2.5- Estado.

UNIDAD 3: Derecho del Trabajo y derechos de los/as trabajadores/as

3.1 - Las condiciones generales del trabajo

3.1.1 - Derecho del Trabajo. Concepto. Principios. Derechos individuales y colectivos.

3.1.2- Historia del derecho laboral en la Argentina. Primeras Regulaciones.

3.2 - Protección legislativa de las y los trabajadores y la exigencia a los Estados para su cumplimiento.

3.2.1-Legislación Laboral Internacional (La Declaración Universal de Derechos Humanos de la Naciones Unidas, Convenios de la OIT. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)

3.2.2- Legislación Laboral Nacional. Artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina, artículo 75 inc. 22 sobre Pactos Internacionales con jerarquía constitucional. Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

3.2.3- Sistema de protección social en la Argentina (sistema previsional, asignaciones familiares, seguro de desempleo, etc.)

Cómo hay que estudiar

- Se deberá tener en cuenta los siguientes recursos para preparar la materia:
- Textos (desarrollados en la presente Guía de Estudios).
- Consignas orientadoras.
- Sugerencias de videos.
- Actividades integradoras por Unidad.
- Trabajos prácticos.

Para estudiar los contenidos temáticos se deberán leer los textos desarrollados. Luego se deberá ir resolviendo una serie de consignas orientadoras a modo de guía de análisis, que facilitarán sintetizar, ordenar y retener la información que hay que estudiar. Las consignas orientadoras se resuelven con la información que brindan los textos desarrollados para cada tema.

La resolución de las consignas orientadoras forma parte del propio proceso de aprendizaje y no se exige su presentación.

También se incluyen las sugerencias de videos. Los mismos sirven de apoyo, refuerzan e ilustran los contenidos, pero no son imprescindibles y no reemplazan a los textos desarrollados ni a la Constitución Nacional.

La actividad integradora de cada Unidad se debe realizar una vez que se terminó de estudiar la misma. El objetivo es practicar los temas correspondientes a esa Unidad y relacionarlos.

Finalmente se encuentran los trabajos prácticos, cuya entrega sí es obligatoria dentro de las fechas topes establecidas para cada uno oportunamente. Los trabajos prácticos deben

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

realizarse una vez que se estudiaron los contenidos desarrollados, porque tienen por objetivo la integración, la aplicación, la posibilidad de volver a los textos para repasar conceptos y realizar así una autoevaluación de cómo te encuentras preparada/o para dar el examen. Es por esto que permiten reflexionar y hacer consultas con las y los profesores para afinar o poner a punto el estudio de los temas.

No es recomendable la resolución de Actividades Integradoras y de TP sin el estudio previo del material de lectura.

Deberá ser tenido en cuenta que los temas que aparecen en estas ejercitaciones y la forma en cómo se presentan, son solo algunos ejemplos de los contenidos temáticos de la materia que pueden ser evaluados en el examen.

UNIDAD 1: Trabajo, empleo y mercado de trabajo

1.1 - Concepto de Trabajo

El concepto de trabajo puede ser abordado desde distintas disciplinas y distintos enfoques. En esta materia abordaremos el concepto desde una perspectiva que comprende al trabajo como actividad individual y social de las personas.

1.1.1 - Definiciones de «Trabajo». El Trabajo como espacio social de formación de identidades y su papel en la construcción de la sociedad y de las relaciones sociales

A continuación exponemos algunas definiciones propuestas por Finocchio y Gojman:

«*Trabajo* es toda forma de actividad que permite transformar la naturaleza en bienes y servicios útiles y crear relaciones interpersonales y sociales más ricas.»

«*Trabajo* es la actividad social mediante la cual el hombre (fuerza de trabajo), con ayuda de las herramientas y condiciones materiales indispensables (medios de trabajo), transforma los objetos de trabajo (materia prima o bruta) con el fin de satisfacer sus necesidades de conservación y reproducción.»

FINOCCHIO, Silvia y GOJMAN, Silvia. «El trabajo entre sueños, incertidumbres y realidades». En: AISENBERG, Beatriz y ALDEROQUI, Silvia. *Didáctica de las Ciencias Sociales II. Teorías con prácticas*. Buenos Aires; Paidós; 1998

Ninguna de estas dos definiciones parece ser lo suficientemente adecuada para comprender la dimensión laboral de las sociedades modernas, en las cuales el trabajo se ha constituido en un medio de integración social. Limitar la noción de trabajo a la posibilidad de subsistencia presupone reducir a las personas a una primaria condición de ser natural y, a sus capacidades, a un factor de producción.

El concepto de trabajo debe incluir la consideración de las personas como *sujetos* y todas sus necesidades posibles de ser satisfechas, teniendo en cuenta las condiciones económicas y culturales del momento: la mera sobrevivencia no da cuenta de una vida verdaderamente humana.

Por otra parte, aproximarse desde esta mirada a las condiciones actuales del trabajo, permite comprender relaciones de poder y situaciones de injusticia, marginación y pobreza.

La palabra **«trabajo»** solemos usarla en la vida cotidiana, imprimiéndole diversos significados. Nos referimos a una **ocupación** que goza de una remuneración pero también a aquellas actividades que no se les da una valoración económica, como podría ser el trabajo doméstico.

A veces también asociamos esta noción a un **espacio físico** cuando decimos, por ejemplo, «me voy al trabajo» o «estoy en la oficina».

En otras oportunidades hablamos del trabajo como la **obra producida** por una persona. Por ejemplo, decimos que alguien hizo un buen trabajo, una vez que finalizó algo: reparar una computadora, construir una pared, ordenar la casa.

A veces se equipara trabajo con una **actividad intelectual**, como cuando alguien afirma trabajar en un proyecto de investigación; o referido a una **actividad física**, cuando un profesor nos dice «buen trabajo», tras ejercitarnos en el gimnasio.

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

Vemos entonces que este concepto implica una **acción o un conjunto de acciones que crean o transforman algo**. Nos da una idea de un **proceso**, algo que implicó un tiempo determinado.

Se suele identificar al **trabajo** con aquellas **actividades socialmente valoradas y legitimadas**, como las labores del docente, el médico, arquitecto, etc. Quedarían fuera del mismo las actividades ilícitas como vender drogas, traficar armas, robar.

Asimismo, la palabra es usada para referirse a que alguien «tiene» trabajo y se valora como **algo preciado por la sociedad**, sobre todo en tiempos de crisis socioeconómicas. La categoría se la asocia a la identidad de la persona y a su pertenencia en la sociedad. De esta forma, las y los trabajadores constituyen una de las clases fundamentales de los tiempos actuales: la **clase obrera**, también llamada proletaria.

Una precisión mayor podría realizarse entre las categorías de trabajo y empleo. Si entendemos que «trabajo» admite distintos usos y significados, **«empleo»** implica una actividad enmarcada en el **mercado laboral** produciendo un bien o un servicio y que es remunerada con dinero, aspecto que desarrollaremos en Unidad 1.2.

También desarrollaremos más adelante, en Unidad 3, cómo para el Derecho, el trabajo humano responde a una **necesidad**; es una labor que presta una **utilidad** y forma parte del proceso de producción como bien u objeto de cambio. Quienes lo ejercen, **venden** su fuerza de trabajo en el mercado a cambio de una paga (**salario**). Por eso mismo, estas tareas se vinculan con un tipo de **legislación** para proteger las condiciones en las que se desempeñan las labores productivas. A eso le llamaremos **«derecho laboral»,** que se encuentra integrado por diversas leyes como también por la Constitución Nacional.

Entonces, tratando de abarcar todas las dimensiones que implica el **trabajo** humano, podríamos definirlo como **conjunto de actividades que las personas realizan con la finalidad de lograr un objetivo**, que puede ser desde satisfacer la necesidad de la propia supervivencia hasta la satisfacción de necesidades económicas, culturales y de toda otra índole que implique la **dignidad humana**.

Este concepto amplio que analiza al trabajo desde distintas dimensiones, será ampliado en el punto 2 de esta Unidad.

1.1.2 - Origen y distintas etapas del trabajo a lo largo de la Historia

Desde que los seres humanos existimos como especie, hemos necesitado **agruparnos para** poder **sobrevivir**. Primero lo hemos hecho en **grupos** más pequeños, para luego formar otros más numerosos y complejos. Pero siempre, desde nuestros orígenes como especie, hemos precisado los recursos que la **naturaleza** nos ofrecía. La carroña primero, luego la caza, pesca y recolección de frutos, nos permitió conseguir alimentos. Las cuevas, o los refugios que se construían espontáneamente, nos proveían el calor del hogar.

En las sociedades **paleolíticas**, el trabajo **cooperativo** y **colaborativo** era la forma de transformar la naturaleza. Aquello se vio facilitado con la progresiva invención y elaboración de herramientas hechas en piedra o hueso. No había allí una contraprestación económica. El trabajo se hacía de forma organizada, colaborativamente, y se distribuían las diversas tareas.

Con el **Neolítico**, los seres humanos dejaron de depender de lo que la naturaleza los proveía y empezaron, con la agricultura y ganadería, a **producir** sus propios alimentos. Allí comenzó un proceso de **especialización y organización del trabajo** a partir de la **división de tareas**: mientras algunas personas se dedicaban a la agricultura o ganadería, otras realizaban distintas artesanías.

Con el descubrimiento de la agricultura y ganadería, las personas comenzaron a producir más de lo que necesitaban para subsistir. Por ello comenzaron a generar un **«excedente»**: los alimentos comenzaron a sobrar, lo que permitió que un sector de la población abandonara los trabajos productivos para especializarse en oficios. Unos pocos se dedicaron a la organización y administración de esos nuevos recursos. Así comenzó la **división del trabajo manual e intelectual**, que fue precedida, según Federico Engels, con una forma previa de dividir las tareas: el **reparto de labores entre varones y mujeres**.

Con la domesticación del ganado y de las plantas se fue desarrollando el **criterio de propiedad** sobre los rebaños, que pasaron al control de los jefes de familia. Según Engels, en algún momento de los tiempos prehistóricos los hombres buscaron modificar el sistema de herencia. De esta forma surgió la **familia patriarcal**, sometida al poder del jefe, quien tenía la voz de mando sobre la unidad familiar y luego sobre la tribu. Las mujeres eran intercambiadas para generar alianzas entre diversos grupos familiares.

El trabajo como esfuerzo, de forma constante, con horarios y dependencia jerárquica, comienza con la aparición de la agricultura. La naturaleza, en estas sociedades y estos tiempos, marcaba los ritmos de trabajo: las crecidas regulares del Nilo, por ejemplo, obligaban a los campesinos a realizar sus tareas en épocas de retirada de las aguas, donde las tierras tenían una fertilidad natural y el clima era propenso para la siembra.

Cuando se crearon los primeros **Estados**, el trabajo se repartió socialmente. Las sociedades siguieron siendo agrícolas, porque la mayoría de la población trabajaba en la agricultura y la ganadería. Pero aparecieron otros **grupos sociales** (comerciantes, artesanos, sacerdotes, soldados y gobernantes) y otras **diferencias de riqueza y poder**. Algunas personas no se dedicarían al trabajo de la tierra ni a la elaboración de objetos artesanales. Se ocuparían específicamente de las tareas de mando, organización, administración y control. Curiosamente, también se verían exentas del pago de tributos. Ese **«reparto social de tareas»** vino acompañado, además, por el surgimiento de la **esclavitud**. Quienes no podían pagar los tributos, o aquellos enemigos caídos en batalla, eran vendidos como esclavos. Perdían todo control sobre sus decisiones y todo tipo de autonomía, para ser considerados un objeto sin alma ni voluntad alguna.

Si bien la **esclavitud** existió durante miles de años, y aún hoy persiste aunque de forma clandestina, fue característica de la **Antigüedad**. Tanto para los griegos como para los romanos la economía se enriquecía gracias al trabajo de los esclavos, quienes se desempeñaban en el ámbito doméstico, en los talleres de los artesanos, en los campos, en las obras públicas, en los trabajos forzados como las minas, pero también en la educación y el comercio.

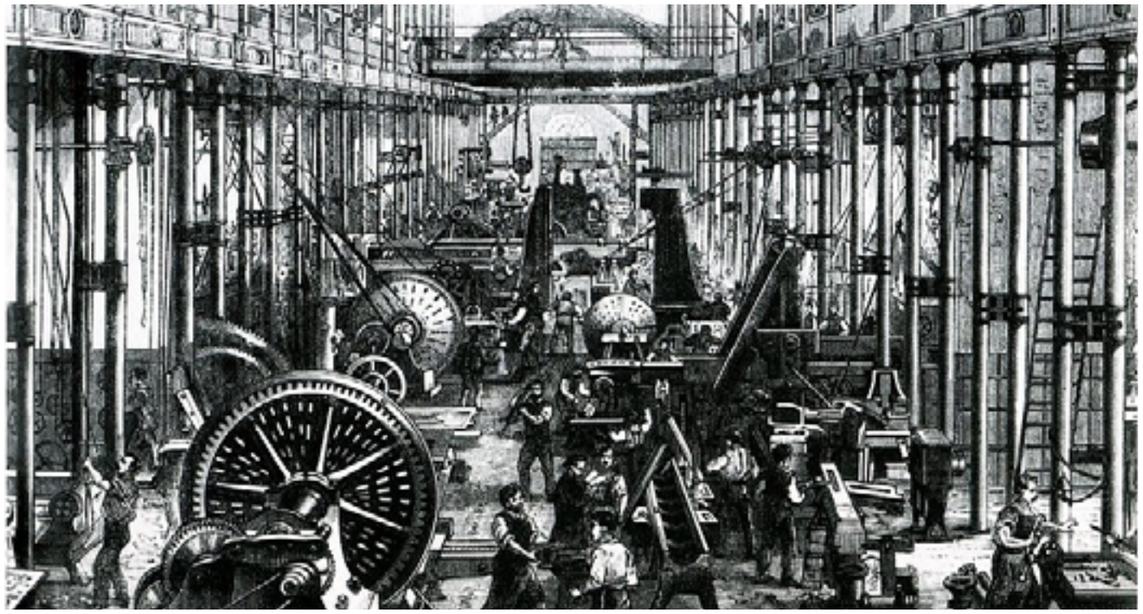
Durante la **Edad Media** (siglos V a XV), en Europa Occidental desapareció esa forma de sujeción. El trabajo tenía un valor de utilidad social ligado todavía a concepciones religiosas y morales tan importantes como el valor económico. Las clases sociales más pudientes estaban excluidas del orden del trabajo. La **relación de explotación** pasó a darse entre señores feudales (dueños de grandes extensiones de tierras) y campesinos. Entre ellos había un vínculo económico sin intercambio de dinero. Los campesinos no percibían un salario por su trabajo, hacían producir la tierra que el señor les daba, podían usar parte de la producción para sus propias necesidades, pero el resto debían entregarla al señor como tributo. Allí el trabajo era manual y familiar.

En el **siglo XII**, en las ciudades, comenzaron a surgir talleres artesanales de fabricación textil. Allí se dio una forma de trabajo basada en un régimen jerárquico, con maestros y aprendices.

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

En los campos continuó con el trabajo artesanal, con herramientas de fabricación simple en los pequeños talleres. Son formas preindustriales que serían desarrolladas y profundizadas siglos más tarde.

Las transformaciones políticas producidas en Europa a partir del **siglo XV** sentaron las bases para los cambios que se fueron produciendo en la sociedad. La apertura de las rutas comerciales, las invenciones científicas, ciclos agrícolas exitosos, la urbanización y el aumento de la población incrementaron la actividad económica y con ello la necesidad de modificar las formas existentes del trabajo hasta ese momento. Dentro de los campos surgió una forma de trabajo particular que algunos historiadores denominan **«Industria Rural a Domicilio»**. En ella los campesinos recibían de un mercader, la materia prima (por ejemplo la lana) y la devolvían transformada (ej. en prendas) para que ese mismo comerciante las vendiera en las ciudades cada vez más pujantes. Son formas de organizar la producción previas a la Revolución Industrial.



La Revolución Industrial

La Revolución Industrial fue un proceso económico, social y político que comenzó en Europa hacia la segunda mitad del siglo XVIII. Si antiguamente la producción textil (fundamentalmente) se realizaba en el ámbito rural, la Revolución Industrial la vuelve a concentrar en las ciudades pero en un lugar en particular: la **fábrica**.

La Revolución Industrial reemplazó la tracción animal por la locomotora y el barco a vapor. Estas transformaciones en el mundo de la producción y la economía produjeron los **cambios** más significativos en las **relaciones y organización del trabajo**. La condición proletaria, obrera y asalariada se incorpora al tejido social. Su valor económico es plenamente reconocido en la sociedad y sobre él se funda una pertenencia social.

Los obreros/as de estos tiempos **carecían de garantías legales** y la retribución percibida era mínima y exigua, para invertir solo en consumos básicos. También era frecuente el cambio de lugar de trabajo y los descansos estaban condicionados a la producción. Los niños y las mujeres fueron los sectores más desprotegidos y sometidos a la explotación laboral.

Con la aparición del petróleo a fines del siglo XIX, la electricidad se convirtió en fuente de energía para poner en funcionamiento los motores, iluminar las ciudades y establecer otras formas de comunicación que hasta ese momento no existían, como el teléfono y el telégrafo. El desplazamiento del trabajo manual continúo para empezar a reemplazar el trabajo del ser humano por la máquina.

Los **distintos procesos de lucha** hicieron que durante el siglo XX, la relación laboral entre patrones o empresarios y trabajadores o empleados, estuviera encuadrada bajo marcos regulatorios que permitieron el surgimiento de la **seguridad social**, vacaciones pagas, seguros, jubilación, sanciones para el trabajo infantil. Los derechos de los trabajadores surgen a través de procesos de luchas y movilizaciones, en muchos casos trágicas, para lograr su cumplimento.

Después de la **Segunda Guerra Mundial** comienzan a registrarse cambios que operan en forma significativa. Las aplicaciones surgidas de la energía atómica, la automatización, las computadoras, el surgimiento de la red internet, cambian completamente las condiciones del trabajo y aparecen nuevas modalidades. En este período las relaciones laborales se enmarcan en la llamada **implicación responsable**, basadas en la **negociación individual** y en la **flexibilización laboral**, o sea la capacidad de las y los trabajadores para adecuarse a los cambios tecnológicos y la capacidad interna para cambiar de puestos de trabajo. También implicó la debilidad de las obligaciones legales por parte del empleador.

Consignas orientadoras Unidad 1.1

A continuación realizá las actividades que te proponemos. Para ello, es conveniente que tengas a mano papel y lápiz o lapicera.

Importante: La realización de las siguientes consignas es recomendable para facilitar la síntesis, para ordenar y retener la información que hay que estudiar para avanzar en la integración de los temas vistos hasta el momento, pero no deben entregarse para su corrección. Recordá que el equipo de docentes y facilitadores se encuentra a tu disposición para que le hagas todas las consultas que sean necesarias.

1. Interpretación de texto.

a) Resumí las diversas nociones de trabajo expuestas por las autoras Finocchio, Silvia y Gojman, Silvia.

b) ¿Sería correcto definir al trabajo de una sola forma? Explicá tu respuesta y reelaborá un concepto de «trabajo».

c) A partir de lo leído con respecto al origen y distintas etapas del trabajo a lo largo de la Historia, realizá una flecha del tiempo en la que se ubiquen cronológicamente las diversas formas en las cuales se desarrolló el trabajo y sus características.

2. Análisis de fuente.
Leé atentamente el siguiente fragmente del tango «Domingos de Buenos Aires» (Letra y música de Eladia Blázquez, 1970) y respondé las preguntas que se plantean luego.

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

«Hoy es domingo, por lo tanto no trabajo,
No habrá corridas para arriba, para abajo,
No voy a entrar en la vorágine maldita
De sentirme una hormiguita pisoteada con desdén.
Hoy es domingo y lo gasto como quiero,
Es mío entero porque Dios lo ha decretado,
La problemática la guardo en el cuaderno.
La semana es un infierno ¡el domingo es un Edén!»

a) ¿Con qué se asocia la categoría de trabajo?

b) ¿Se presenta una visión positiva o negativa de la misma? ¿En qué se nota?

c) ¿Por qué creés que le canta al domingo? ¿Qué visión presenta sobre ese día?

3. Leé atentamente el siguiente fragmento y resuelve las preguntas que se encuentran a continuación del texto:

«A partir de la segunda mitad del siglo XVIII, la sociedad inglesa protagonizó un proceso que transformó el modo de vida de las sociedades europeas. Ese proceso fue la Revolución Industrial. Generalmente los historiadores explican este proceso diferenciando dos fases. La primera, en la que se originó el «despegue industrial» -el crecimiento acelerado- a partir de la expansión de la industria textil algodonera, y la segunda, que se desarrolló a partir de 1850, en la cual la industria -impulsada por nuevos descubrimientos científicos y técnicos- se afirmó como la actividad económica más importante en Inglaterra, Francia, Alemania y Estados Unidos.

[...] Las nuevas máquinas eran grandes y pesadas, por lo que no podían ser instaladas en la casa de los trabajadores, y como además eran propiedad de los empresarios capitalistas, éstos organizaron las fábricas. La utilización de la máquina de vapor, que reemplazaba la energía humana, combinada con los telares mecánicos, contribuyó a la obtención de los resultados deseados. El trabajo del obrero se alejó cada vez más de la creatividad del artesano y se transformó en una tarea rutinaria. Poco a poco la fábrica reemplazó los talleres manufactureros y se transformó en la base de la organización económica capitalista. La industria era un tipo de actividad económica que requería la circulación de dinero para funcionar: era necesario para la instalación de fábricas, la compra de materias primas y el pago de los salarios de los obreros. Por ello la industrialización dependió de la inversión de los burgueses que habían acumulado capital a partir del comercio y el préstamo de dinero a interés. Los burgueses, desde entonces llamados capitalistas, comenzaron a hacer inversiones en la industria.

ALONSO, María E.; VÁZQUEZ, Enrique C. y GIAVÓN, A.
Historia. El mundo contemporáneo.
Buenos Aires; Aique Grupo Editor; 1999.

a) ¿Qué diversas fases tiene la Revolución Industrial?

b) ¿A qué sectores sociales menciona el fragmento? ¿Cómo los describe a cada uno?

c) ¿Qué tareas realizaban las máquinas?

d) ¿Por qué creés que el fragmento menciona que *«el trabajo del obrero se alejó cada vez más de la creatividad del artesano»*? Desarrollá tu respuesta.

Te recomendamos la siguiente película: «Tiempos modernos», dirigida por Charles Chaplin (1936).

1.2 - El trabajo como empleo

Los apartados siguientes enfocan al trabajo como **empleo**, es decir como **actividad** enmarcada **en el mercado laboral**, produciendo un bien o un servicio, y que es **remunerada con dinero**.

Como forma de acercarnos al análisis del trabajo en esta dimensión, podemos citar palabras de la **OIT (Organización Internacional del Trabajo)**: *«La forma más eficaz de seguridad social sigue siendo el trabajo decente. Así pues, facilitar el acceso a las oportunidades de empleo debería convertirse en una orientación básica de las políticas integradas»* (OIT, 2011: 23).

1.2.1 – La plusvalía y el mercado de trabajo

Según Karl Marx, la **plusvalía** es la ganancia que produce un trabajador y que es apropiada por su patrón. Se obtiene a partir de la diferencia que se produce entre el costo de la fuerza de trabajo (salario) y la ganancia que obtiene el empresario, dueño o patrón, fruto de aquella producción.

Tradicionalmente, el concepto fue acuñado para describir la realidad europea de la segunda mitad del siglo XIX, que tenía una producción industrial cada vez más fuerte y una clase obrera cada vez más explotada, la cual no tenía más que su fuerza de trabajo y la vendía en el mercado. No obstante, se trata de un término que aún permanece vigente en las sociedades actuales, toda vez que forma parte del sistema capitalista.

La **plusvalía** y la noción de **mercado de trabajo** son componentes esenciales del **capitalismo**. Llamamos capitalismo a aquel sistema económico -que para algunos historiadores nace en el siglo XV y para otros hacia fines del XVIII- que se basa en la **propiedad privada de los medios de producción** (las tierras, las máquinas, los medios de transporte y las instalaciones) y en la existencia de un **mercado** donde se comercian bienes, servicios, productos y trabajos. Un sector o clase social en este sistema es dueño de los medios de producción y del capital necesario para sostener los costos. Se trata de la **burguesía**. Este grupo, que nace hacia el siglo XII, fue creciendo en poder hasta controlar los Estados para fines del siglo XIX. Con esa influencia sobre los Estados y teniendo la posesión del capital, las máquinas y las instalaciones productivas, ha necesitado de fuerza de trabajo para poder realizar los productos que luego vendería en el mercado. En este sistema, los **trabajadores/as** se ven **obligados** para poder sobrevivir y evitar caer en la pobreza a **vender su fuerza de trabajo**. Lo harán a cambio de una contraprestación económica: el **salario**.

¿Y de qué modo los capitalistas acumulan sus riquezas? El valor de la venta del producto en el mercado es superior al del costo de su producción; de lo contrario no existiría ganancia. Por consecuencia, la ganancia con que se queda el capitalista no fue producida solo por lo que él aportó, sino también por lo que aportó la o el trabajador. En el sistema capitalista, esta porción de *valor extra* que se obtiene de un producto no es redistribuida al trabajador, y precisamente ese *valor extra* (o plus del valor; valor adicional) es lo que constituye la «plusvalía», la cual es apoderada por el capitalista permitiéndole así la acumulación de mayor capital, mientras que las y los trabajadores solo pueden continuar siendo asalariados.

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

1.2.2 – Concepto de «salario». Tipos de Salario: Directo, Indirecto y Diferido. Beneficios Sociales

Si bien en este punto desarrollaremos el tema «salario», cabe aclarar que el mismo se enmarca en el *trabajo en relación de dependencia*, cuyas características se amplían en el punto siguiente.

Llamamos «**salario**» a la retribución económica que obtiene un trabajador por realizar su tarea o a cambio de un servicio que ha prestado. El término deriva de sal, aludiendo al hecho de que en la Antigüedad se utilizó la sal como medio de pago, aunque como vimos, las lógicas monetarias no eran las que más predominaban.

El salario se vincula con la noción de remuneración. El artículo 103 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT) de nuestro país establece:

> *«...se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque este no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.»*

Este aspecto de poner a disposición la fuerza de trabajo lo ampliaremos en el punto siguiente al desarrollar el tema de «trabajo en relación de dependencia».

La **remuneración**, por tanto, presenta algunos **caracteres esenciales** que la distinguen:

Es igual y es justa	Se sustenta en el principio consagrado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional: «Igual remuneración por igual tarea».
Insustituible	No puede ser reemplazada.
Carácter dinerario	Debe abonarse con dinero. Solo un 20% puede ser en especie.
Íntegra	El Trabajador la debe percibir íntegramente.
Carácter alimentario	Principal medio con que cuenta el trabajador para solventar sus gastos.
Irrenunciable	Toda renuncia del trabajador a la remuneración es nula.

Plazos para la remuneración (artículos 126 y 128 de la LCT).

La Constitución de la Nación Argentina establece en su art. 14 Bis un **salario mínimo vital y móvil** y una remuneración justa para todas las personas trabajadoras. De acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo, el SMVM es el salario más bajo que se paga en efectivo y que todas las y los trabajadores mayores de 18 años de edad deben recibir, sin importar la categoría o actividades que se llevan a cabo. Las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años pueden celebrar contrato de trabajo con autorización de sus padres, responsables o tutores. Se presume tal autorización cuando el adolescente viva independientemente de ellos (Art. 32). Tampoco podrán ser empleados por más de 6 hs. diarias o 36 hs. semanales (Art. 190).

La definición de Salario Mínimo Vital y Móvil según la LCT establece qué:

> *- «Es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador, sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.» (art.116)*
>
> *- «Ningún trabajador en relación de dependencia puede recibir una remuneración menor.» (art. 119).*

En el Salario Mínimo, Vital y Móvil no están incluidos las asignaciones familiares ni los llamados beneficios sociales (art. 118). No puede ser embargado salvo por deudas alimentarias.

Para cobrar el total se debe cumplir la jornada normal de trabajo. Si se trata de jornadas inferiores, impuestas por la calificación (insalubre, nocturna), se cobra el total del salario mínimo.

La Ley del Contrato de Trabajo establece que el salario puede ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias; sin embargo la parte en dinero de la remuneración no podrá ser inferior al 80% del total de la misma (Art. 107).

Distintos tipos de salario.

a) Salario directo: está constituido por la suma que percibe el trabajador en concepto de salario (básico y plus). Puede ser:

- **Monetario**: Está constituido por una cantidad de dinero que por un concepto u otro reciben los trabajadores. El salario que se establece en el convenio colectivo de trabajo debe fijarse, todo en dinero, de forma de evitar la utilización de vales, tickets u otros.
- **Especie o No Monetario**: Está constituido por pagos no monetarios que recibe el trabajador o su familia, como alimentos, vivienda, vestuario o demás artículos destinados a su consumo personal.

b) Salario diferido: es producido pero no recibido por el trabajador, sino que se deja en receso para ser percibidos con posterioridad, a través de la Seguridad Social y de los fondos de pensiones. Está constituido por las prestaciones que hacen empresas y trabajadores a la seguridad social y a fondos privados de pensiones, llamados también fondos compensadores, con el objeto de garantizar una pensión cuando finalice la vida activa de los trabajadores.

Llamamos **«seguridad social»** al derecho de las personas a gozar de protección ante las distintas contingencias y necesidades específicas que enfrentan en cada una de las etapas de su vida, desde el nacimiento hasta la vejez y la muerte. Es la forma en que la sociedad da respuesta a las diversas problemáticas que tienen sus miembros y, en especial, los más vulnerables.

> *«Las **contingencias** son aquellas situaciones que tienen alguna probabilidad de ocurrir a lo largo de la vida de las personas. Por ejemplo: un accidente de trabajo, una enfermedad, un período de desempleo, el embarazo y nacimiento de un hijo/a, la invalidez parcial o total o el fallecimiento del proveedor/a de ingresos del hogar, etc. En general, se trata de situaciones que obligan a las personas a dejar de trabajar y de percibir ingresos laborales –temporal o permanentemente– y ponen en riesgo las condiciones de vida del trabajador y de su familia o generan cargas económicas extra. Otros eventos, en cambio, ocurren con certeza: todas las personas envejecen, y en algún momento mueren.*

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

Ese envejecimiento, que finalmente impedirá trabajar, se constituye, para la seguridad social, en una necesidad: la de seguir recibiendo un ingreso económico cuando ya no se puedan desarrollar actividades remunerativas. Desde el punto de vista de los Derechos Humanos, el derecho a la seguridad social fue reconocido como tal en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que elaboró la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948 y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966. Quizá no se comprenda bien por qué figura este derecho en los textos internacionales sobre Derechos Humanos, pero esto puede explicarse de la siguiente manera: estos documentos tienen como eje la dignidad humana, y en la misma medida que se reconoce que la miseria es uno de los mayores atentados a la dignidad de las personas, la seguridad social ha sido en la sociedad actual el sistema más eficaz, y a la vez el más complejo, para remediarla. En definitiva, la función esencial para la que han sido creados los sistemas de protección social –y la razón por la cual es un derecho humano fundamental– es la cobertura de las necesidades básicas de los seres humanos para que puedan llevar una vida digna.»

Fuente: *http://www.trabajo.gob.ar/downloads/domestico/explora_SeguridadSocial.pdf*

Denominamos **«Derecho de la Seguridad Social»** al conjunto de **normas jurídicas** que regulan la **protección** de las contingencias y necesidades mencionadas. La seguridad social se extiende al sujeto que la solicita, así como a su grupo familiar, y obliga al Estado a que no abandone su responsabilidad en este aspecto.

En la Unidad 3.1 y 3.2 ampliaremos respecto a estas protecciones jurídicas internacionales y nacionales respectivamente. En la unidad 3.2.3 desarrollaremos el tema del Sistema de Seguridad Social de la Argentina.

Los **principios** que rigen al sistema de seguridad social son:

- **Universalidad**: se extiende a todos los individuos y grupos que integran un todo sin ninguna excepción.
- **Igualdad**: la seguridad social está obligada a brindar igual cobertura a todos los individuos, con la única condición de que estén en igualdad de circunstancias.
- **Unidad de gestión**: debe ser regulada por una legislación única y organizada y ejecutada por medio de una estructura financiera y administrativa única.
- **Irrenunciabilidad**: el sistema se funda en la participación necesaria de los beneficiarios. Podrá renunciarse a los beneficios pero no a la obligación de efectuar los aportes.

Beneficios sociales

Se tratan de **prestaciones** que se originan en la **relación laboral**, pero que no se otorgan como contraprestación del trabajo efectivamente realizado. Tienen por objeto otorgar beneficios o reparar un daño.

De acuerdo con la LCT, se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dineradas, no acumulable ni sustituible en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

Son **beneficios** sociales las siguientes prestaciones que establece el artículo 103 bis de la ley 20744:

a) Los servicios de comedor de la empresa;

b) Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo, debidamente documentados;

c) La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas;

d) Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones;

e) La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador otorgados al inicio del período escolar;

f) El otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización;

g) El pago de los gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes.

Consignas orientadoras Unidad 1.2

A continuación realizá las actividades que te proponemos. Para ello, es conveniente que tengas a mano papel y lápiz o lapicera.

Importante: La realización de las siguientes consignas es recomendable para facilitar la síntesis, para ordenar y retener la información que hay que estudiar para avanzar en la integración de los temas vistos hasta el momento, pero no deben entregarse para su corrección. Recordá que el equipo de docentes y facilitadores se encuentra a tu disposición para que le hagas todas las consultas que sean necesarias.

1. Interpretación de texto.

a) Explicá el concepto de «plusvalía».

b) Explicá qué es el capitalismo.

c) Explicá qué es el salario.

d) Explicá los caracteres esenciales de la remuneración.

e) Explicá a qué se considera salario mínimo, vital y móvil.

f) Explicá cómo está constituido el salario directo.

g) Explicá qué es el salario diferido y el derecho a la seguridad social. Explicá también los principios en los que se funda un sistema de seguridad social.

h) Explicá qué son los beneficios sociales.

2. Leé el siguiente caso y respondé:

Ana Bermúdez tiene 36 años y desde los 19 trabaja como costurera en una fábrica de indumentaria.

Este año la empresa redujo significativamente sus ventas y sus ganancias, por lo que el directorio resolvió reducir personal. Despidieron a 124 personas por ese motivo y Ana es una de ellas.

A los dos meses de haber sido despedida y aún sin poder conseguir un nuevo trabajo, Ana se entera de que está embarazada de su tercer hijo.

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

a) ¿Cuál sería el rol del Estado Argentino en este caso?

b) ¿Qué medidas podrían adoptarse para garantizar los derechos humanos y la protección social?

Recomendamos visualizar el ciclo:
«Qué pudimos conseguir. Una mirada sobre el bicentenario».
Disponible en *http://encuentro.gob.ar/programas/serie/8090/130*

Actividad Integradora de la Unidad 1

1. Indicá la época a la que aluden las siguientes oraciones según corresponda a: Antigüedad, Preindustrial, Industrial.

a) En estas sociedades, el trabajo estuvo ligado a las estaciones del año y a la fertilidad de la tierra, con ausencia de máquinas, predominio del trabajo campesino y extensión de la esclavitud.

_____

b) El trabajo artesanal, con herramientas de fabricación simple en los pequeños talleres.

_____

c) Se incorpora el uso de la energía a través del carbón y la máquina a vapor.

_____

2. Respondé si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas.

a) Ningún trabajador en relación de dependencia puede recibir una remuneración mayor que el Salario Mínimo, Vital y Móvil. _____

b) Trabajo y empleo quieren decir cosas distintas. _____

c) La noción de trabajo actual solo tiene en cuenta aquellas actividades que realizamos para garantizarnos la supervivencia. _____

d) El artículo 103 de la Ley del Contrato de Trabajo regula la actividad sindical. _____

e) Los beneficios sociales son prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dineradas, no acumulable ni sustituible en dinero. _____

UNIDAD 2: Las formas del trabajo y sus actores

2.1 - Características de la actividad laboral

El trabajo, como toda actividad humana, presenta diferentes condiciones según sea la relación que se entabla, es decir relaciones de dependencia, autónomas o mixtas.

Una forma de saber qué **cantidad** de la población se encuentra **trabajando** en un momento determinado se obtiene a través del **trabajo estadístico**; de esta forma, se define como Población Económicamente Activa (**PEA**) o **Fuerza de Trabajo**, a la compuesta por todas las personas que aportan su trabajo (lo consigan o no) para producir bienes y servicios económicos; es decir que son todas las personas que tienen una ocupación o que sin tenerla la están buscando activamente. De esta forma es posible determinar la Actividad o Condición laboral de la población para saber si se hallan Ocupados, Desocupados o Inactivos (jubilados, pensionados y menores de 10 años.)

Dentro del universo de población económicamente activa y ocupada es posible identificar **tres categorías** o formas especiales que asume la actividad:

a) Las y los asalariados(empleados en relación de dependencia).

b) Las y los patrones(empleadores).

c) Las y los trabajadores por cuenta propia o cuentapropistas

La categoría ocupacional es una dimensión de importancia para la caracterización de las relaciones de producción. Este criterio sostiene la tradicional discriminación entre los que compran fuerza de trabajo (patrones), los que usan su propia fuerza (trabajadores por cuenta propia) y los que venden su fuerza de trabajo en el mercado (asalariados).

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos: «Encuesta Permanente de Hogares Conceptos de Condición de Actividad, Subocupación Horaria y Categoría Ocupacional», 2011.

Los patrones y trabajadores por cuenta propia conforman el conjunto de los trabajadores independientes. En los puntos siguientes analizaremos las características de estas dos formas de actividad laboral.

2.1.1- Trabajo en relación de dependencia. Palabras clave: empleo, salario, aguinaldo, vacaciones pagas, seguridad social, ART, asignaciones familiares

En un sentido amplio toda retribución por un bien o servicio es una remuneración. Pero la prestación de un servicio por parte de una persona a favor de otra puede o no configurar una relación de trabajo.

Cuando existe relación de dependencia son aplicables las disposiciones legales laborales y de la seguridad social y en los casos de la locación de servicios y de obra se aplican las normas civiles y comerciales.

Pero ¿en qué consiste la relación de dependencia?

La noción de «dependencia» no se define en la Ley de Contrato de Trabajo ni en ninguna disposición laboral. Su conceptualización surge de la doctrina, es decir de la labor de los juristas que son los especialistas en Derecho, y de fallos judiciales que han ido destacando hechos, comportamientos, circunstancias y evidencias de la realidad que caracterizan a esa relación de dependencia.

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

Esta **dependencia** se refiere al fenómeno que se presenta en la práctica como consecuencia de la **subordinación** que se desprende del contrato de trabajo. Es decir que el trabajador debe poner su capacidad de trabajo a disposición del otro (un empleador), quien tiene la facultad de dirigirla, ya sea en los términos de lo pactado o de lo que corresponda por ley, convenio colectivo o costumbre.

Entonces, se considera **asalariado** a toda **persona que trabaja en relación de dependencia** bajo las formas y condiciones organizativas de la producción que le son dadas por su empleador, como así también los instrumentos instalaciones o maquinarias; de esta forma el trabajador en relación de dependencia no organiza su tiempo de trabajo sino que aporta su trabajo personal en los horarios y lugares que el empleador establece y con los materiales que pone a su disposición (planta, negocio, herramientas de trabajo).

En una relación laboral o **contrato de trabajo** que se establece entre empleado y empleador bajo la forma de contratación dependiente o asalariada, aparecen los siguientes **elementos**:

• **Recibo de sueldo**: Es el comprobante que recibe todos los meses el empleado en relación de dependencia mientras dure la relación laboral. Es un comprobante de los haberes (sueldo) liquidados por el empleador en donde debe figurar información del empleador: nombre o razón social, C.U.I.T., situación fiscal, los datos del empleado (documento de identidad, legajo, fecha de inicio de la relación laboral, fecha del pago de la liquidación con el detalle de la remuneración del trabajador, detalle de aportes patronales a jubilación y descuentos al empleado, descuentos por jubilación y obra social, y aportes como salarios familiares o remuneraciones extraordinarias si los hubiere).

Como podemos ver en el siguiente ejemplo gráfico, la liquidación diferencia sueldo remunerativo o **«bruto»** de sueldo **«neto»** (el monto real que cobra el trabajador). Las **retenciones** se hacen sobre el **sueldo bruto remunerativo**:

Categoría: Maestranza A
Mes de Cálculo: May.2013
Antigüedad: 3 años

Haberes	Remunerativo	NO Remunerativo
Básico	5.202,30	
Antigüedad	156,07	
Presentismo	446,51	
Acuerdo 05-2013		728,32
Presentismo (acuerdo)		60,69
Totales Parciales	$ 5.804,88	$ 789,01
Total Bruto		$ 6.593,89

Deducciones	%	$
Jubilación	11	638,54
Ley 19032	3	174,15
Obra Social	3	174,15
Obra Social (acuerdo)	3	23,67
Sindicato Art.100	2	116,1
Sindicato Art.100 (acuerdo)	2	15,78
Faecys	0.5	29,02
Faecys (acuerdo)	0.5	3,95
Aporte Osecac Art.14		50
Total Deducciones		$ 1.225,35
Total NETO		$ 5.368,55

En el siguiente ejemplo, vemos que se trata de un recibo de sueldo de una trabajadora que está cobrando licencia por maternidad:

La asignación por maternidad consiste en el pago de los haberes que le correspondería percibir a la trabajadora en los días que resten de la licencia preparto y/o posparto.

En el caso de remuneraciones variables, se trendrá en cuenta para determinar el monto de la asignación por maternidad, el promedio de las remuneraciones.

Talleres Gráficos S. A.
Nº de C.U.I.T..: 30-66350121-2
Domicilio: Viamonte 134 P.B. Ciudad Autónoma de Buenos Aires

RECIBO DE HABERES

PERÍODO DE PAGO		Fecha de Pago
Junio	2006	06/07/2006

LUGAR DE TRABAJO	APELLIDOS NOMBRES	LEGAJO
		152
		C. C. T.
		60/89
		FECHA
Osecac	Reparto 1.059,90 BNRA 0	08/06/2006

CÓDIGOS	CONCEPTOS	CANTIDAD	REMUNERAC.	NO REMUNERAC.	DESCUENTOS
	Licencia por maternidad	30		1.258,39	
	Sueldo		1.198,89		
	Antigüedad	7,00	59,50		
	Descuento días licencia	- 30,00	- 1.258,39		
	Jubilación	11,00%			0,00
	Ley 19,032 INSSJP	3,00%			0,00
	Obra Social	3,00%			0,00
	Seguro de vida				0,00
	Hijo			45,00	
	Redondeo			0,61	

Caja de Ahorro Pcia Bs As 123-560987/00

LUGAR DE PAGO	REMUNERACIÓN IMPONIBLE		TOTALES		
Cdad de Bs. As.	-		-	1.304,00	-
En Letras Son Pesos:	Mil trescientos cuatro			NETO A COBRAR	1.304,00
			Firma	Autorizada	
Recibo duplicado para el trabajador					

• **Vacaciones o Licencia Ordinaria**: es el período de descanso que le corresponde al trabajador en relación de dependencia una vez por año; el artículo 150 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) 20.744, establece la cantidad de días que hoy corresponde a cada trabajador tras haber trabajado por determinado período de tiempo. A mayor antigüedad en el puesto de trabajo, los días de vacaciones aumentan de forma proporcional. Según el Convenio Colectivo de Trabajo (rubro de la empresa o servicio) al que se pertenezca, los días pueden variar en función de tomarlos como días hábiles o corridos, pero en todos los casos para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

• **Aguinaldo**: también denominado Sueldo Anual Complementario, es una suma monetaria que los empleados cobran una vez al año en dos cuotas: una en julio y otra en diciembre. El cálculo de la suma del aguinaldo es equivalente al 50% de la mayor remuneración mensual devengada en todo concepto de cada semestre.

• **ART**: todo empleador está obligado a contratar una Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART) para cubrir los gastos relacionados con accidentes de las y los trabajadores en horario laboral o in itinere (o sea entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo), siempre y cuando la persona damnificada no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo.

• **Asignaciones Familiares**: las Asignaciones Familiares son una suma fija, que puede ser mensual o por única vez, que la ANSES (Administración Nacional de la Seguridad Social) paga a las y los trabajadores en relación de dependencia (públicos o privado); a titulares de prestación por desempleo, a jubilados y/o pensionados, a monotributistas y a titulares de la Pensión Honorífica de Veteranos de Guerra del Atlántico Sur. Las personas trabajadoras en relación de dependencia pueden percibir asignaciones familiares que se calculan de acuerdo con el sueldo liquidado por los casos de nacimiento, adopción, familia: hijos/as (todos los meses), prenatal (durante los meses de embarazo), ayuda escolar anual (una vez al año) y por matrimonio.

• **Jubilación**: son aportes mensuales que se calculan sobre el sueldo bruto que recibe el trabajador. Una parte la paga el trabajador de sus ingresos y otra el empleador. La jubilación permite que, después de determinada edad establecida por ley, se pueda abandonar la vida laboral y obtener una retribución por el resto de la vida.

• **Obras Sociales**: son entidades encargadas de brindar atención médica a las y los trabajadores, como así también a su grupo familiar. Así, si el trabajador o su grupo familiar que de él depende pueden acceder a la atención médica, medicamentos y prácticas de asistencia médica sin tener que pagar previamente todo el costo de la misma.

2.1.2 - Trabajo independiente. Palabras claves: trabajo no asalariado, ingresos variables, patrones, cuentapropistas, emprendedores, cooperativistas

Las y los trabajadores **independientes**, a diferencia de las personas en condición de trabajadoras asalariadas, no dependen de un empleador en particular; sus condiciones se fijan de acuerdo con las posibilidades que tiene en el mercado laboral. Los trabajadores independientes son los que **asumen los riesgos económicos de la actividad que desempeñan**, contrariamente a lo que ocurre con los trabajadores asalariados, quienes cuentan con mayor certidumbre respecto de sus ingresos laborales, organizan su propio trabajo y deciden cuándo y cómo hacerlo. Ese riesgo es lo que lleva a que la remuneración que perciben no siempre es la misma. Tampoco gozan de los beneficios del trabajo dependiente, como vacaciones pagas, licencias o una remuneración mínima fija.

Dentro del conjunto de trabajadores independientes podemos diferenciar los siguientes casos:

• **Los Patrones** (empleadores): son aquellos que siendo únicos dueños o socios activos de una empresa establecen las condiciones y formas organizativas del proceso de producción y emplean como mínimo a una persona asalariada y aportan al proceso de producción los instrumentos, maquinarias o instalaciones necesarias. Por ejemplo, el dueño de un comercio que contrata empleados, una empresa (PYME o Multinacional) etc.

• **Los trabajadores cuentapropistas**: son aquellas personas que desarrollan su actividad utilizando solo su propio trabajo personal, es decir que no emplean personal asalariado y usan sus propias maquinarias, instalaciones o instrumental. Por ejemplo: comercios atendidos por sus dueños, profesionales que brindan sus servicios, artesanos, vendedores ambulantes. Dentro de la categoría de los trabajadores cuentapropistas podemos distinguir otros segmentos que podríamos denominar a uno como el de **«emprendedores»** y otro como el de **«trabajadores cooperativistas»**. Ambos tienen características distintivas del resto de los trabajadores independientes.

Según el investigador Quintero Duque Carlos, la actitud emprendedora *«se traduce en una voluntad constante de iniciar y organizar teniendo en cuenta los recursos disponibles para atender a los resultados concretos»* (Quinteros Duque C. -2007: Generación de competencias en jóvenes emprendedores. Colombia. Universidad Autónoma de Bucaramanga).

Se podría definir al **emprendedurismo** como aquel proceso por medio del cual una persona lleva su idea a convertirse en un proyecto concreto con fines de lucro o beneficencia social generando innovación y empleo. Es el caso, por ejemplo, de las personas que venden sus productos por internet o sus servicios de soporte técnico on line, en donde se establecen las nuevas modalidades de venta en showrooms cuyos productos se publicitan a través del boca en boca o de las redes sociales, entre otros.

Si estos emprendimientos generan empleo para otras personas, es decir, si el que «emprende» no genera empleo solo para sí sino que, además, contrata personal, pasa a ser «patrón» o empleador.

El **cooperativismo**, a diferencia de un emprendimiento personal, hace referencia a un grupo de personas que se asocia en forma libre y voluntaria con el propósito de rendirse un servicio y rendirlo a la comunidad (Manual para instructores de cooperativismo -1974- Oficina de Asesoría Cooperativa. División de Cooperativas Misión de AID, Ecuador. México/Buenos Aires, Centro Regional de Ayuda Técnica).

Toda organización **cooperativa** presenta **dos elementos**:

a) El social, el cual apunta a que sus asociados se relacionen de manera democrática y participativa a través de asambleas y tomas de decisiones de común acuerdo para lograr un fin que beneficie a todos.

b) El económico, en donde cada uno de sus socios invierte una parte del capital común de la cooperativa y todos se responsabilizan de la manera en que este será utilizado. La participación en las ganancias o pérdidas obtenidas beneficiará o afectará negativamente a todos los participantes.

Existen **distintos tipos de cooperativas**: de trabajo, de consumo, de crédito, de vivienda, etc. El objetivo de una cooperativa **de vivienda** es que sus asociados puedan acceder a una de ellas. El objetivo de una cooperativa **de consumo** será que sus socios consigan mejores precios en bienes y artículos **de consumo**. En cambio, una cooperativa de trabajo, a diferencia de las de otro tipo, tiene como objetivo principal la generación de empleo y salario para sus asociados a través de la producción y/o comercialización de un producto o servicio. Por esta razón es que mencionamos a sus socios como un tipo de trabajadores distintos al resto de los mencionados (el tema de las cooperativas de trabajo se retoma en el punto 2.2 de esta Unidad).

Como podemos concluir, **estas tres clases de trabajadores** presentan **características distintas**. Dependiendo de la actividad y de sus ingresos, estará enmarcado dentro de una categoría tributaria diferenciada y, por lo tanto, los aportes que realicen serán diferentes ya que se distinguen tanto en sus ingresos, condiciones de trabajo y protección social.

En la Argentina existen **dos formas** de registrarse como trabajadores independientes:

• **Responsables inscriptos** o también llamado «autónomos», adheridos al Régimen General.

• **Monotributistas** adherido a un Régimen Simplificado.

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

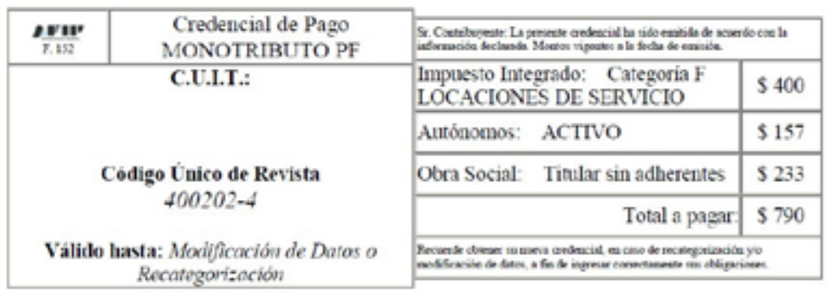
Cabe aclarar que el Régimen General comprende a todos los contribuyentes alcanzados por cualquiera de los tributos: los más comunes son el Impuesto a las **Ganancias** y el **I.V.A.** Se debe realizar la inscripción ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (**AFIP**) por cada impuesto.

Si se es **Responsable Inscripto** (lo opuesto al monotributista), además de registrarse ante la AFIP para aportar por los impuestos mencionados y/o los que le corresponda en cada caso, debe registrarse como trabajador autónomo para poder realizar aportes a la Seguridad Social (jubilación). Son responsables inscriptos todos aquellos trabajadores independientes que opten por esto en lugar de inscribirse como monotributistas.

El **monotributo** es un Sistema de Régimen Simplificado que concentra en un único tributo el cumplimiento de las obligaciones impositivas (Ganancias e Impuesto al Valor Agregado) y de seguridad social (jubilación y obra social) para los pequeños contribuyentes. Pueden inscribirse en este régimen las siguientes personas:

- Las personas físicas que realicen: ventas de cosas muebles, locaciones y/o prestaciones de servicios.
- Las sucesiones indivisas que continúan la actividad de la Persona Física.
- Integrantes de cooperativas de trabajo.
- Sociedades de Hecho e Irregulares (máximo de tres socios).

El siguiente es un ejemplo de **comprobante de pago de monotributo**:



AFIP F. 152 — Credencial de Pago MONOTRIBUTO PF

Sr. Contribuyente: La presente credencial ha sido emitida de acuerdo con la información declarada. Montos vigentes a la fecha de emisión.

C.U.I.T.:

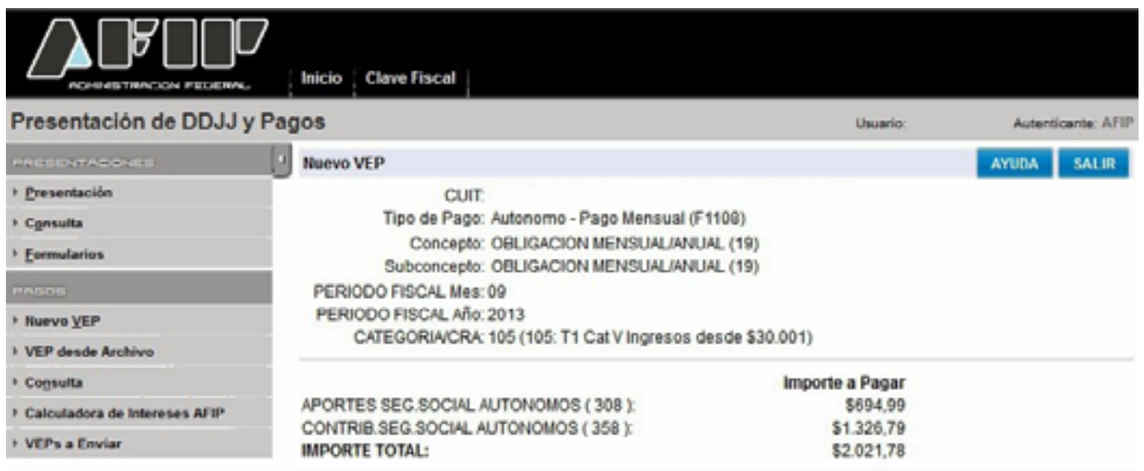
Código Único de Revista *400202-4*

Válido hasta: *Modificación de Datos o Recategorización*

Impuesto Integrado: Categoría F LOCACIONES DE SERVICIO	$ 400
Autónomos: ACTIVO	$ 157
Obra Social: Titular sin adherentes	$ 233
Total a pagar:	$ 790

Recuerde obtener su nueva credencial, en caso de recategorización y/o modificación de datos, a fin de ingresar correctamente sus obligaciones.

Y el siguiente es un ejemplo de pago de autónomo de régimen General:



AFIP ADMINISTRACION FEDERAL — Inicio | Clave Fiscal

Presentación de DDJJ y Pagos — Usuario: — Autenticante: AFIP

PRESENTACIONES: Presentación, Consulta, Formularios

PAGOS: Nuevo VEP, VEP desde Archivo, Consulta, Calculadora de Intereses AFIP, VEPs a Enviar

Nuevo VEP — AYUDA | SALIR

CUIT:
Tipo de Pago: Autonomo - Pago Mensual (F1100)
Concepto: OBLIGACION MENSUAL/ANUAL (19)
Subconcepto: OBLIGACION MENSUAL/ANUAL (19)
PERIODO FISCAL Mes: 09
PERIODO FISCAL Año: 2013
CATEGORIA/CRA: 105 (105: T1 Cat V Ingresos desde $30.001)

	Importe a Pagar
APORTES SEC.SOCIAL AUTONOMOS (308):	$694,99
CONTRIB.SEG.SOCIAL AUTONOMOS (358):	$1.326,79
IMPORTE TOTAL:	$2.021,78

2.1.3 - Precariedad Laboral. Desocupación. Subempleo. Desempleo. Las realidades del trabajo precario. Las responsabilidades del Estado

Como se mencionó en el punto 1 de esta Unidad, dentro de la Población Económicamente Activa se consideran *ocupadas* a todas las personas que tengan cierta edad especificada y que durante un período de referencia hayan trabajado.

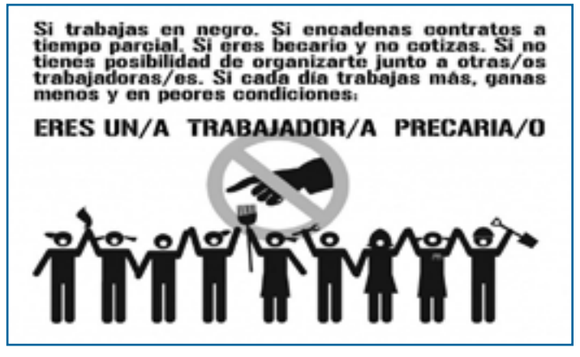
Pero cabe preguntarnos ¿todas las personas «ocupadas» lo están en las mismas condiciones?

El trabajo es una actividad esencial, sin embargo, existen diferentes tipos de relaciones laborales donde el trabajador no cuenta con protección legal. En la Argentina, un porcentaje de la Población Económicamente Activa tiene dificultades para obtener un empleo. Al mismo tiempo, no todas las personas que consiguen emplearse logran hacerlo en las condiciones que establecen las leyes que protegen los derechos de las y los trabajadores, entonces *caen* en formas de contratación que vulneran directamente sus derechos. Hablamos del **trabajo precario** llamado también **«trabajo en negro»** o **subocupación**, porque no está registrado o está sin contrato. Este tipo de condición laboral es aquella en la cual el trabajador no es declarado por su empleador y, por lo tanto, no se realizan por él los aportes correspondientes; en tal sentido, el trabajador se encuentra **desprotegido** frente al empleador.

Si bien La Organización Internacional de Trabajo (OIT) y, en la Argentina, el Ministerio de Trabajo de la Nación impulsan la **lucha contra la informalidad y la precariedad laboral**, cabe señalar que el Índice de Precariedad Laboral, además de incluir a la propia informalidad estructural, mide otros problemas de empleo dentro del sector moderno, tales como la subocupación, el empleo no registrado y el empleo doméstico no registrado.

Según los resultados de la Encuesta de la Deuda Social Argentina referidos al tercer trimestre de 2016 -EDSA-Bicentenario (2010-2016); Observatorio de la Deuda Social Argentina; UCA- solo el 41,4% de la población económica activa de 18 años y más logró acceder a un empleo pleno de derechos. Asimismo, el 18% de esta población de referencia se encuentra en una situación de subempleo inestable (realizando changas, trabajos temporarios o no remunerados, o siendo beneficiarios de programas de empleo con contraprestación); el 30,7% cuenta con un empleo precario (desarrollan actividades con continuidad laboral, tienen niveles de ingresos superiores a los de subsistencia, pero no participan en el Sistema de Seguridad Social); y el 11,8% se encuentra abiertamente desempleado.

La precariedad laboral puede implicar una remuneración que no alcanza a satisfacer las necesidades esenciales del individuo y de su grupo familiar; condiciones de trabajo que ponen en riesgo la salud; jornadas laborales que superan las horas permitidas por la legislación y la posibilidad latente de perder el empleo sin recibir indemnización.



Fuente: *http://www.redeco.com.ar/nacional/trabajadorxs*

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

Otro grupo que conforma la Población Económicamente Activa es aquel conformado por las **personas** en condición de **desocupadas**. Según la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) llevada a cabo por el INDEC, se considera como **desocupados abiertos** a todas las personas que no trabajaron en la semana de referencia, que estaban disponibles y buscaron activamente trabajo (enviar currículums, responder a avisos de diarios/internet, consultar a parientes o amigos, etc.) en algún momento de los últimos treinta días. Se incluyen dentro de este grupo a las personas disponibles que no buscaron trabajo, porque ya tenían trabajo asegurado y a los suspendidos sin pago que no buscaron porque esperaban ser reincorporados.

Cuadro de Antonio Berni. «Desocupados». 1934.

El concepto de **desocupación abierta** no incluye otras formas de empleo inadecuado, tales como personas que realizan trabajos transitorios (changas) mientras buscan activamente una ocupación, ni a aquellas personas que trabajan jornadas involuntariamente por debajo de lo normal, o los ocupados en puestos por debajo de la remuneración mínima (subocupación), o puestos por debajo de su calificación, como tampoco a los desocupados que han suspendido la búsqueda por falta de oportunidades visibles de empleo, etc. Es decir que el concepto de desocupación excluye, o no considera, a los trabajadores precarizados.

El **Estado** es la **organización jurídica** que **regula, protege y controla las relaciones** que surgen **entre trabajadores y empresas**, es decir que configura el conjunto de políticas públicas (de gasto público social, tributario, laboral y demográfico) que se dirigen a la vida de la población, sus condiciones de vida y orden social. Sin embargo, el Estado no opera solo como un mediador de relaciones laborales. No es solo un mediador porque el Estado tiene un conjunto de instituciones donde se crean políticas que reproducen, pero también que pueden romper con dicha reproducción creando y recreando a partir de decisiones políticas las reglas que organizan la vida económica y el orden social y la forma en que ambos se sostienen y realizan sus objetivos. El Estado muchas veces es también el principal empleador y las reglas que crea para el sector privado suelen también aplicarse a las relaciones que tiene con sus propios empleados. Por lo tanto, funciona como árbitro, pero el mismo tiempo como parte.

> «Al incidir sobre la distribución del ingreso y la protección social, la intervención social del Estado tiene un impacto sobre la oferta de la fuerza de trabajo y las condiciones para su venta y uso.»
>
> MARSHALL, A y CORTÉS. R. *Política Social y regulación de la Fuerza de Trabajo*. Rosario; Cuadernos Médico-Sociales Nº 65-66; 1993.

Retomando la noción del **Estado**, reconocemos como uno de sus **elementos** la existencia de un **gobierno** cuyo **ejercicio del poder** se reparte en **tres instituciones** (Poder **Ejecutivo**, Poder **Legislativo** y Poder **Judicial**). Son los distintos gobiernos que administran el Estado los que tienen en su poder crear lo que llamamos «políticas de Estado». Como bien se mencionó en el párrafo anterior, estas decisiones políticas van a ser las que generen las **reglas organizativas de la vida social y económica de la población**. Si bien los distintos gobiernos serán los responsables de esas decisiones, no debemos perder la perspectiva de que ese **poder** se **lo concedió la población** para quien gobiernan.

La **participación ciudadana** opinando en los debates públicos, manifestándose en peticiones a las autoridades y reflexionando al momento de elegir a esas autoridades son componentes básicos de toda **democracia** y de una sociedad responsable en la búsqueda del respeto a la dignidad humana, mayor igualdad de oportunidades y, por consiguiente, mayor justicia social.

Consignas orientadoras Unidad 2.1

A continuación realizá las actividades que te proponemos. Para ello, es conveniente que tengas a mano papel y lápiz o lapicera.

Importante: La realización de las siguientes consignas es recomendable para facilitar la síntesis, para ordenar y retener la información que hay que estudiar para avanzar en la integración de los temas vistos hasta el momento, pero no deben entregarse para su corrección. Recordá que el equipo de docentes y facilitadores se encuentra a tu disposición para que le hagas todas las consultas que sean necesarias.

1. Explicá cómo se define a la Población Económicamente Activa y para qué sirve ese dato estadístico.

2. Explicá en qué consiste el trabajo en relación dependencia y cada uno de los elementos existentes en esta modalidad laboral.

3. Trabajos independientes:

a) Explicá en qué consiste el trabajo independiente y qué tipos de trabajadores se pueden distinguir en esta modalidad laboral.

b) Explicá qué es el emprendedurismo y qué el cooperativismo.

c) Establecé diferencias entre los distintos tipos de trabajadores independientes.

d) Mencioná las dos formas de registrarse como trabajador independiente y en qué consiste cada una de ellas.

4. Explicá a qué se considera «trabajo precario» y qué implicancias plantea.

5. Explicá qué mide el Índice de Precariedad Laboral.

6. Según la Encuesta Permanente de Hogares, explicá quiénes son desocupados.

7. Explicá qué rol desempeña el Estado con respecto a la desocupación y la precariedad laboral.

2.2 - Actores del Mercado del Trabajo

Los **actores** que intervienen en el mercado del trabajo son: las organizaciones empresariales, las Cooperativas de Trabajo, los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones sindicales y el Estado.

La **demanda** de trabajo está compuesta por las empresas o empleadores que compran servicios. La **oferta** de trabajo se compone por las/os trabajadoras/es, quienes venden su servicio. La **interacción** de ambas determina las remuneraciones en el mercado laboral, aquél donde los individuos intercambian servicios.

En los puntos siguientes desarrollaremos cada uno de los actores intervinientes.

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

2.2.1 - Organizaciones Empresariales (empresas multinacionales, pymes), Cooperativas de Trabajo (fábricas recuperadas, cooperativas rurales, de vivienda, etc.)

La **organización empresarial** es el diseño y mantenimiento de un sistema basado en la determinación de los roles que cada uno debe cumplir. Es la coordinación entre los recursos humanos y materiales para lograr determinados objetivos. Algunas de sus características principales son:

- Se originan para realizar una determinada actividad.

- Las actividades están divididas, jerarquizadas y ordenadas en forma lógica, determinando las funciones que cada uno cumple.

- Cuenta con los medios económicos y humanos.

- Con un sistema de comunicación efectivo.

- Con un sistema de control y supervisión.

Por su parte, el artículo 5° de la Ley 24.744 y modificatorias, define **«empresa»** a la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos. A los mismos fines, se llama **«empresario»** a quien dirige la empresa por sí o por medio de otras personas y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la «empresa».

Dentro de este **tipo** de organizaciones podemos mencionar a las siguientes:

• Empresas multinacionales

Las empresas multinacionales o empresas transnacionales son aquellas que no solo están establecidas en su país de origen, sino que también se constituyen en otros países para realizar sus actividades mercantiles tanto de venta y compra como de producción en los países donde se han establecido. Las multinacionales están en capacidad de expandir la producción y otras operaciones alrededor del mundo, así como de movilizar plantas industriales de un país a otro.

Los procesos de fusión y las alianzas entre ellas les permiten alcanzar un creciente poder e influencia en la economía mundial. Su filosofía tiene un concepto global, mantienen un punto de vista mundial en sus negocios sobre los mercados (clientes), servicios y productos, bajo el cual conciben al mundo entero como su mercado objetivo. Estas empresas se caracterizan por el empleo de trabajadores tanto del país de origen como del país en el que se establecieron.

El término «multinacional» debe entenderse en lo que a mercado se refiere no a la naturaleza de la compañía: de hecho, es habitual que se califique el término «multinacionales» de engañoso y se prefiera llamarlas «transnacionales» ya que, aunque operen en varios países, su sede y principales directivos, así como el origen de su estrategia y la administración en general, se decide en su país de origen sin ninguna influencia de sus filiales de ultramar. Se argumenta así que por el hecho de que, por ejemplo, McDonald's opera en múltiples países no deja de ser una empresa estadounidense y no «multinacional».

Nacimiento e historia de las empresas multinacionales

Las empresas multinacionales nacieron como consecuencia del proceso de ampliación de los mercados. La primera empresa que puede ser considerada antecedente de las actuales multinacionales fue la Compañía de Moscovia, empresa de origen inglés fundada en Londres en 1555, dedicada al comercio entre Inglaterra y Rusia. Otro precedente se puede encontrar en las compañías de la India que surgieron en Gran Bretaña, Holanda, Suecia y Dinamarca en el siglo XVII y la banca Rothschild que se extendió por diversos países europeos.

Características de las Empresas multinacionales

• Se extienden en todo el territorio. Abren sus puertas a las personas usuarios de todo el mundo.

• Sus propietarios llevan sus productos o servicios a comunidades de todo el mundo abriendo nuevas sucursales en otros continentes fuera del de su origen.

• Poseen plantas en todo el mundo y trabajan con importantes cantidades de productos.

• Utilizan nuevas tecnologías, organización industrial, mercadotecnia y publicidad.

• Son fuertes inversiones en investigación y desarrollo para las comunidades.

• Conocimiento profundo de las estructuras y funcionamiento de los mecanismos políticos de los países donde están implantadas.

• Una de sus formas habituales de crecimiento es mediante los procesos de fusiones y adquisiciones.

• Sus productos no son terminados en la misma planta en la cual es iniciado. Lo transportan a otra planta en otro continente para ser finalizado. Y a otra para ser comercializado.

Defensores

Los seguidores de este tipo de compañías argumentan que el establecimiento de estas en un país determinado contribuye con la ocupación de personas del país en el cual se establecen; es decir, generan empleo para muchos trabajadores de este lugar. De la misma forma, estas empresas multinacionales también deben enfrentar la competencia de otras multinacionales o de empresas locales fuertes en los mercados en los cuales venden sus productos. Esta competencia requiere que estas compañías respondan a las necesidades y exigencias de los mercados locales sin perder eficiencia a nivel mundial, haciendo que inviertan recursos en investigación y busquen avances tecnológicos, administrativos y productivos con los cuales puedan obtener beneficios. Al aplicar estas tecnologías y conocimientos se produce una transferencia de estos a los países en los cuales hacen presencia tales empresas.

Críticas

Los críticos de las compañías multinacionales, por su parte, argumentan que estas compañías se convierten, en algunos casos, en explotadoras de los países en los que se encuentran, pues estas a menudo se ubican en países en los cuales los salarios de los trabajadores son bajos, lo que hace que los costos de los productos sean menores. Mientras que los defensores argumentan que las transnacionales son la auténtica esencia de la economía global y que son cruciales para progreso de las llamadas sociedades en desarrollo, los críticos piensan que la realidad es muy diferente. Las empresas transnacionales emplean solo un 3% de la fuerza de mundial (y menos de la mitad de estos empleados está en el sur).

La contienda entre gobiernos para atraer las inversiones de las transnacionales ha provocado una caída espectacular de las condiciones laborales, dando paso a una precariedad que ha perjudicado los derechos de los trabajadores.

Mientras que las grandes corporaciones utilizan su inmenso poder de compra y de acción para tomar las riendas de los mercados locales, las compañías locales son literalmente barridas de la escena. Algunos ejemplos de esta explotación es la destrucción de ecosistemas completos por parte de grandes corporaciones mineras y petroleras, las miles de personas muertas en desastres como el de Bhopal, en India.

Diversas organizaciones, sindicatos, partidos y ONG llevan a cabo diferentes campañas contra los abusos de esas corporaciones industriales.

Fuente: http://eco.unne.edu.ar/economia/catedras/micro1/2013/U4_Teoria_complemento.pdf

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

• Pymes

Se denomina así a las Pequeñas y Medianas Empresas. Los criterios para establecer si una empresa es pequeña o mediana, difiere del país del que se trate. Generalmente para clasificarlas se considera el volumen de ventas anuales y el rubro. Así es como se hace en Argentina.

Determinacion de la condicion de micro, pequeña o mediana empresa

Sector / Categoría	Agropecuario	Industria y Minería	Comercio	Servicios	Construcción
Micro	$ 3.000.000	$ 10.500.000	$ 12.500.000	$ 3.500.000	$ 4.700.000
Pequeña	$ 19.000.000	$ 64.000.000	$ 75.000.000	$ 21.000.000	$ 30.000.000
Mediana Tramo 1	$ 145.000.000	$ 520.000.000	$ 630.000.000	$ 175.000.000	$ 240.000.000
Mediana Tramo 2	$ 230.000.000	$ 760.000.000	$ 900.000.000	$ 250.000.000	$ 360.000.000

Cuando una empresa registre ventas en más de uno de esos sectores de actividad se tendrá en cuenta el sector cuyas ventas hayan sido las mayores. Si en algún sector de actividad la empresa supera los límites previstos para dicho sector, no será considerada Mi-pyme. De tratarse de empresas que desarrollen como actividad principal declarada ante la AFIP alguna de las actividades previstas en el artículo 3º de la Resolución Nº 340/17 de la citada secretaría, además deberá verificarse que el valor de sus activos –computados conforme a lo establecido en la citada resolución– no supere el importe de $ 100.000.000.

Fuente: *http://www.bcra.gob.ar/Pdfs/Texord/t-micemp.pdf*

2.2.2 - Cooperativas de Trabajo

Como ya anticipamos anteriormente, al referirnos a los distintos tipos de trabajadores...

«... Toda cooperativa es una sociedad que tiene ciertas diferencias con respecto a otros modelos de organizaciones empresariales como, por ejemplo, la Sociedad Anónima o la Sociedad Limitada. La principal diferencia de la cooperativa es que está compuesta por personas que deciden asociarse entre sí, de manera que todas ellas conforman, a partes iguales, la organización creada.

Las cooperativas, al ser una sociedad con fines empresariales, tienen que contar con una serie de Estatutos en los que se deben establecer cuestiones como el nombre y tipo de sociedad, el domicilio social, la duración prevista de la misma o el objeto para el que se ha creado la cooperativa. El capital social mínimo, la aportación mínima a este capital social por parte de los participantes y las normas para repartir pérdidas o beneficios son otras cuestiones que deben estar declaradas en los estatutos de la organización. Es evidente, a tenor de las cuestiones planteadas, que estamos ante una agrupación de personas que tienen intención de comercializar productos y servicios. En definitiva, el objeto de la cooperativa es realizar actividades empresariales, de ahí que se deban determinar estas cuestiones como si fuera una empresa 'normal'. De hecho, lo es.

La principal diferencia viene determinada por la propiedad de la organización. Mientras que en una cooperativa todos los socios son propietarios, en una empresa lo son los accionistas. ¿Qué consecuencias tiene esto? En primer lugar, los trabajadores de una cooperativa son los propios dueños de la actividad, de manera que el rendimiento de sus acciones recae sobre ellos mismos, ya sea en positivo o en negativo.

En el caso de una sociedad empresarial constituida como tal, la responsabilidad recae sobre la junta directiva, en ningún caso sobre los trabajadores contratados para desarrollar ciertas actividades. De este modo, si hay beneficios en una empresa, estos irán a parar a la propia empresa y, en segundo lugar, a los accionistas. En una cooperativa, las ganancias van a parar a partes iguales sobre cada uno de los miembros asociados.

Precisamente, este principio de igualdad y equidad entre socios, es el que marca el funcionamiento de una cooperativa. Muchos expertos la relacionan con un modelo para generar negocio más coherente y menos vinculado con la parte más dura y voraz del capitalismo. Toda la gestión de la cooperativa se realiza de forma democrática por los miembros, a través de decisiones que se ponen en valor y se deciden en las Asambleas, con la participación de todos los socios de la cooperativa. La base del funcionamiento de una cooperativa es que las decisiones, las responsabilidades y los beneficios se reparten de forma equitativa, frente a la toma de decisiones y poder que otorga una empresa a un grupo limitado de sus miembros...»

Fuente: *https://www.gedesco.es/blog/que-es-una-cooperativa-y-como-funciona/*

Asimismo, cabe citar lo referido a las cooperativas planteado por la Organización Internacional del Trabajo:

«La OIT considera que las cooperativas no solo son importantes como medio para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de mujeres y hombres en todo el mundo, sino que también ponen a disposición de los usuarios infraestructura y servicios esenciales, incluso en áreas olvidadas por el Estado y las empresas inversoras.

Las cooperativas tienen una probada trayectoria en materia de creación y mantenimiento del empleo, ya que actualmente brindan más de 100 millones de puestos de trabajo. Asimismo, contribuyen al avance del Programa Global de Empleo de la OIT y a la promoción del trabajo decente.»

Fuente: *http://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/lang--es/index.htm*

Una **organización cooperativa** es la unión para alcanzar metas que serían imposibles de alcanzar en forma individual. Como ya anticipamos, a las **cooperativas de trabajo** les caben todas las características de cualquier otro tipo de cooperativas, pero lo que las distingue es que tienen como objetivo principal la generación de empleo y salario para sus asociados a través de la producción y/o comercialización de un producto o servicio.

Ejemplos de cooperativas de trabajo son las **fábricas** o **empresas recuperadas** que son organizadas y conducidas por quienes eran empleados de las mismas antes de que éstas cerraran por problemas económicos y/o legales. Estos exempleados en relación de dependencia, vieron en peligro su fuente laboral y decidieron defenderla tomando la decisión de continuar con la empresa o fábrica como forma de no quedar excluidos del mercado laboral. Han sido recuperadas gráficas, restaurantes, hoteles, frigoríficos, madereras, metalúrgicas, etc.

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

2.2.3 – Trabajadores y Sindicatos

El **Sindicato** es definido como una **organización colectiva laboral** basada en **principios de solidaridad y de justicia**, que nace dentro del nuevo sistema de producción industrial con el objeto de defender los intereses colectivos que conforman las agrupaciones de trabajadores por medio de acuerdos y acciones comunes que tienen el propósito de promover el desarrollo individual, familiar y colectivo de ellos con la parte empresarial, sus organizaciones y el Estado mismo. Es decir, que los sindicatos son organizaciones creadas por las/os trabajadoras/es con el propósito de defender sus derechos laborales y sus intereses económicos y sociales.

En la actualidad, en la Argentina, los sindicatos están agrupados por **rama productiva** y la **afiliación** es **voluntaria**, su principal objetivo es defender los derechos de las/os trabajadoras/es y negociar con los empresarios para obtener mejoras salariales y condiciones laborales para la rama productiva o servicio al que representan.

Las luchas por condiciones dignas de labor sin duda fueron el camino inicial para el reconocimiento de los derechos laborales como salarios dignos, vacaciones pagas, libertad de sindicalización; pero la garantía de estos derechos, como vimos en el apartado anterior, tampoco están vigentes para todos los trabajadores.

> *«El trabajo se transformó en la variable de ajuste sobre la cual la empresa hace ahorros en nombre de la ganancia. Los trabajadores mismos pierden considerablemente su poder y de ahí la declinación de los sindicatos.*
>
> *En un país como Francia, menos del 10% de la población económicamente activa está sindicalizada. Y además está dividida entre diversos sindicatos que gastan energía en competir entre sí.»*
>
> *Robert Castell; Suplemento Económico del diario Clarín; año 2005.*

2.2.4 - Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (**OIT**) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Es una agencia 'tripartita' que reúne a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros, a fin de establecer las normas del trabajo, formular **políticas** y elaborar **programas** promoviendo el **trabajo decente** de todas las personas habilitadas legalmente para la actividad laboral (esto significa que se prohíbe el trabajo y la explotación infantil).

Los **objetivos** principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

Argentina tiene ratificados con la OIT 81 convenios y 2 protocolos. El último ratificado fue el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos en el año 2011 (núm. 189).

Puede consultarse el Convenio en el siguiente link:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO

Organización Internacional Del Trabajo

2.2.5 – El Estado

El Estado es la organización jurídica y política de una población en un territorio determinado. De esa organización surgen las instituciones de gobierno. El Estado es responsable de las condiciones económicas y las relaciones que se establecen entre los trabajadores y las empresas.

El papel del Estado en el mercado laboral se desarrolló ampliamente en el punto 1.3 de esta Unidad, a la cual remitimos para su repaso.

Consignas orientadoras Unidad 2.2

A continuación realizá las actividades que te proponemos. Para ello, es conveniente que tengas a mano papel y lápiz o lapicera.

Importante: La realización de las siguientes consignas es recomendable para facilitar la síntesis, para ordenar y retener la información que hay que estudiar para avanzar en la integración de los temas vistos hasta el momento, pero no deben entregarse para su corrección. Recordá que el equipo de docentes y facilitadores se encuentra a tu disposición para que le hagas todas las consultas que sean necesarias.

1. Explicá las distintas clases de empresas: Multinacionales, pymes.

2. Explicá las características de una cooperativa de trabajo y sus diferencias con el resto de las cooperativas y las empresas.

3. Explicá qué es un sindicato y las características de los sindicatos en Argentina.

4. Explicá qué es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de qué se ocupa y cuáles son sus objetivos.

5. Explicá qué es el Estado y qué responsabilidad le cabe como actor del mercado de trabajo.

Te recomendamos la siguiente película: «Corazón de fábrica», dirigida por Virna Molina y Ernesto Ardito (2008).

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

Actividad Integradora de la Unidad 2

1. Indicá con una X la respuesta correcta.

a) En la relación de dependencia...

- ◯ El trabajador organiza su tiempo y sus horarios.
- ◯ La empresa debe asegurar su trabajo por posibles accidentes o riesgos.
- ◯ Los beneficios quedan en poder del trabajador.
- ◯ Se entrega un salario al trabajador.

b) En el trabajo autónomo...

- ◯ Los trabajadores autónomos no dependen de un empleador.
- ◯ El trabajador organiza su trabajo y decide cuándo hacerlo.
- ◯ Todos los trabajadores autónomos presentan características homogéneas.
- ◯ Trabajador autónomo es sinónimo de monotributista.

c) La demanda de trabajo está compuesta por:

- ◯ Las empresas o empleadores que compran servicios.
- ◯ Los trabajadores, quienes venden su servicio.
- ◯ El mercado laboral.
- ◯ Las empresas y los trabajadores.

2. Establecé V o F en cada una de las siguientes afirmaciones:

a) Una de las implicancias de la precariedad laboral es poner en riesgo los beneficios de la seguridad social. _____

b) La organización empresarial es la coordinación entre los recursos humanos y materiales para lograr determinados objetivos. _____

c) La empresa tiene una dirección que se relaciona con los trabajadores en forma igualitaria. _____

d) Las cooperativas se caracterizan porque sus trabajadores son socios igualitarios. _____

e) Las personas entre 20 y 40 años que están desocupadas buscando empleo, son parte de la Población económicamente Activa. _____

UNIDAD 3: Derecho del trabajo y derechos de las/os trabajadoras/es

3.1 - Las condiciones generales del trabajo

Al tener que referirnos al **trabajo** como un **derecho humano**, surge inevitablemente el planteo de las condiciones necesarias que deben existir para que ese derecho sea **ejercido dignamente**.

El acceso al trabajo digno es un derecho humano. Este derecho incluye, además del salario justo, el bienestar económico, social y de salud integral de las/os trabajadoras/es. Esto quiere decir que un empleo de calidad debe incluir los beneficios que prevé la normativa laboral vigente, como aportes y contribuciones para la jubilación, asignaciones familiares, vacaciones pagas, aguinaldo, recibo de sueldo, cobertura por accidente de trabajo, obra social y otros.

Analizaremos todos estos aspectos en los siguientes apartados.

3.1.1 - Derecho del Trabajo. Concepto. Principios. Derechos individuales y colectivos

En primer lugar, queremos distinguir entre el derecho ***al*** trabajo (derecho a trabajar; a tener trabajo libremente escogido/aceptado) y el derecho ***del*** trabajo, que se refiere al conjunto de normas jurídicas que regulan las condiciones necesarias para que las personas desempeñen su actividad con dignidad y generan un marco protector del derecho al trabajo, regulando las relaciones que se generan a raíz del trabajo humano y garantizando el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en la relación laboral.

El Derecho del Trabajo es también llamado Derecho Laboral, y se funda en ciertos principios; a saber:

- **Principio Protector**: su objetivo principal es brindar preferentemente **amparo** y mayor defensa al trabajador, ya que se entiende que este resulta ser la parte más vulnerable en el contrato laboral.

Este principio se manifiesta en tres reglas:

1. ***In dubio pro operario***: implica que se realice la interpretación de la norma jurídica en el sentido más favorable al trabajado.
2. ***Aplicación de la norma más favorable***: esta regla no se refiere a la interpretación sino a la elección de la norma más favorable entre varias que regulan una misma situación, sin importar el orden jerárquico que ocupe la regla jurídica. Ejemplo: si la ley establece ocho horas de jornada laboral diaria y el convenio colectivo de trabajo la fija en seis, prevalece el convenio por más que se encuentre por debajo de la ley.
3. ***La condición más beneficiosa***: esta regla brinda protección a todos los derechos adquiridos por las/os trabajadoras/es.

- **Principio de la irrenunciabilidad de los Derechos**: la o el trabajador no puede privarse jurídicamente de los beneficios y seguridades que concede el derecho laboral.

- **Principio de la continuidad de la Relación Laboral**: apunta a generar condiciones estables en la vida y familia de las/os trabajadoras/es.

- **Principio de Buena Fe**: el mismo debe estar presente en la celebración de todo contrato, consolidando una posición de honestidad y lealtad.

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

• **Principio de Primacía de la Realidad**: se manifiesta en la observación concluyente de la conducta de las partes en la ejecución del contrato sin importar lo que se registra por escrito. Ejemplo: Si en el recibo de sueldo figura la categoría de auxiliar de cocina y en la realidad cumple tareas de chef, se tendrá en cuenta la función que efectivamente desarrolla.

• **Principio de Razonabilidad**: se encuentra orientado hacia el bien común y pone límites a posibles arbitrariedades en que pueden caer las partes, por ejemplo, los controles personales a la salida del trabajo no pueden enmarcar una situación de menoscabo a la dignidad de las/os trabajadoras/es.

Por lo tanto, debemos tener presente que la **relación** entre empleador y empleado se manifiesta en un marco de **desigualdad**, es por ello que el **Derecho del Trabajo** y sus instituciones (régimen de jornadas, indemnización, remuneración, protección contra enfermedades y accidentes de trabajo, etc.) generan normas para tratar de **equilibrar** esa situación y brindar amparo y protección a la parte más vulnerable de la contratación. En tal sentido, viendo que el trabajador, en la mayoría de los casos, a la hora de negociar cuenta con menos poder, es que el Derecho del Trabajo establece lo que vamos a conocer como un **piso mínimo** de normas que constituyen el **orden público laboral**, es decir, vamos a contar con legislación que no puede ser desconocida ni renunciada por ninguna de las partes en relación al régimen de vacaciones, al salario mínimo vital y móvil, al régimen de jornadas laborales, licencias, accidentes de trabajo y horas extras, entre otras. Por lo tanto, el derecho del trabajo en constante evolución es un derecho especial y de protección para todas las/os trabajadoras/es.

En este aspecto, y analizando la relación laboral que se genera entre las partes, podemos hablar de **derecho individual y derecho colectivo del trabajo**, pudiendo ser definidos:

Derecho individual del trabajo	Derecho colectivo del trabajo
Es aquel que regula o rige la relación entre el trabajador y el empleador. Nace del acuerdo de ambas partes, denominado contrato individual de trabajo. Tiene efecto entre las partes contratantes.	Tiene como sujeto a los trabajadores y empleadores, pero no a nivel individual sino como grupos sociales. Se ocupa de las asociaciones que éstos conforman para la defensa y reivindicación de sus derechos e intereses, como por ejemplo, los gremios. Tiene efecto para todos los trabajadores y empleadores que están o forman parte de esa actividad.

Te sugerimos ver el siguiente video sobre «El Derecho del Trabajo» publicado en YouTube, accediendo a este link:

https://www.youtube.com/watch?v=hx8pwjKrhgA&feature=youtu.be

3.1.2 - Historia del derecho laboral en la Argentina. Primeras Regulaciones

A lo largo de la historia el derecho del trabajo, como otras instituciones, tuvieron su nacimiento, su desarrollo y sus regulaciones que concedieron o quitaron beneficios, progresos y retrocesos, dando de este modo continua movilidad y cambios en la materia. El siguiente texto nos muestra las principales modificaciones que acontecieron en nuestro país:

«En la Argentina, la legislación laboral comienza con medidas protectoras, como la limitación de la jornada laboral, regulación del trabajo de las mujeres y los niños, protección contra accidentes laborales y posteriormente regulaciones del salario vital y un sistema rudimentario de jubilaciones y pensiones.»

En 1904, Joaquín V. González envía el primer proyecto de ley de trabajo al Congreso Nacional. Al año siguiente se sancionó la primera ley laboral que prohíbe el trabajo dominical. Luego, en 1907 se sancionó la ley que regula el trabajo de niños y mujeres. En 1915 comenzó a regir la primera ley regulatoria de los accidentes del trabajo, modelo y precursora en nuestro continente. En 1940 surgen los primeros estatutos especiales, por ejemplo: Estatuto del Bancario y el de los Trabajadores a Domicilio.

Luego de la revolución del 4 de junio de 1943, se inicia una nueva época en la transformación de la legislación y de las relaciones laborales en nuestro país, a partir de la implementación desde el ámbito oficial de una concepción social, por la cual el derecho del trabajo y de la seguridad social comienzan a ser entendidos como los elementos fundamentales para lograr el desarrollo y la justicia social. Se propiciaron la constitución y el fortalecimiento de los sindicatos, concebidos como factores inmejorables de transformación social y de dignificación de las condiciones laborales de los trabajadores. Así, en 1949 la reforma de la Constitución Nacional hizo que el derecho del trabajo alcance su rango constitucional, al incorporar los derechos al trabajo, a la retribución justa, a la capacitación del trabajador, a las condiciones dignas de trabajo, al cuidado de la salud, al bienestar personal y familiar del trabajador, a la seguridad social, al progreso económico y a la agremiación.

Aunque la Constitución del año 1949 fue suprimida al producirse el golpe de Estado de 1955, en 1957 se produjo una nueva reforma de la Carta Magna incorporándose el artículo 14 bis, que consagra los derechos del trabajador, los derechos sindicales y los provenientes de la seguridad social.

El retorno del justicialismo al poder en 1990 no significó la posibilidad de establecer textos legales en esta materia, suprimidos o modificados por el último gobierno militar (1976-1983), al contrario, en 1991 se sanciona una ley de empleo que importa el inicio de la desregulación en materia laboral. Así se modificarán por decretos y por leyes el régimen indemnizatorio, el sistema de accidentes de trabajo, un régimen de flexibilización laboral, un régimen para la pequeña y mediana empresa, y en materia de seguridad social la ley del sistema integrado de jubilaciones y pensiones. Esto significó un retroceso importante en las conquistas de los trabajadores en materia de derecho laboral que habían requerido tantas luchas y esfuerzo durante el siglo XX.»

Fuente: *https://cdn.educ.ar/dinamico/UnidadHtml*

No queremos dejar de mencionar y destacar de manera especial dentro de la historia de la legislación laboral Argentina al **movimiento obrero**, el cual estuvo en la avanzada de reclamos y reivindicaciones que tenían como objetivos **luchar por mejores condiciones laborales y de vida** de los obreros/as, como ser la jornada laboral, el descanso dominical, la maternidad, el trabajo infantil, etc. La Federación Obrera de la República Argentina impulsó huelgas y movilizaciones con la participación de obreros anarquistas y socialistas. En ese colectivo se destacaron las mujeres trabajadoras, cuya situación laboral era de mayor explotación que la de los varones. Las condiciones de precariedad y vulnerabilidad en la cual se encontraban dieron lugar al surgimiento de dirigentes como Virginia Bolten, Alicia Moreau de Justo y Carolina Muzilli.

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

La intensidad de una vida

Carolina Muzilli nació en 1889 en Buenos Aires. Feminista, gremialista y socialista argentina. A pesar de la oposición de sus padres, cuando terminó la primaria siguió estudiando, destacándose en sus trabajos.

Escribió un ensayo criticando la Sociedad de Beneficencia: la caridad que hacían los sectores adinerados y eclesiales, tradicionales y patrióticos.

Desde joven frecuentó mítines socialistas y se afilió a ese partido a los 18 años, militando activamente. Publicó artículos en periódicos políticos, investigó en fábricas y talleres concientizando a los obreros, especialmente a las mujeres, sobre sus derechos, promoviendo la organización en los lugares de trabajo.

Alternaba su militancia política y periodística con el trabajo de costurera a destajo y con su magro salario fundó y dirigió, en 1916, la Tribuna Femenina, con el ideario de la defensa de los derechos civiles de las mujeres. Desde las páginas de la revista se alzaba su indignada voz, denunciando la lamentable situación de trabajo de las mujeres y las enfermedades que contraían. Impulsó mejoras laborales y salariales de los menores y las mujeres; promovió el gremialismo femenino.

Incansable defensora de los derechos de las mujeres trabajadoras, denunció la falta de acceso a la educación de los obreros. Su intensa y corta vida es un ejemplo de lucha contra la injusticia; sus investigaciones las volcó en libros y conferencias.

Carolina Muzilli murió en 1917, a los 28 años, víctima de tuberculosis.

Fuente: *http://mujeresquehacenlahistoria.blogspot.com.ar/2009/08/siglo-xx-carolina-muzilli.html*

Consignas orientadoras Unidad 3.1

A continuación realizá las actividades que te proponemos. Para ello, es conveniente que tengas a mano papel y lápiz o lapicera.

Importante: La realización de las siguientes consignas es recomendable para facilitar la síntesis, para ordenar y retener la información que hay que estudiar para avanzar en la integración de los temas vistos hasta el momento, pero no deben entregarse para su corrección. Recordá que el equipo de docentes y facilitadores se encuentra a tu disposición para que le hagas todas las consultas que sean necesarias.

1. Explicá qué es el Derecho del Trabajo o Derecho Laboral.

2. Explicá los principios sobre los que se funda el Derecho Laboral.

3. Explicá las diferencias entre el Derecho individual del trabajo y el Derecho colectivo del trabajo.

4. Explicá las principales regulaciones que se hicieron a lo largo de la historia laboral argentina.

3.2 - Protección legislativa de los trabajadores y la exigencia a los Estados para su cumplimiento

En lo puntos siguientes desarrollaremos el tema de la protección legislativa del trabajo. Veremos que existen gran cantidad de tratados y convenios internacionales, así como legislación nacional laboral.

Analizaremos algunos tratados internacionales (que además actualmente tienen jerarquía constitucional en nuestro país) y estudiaremos qué establece la Constitución Nacional Argentina y algunas regulaciones contenidas en la ley de Contrato de Trabajo.

3.2.1 - Legislación Laboral Internacional (la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Naciones Unidas, Convenios de la OIT. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)

En lo referente a la legislación internacional queremos invocar la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Naciones Unidas que tiene jerarquía constitucional en Argentina. En la misma se establece en los artículos 23, 24 y 25 la enunciación de una serie de derechos que gozarán los trabajadores y trabajadoras:

- **Artículo 23**

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

- **Artículo 24**

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

- **Artículo 25**

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Asimismo mencionamos a la OIT, que es la fuente de derecho internacional laboral representada en sus Convenios y Recomendaciones y en los documentos que emanan de su mecanismo de control de la aplicación de esas normas internacionales del trabajo. Los Convenios de la OIT son tratados internacionales sujetos a ratificación por los Estados miembros de la OIT. Sus recomendaciones son instrumentos no vinculantes, que por regla general tratan de los mismos temas que los convenios.

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

De estos convenios destacamos:

• **Convenio Nº 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948)**. Ratificado con fecha 1 de febrero de 1999 y promulgado mediante Decreto Nº 227 del 17 de febrero de 1999. Publicado en el Diario Oficial el 12 de mayo de 1999. Este instrumento hace parte de los convenios fundamentales.

• **Convenio Nº 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)**. Ratificado con fecha 1 de febrero de 1999 y promulgado mediante Decreto Nº227 del 17 de febrero de 1999. Publicado en el Diario Oficial el 12 de mayo de 1999. Este instrumento es parte de los convenios fundamentales.

• **Convenio Nº 138 sobre la edad mínima (1973)**. Ratificado con fecha 1 de febrero de 1999 y promulgado mediante Dto. 227 de 17 de febrero de 1999. Publicado en D.O. de 12 de mayo de 1999.

• **Convenio Nº 105 sobre la abolición del trabajo forzoso (1957)**. Ratificado el 1 de febrero de 1999, promulgado por DS 227 de 17 de febrero de 1999. Publicado en D.O. 12 de mayo de 1999.

• **Convenio Nº 121, sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (1964)**. Ratificado con fecha 30 de septiembre de 1999.Promulgado por DS 1.284 de 8 noviembre de 1999. Publicado en D.O. de 29 de enero de 2000.

• **Convenio Nº 131 sobre la fijación de salarios mínimos (1970)**. Ratificado con fecha 13 de septiembre de 1999. Promulgado por DS 649 de 26 de abril del 2000. Publicado en D.O. de 29 de julio de 2000.

• **Convenio Internacional Nº 135 sobre los representantes de los trabajadores (1971)**. Ratificado con fecha 13 de septiembre de 1999. Promulgado por D.S. 649 de 26 de abril del 2000. Publicado en D.O. de 29 de julio de 2000.

• **Convenio Nº 140 sobre la licencia pagada de estudios (1974)**. Ratificado con fecha 13 de septiembre de 1999. Promulgado por D.S. 649 de 26 de abril del 2000. Publicado en D.O. de 29 de julio de 2000.

• **Convenio Nº 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)**. Ratificado con fecha 20 de septiembre de 1971. Promulgado mediante D.S. 733 de 19 de octubre de 1971. Publicado en D.O. de 13 de noviembre de 1971.

• **Convenio Nº 100 sobre igualdad de remuneración (1951)**. Ratifica con fecha 20 de septiembre de 1971. Promulgada mediante D.S.Nº 732 de 19 de octubre de 1971, que fue publicado en D.O. del 12 de noviembre de 1971.

• **Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo de trabajadores agrícolas (1921)**. Ratificado con fecha 15 de septiembre de 1925 y promulgado por D.L. 469 de 10 de agosto de 1925, publicado en D.O. de 13 de agosto de 1925.

• **Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria) (1919)**. Promulgado por D.L. Nº 467 de 10 de agosto de 1925. Publicado en el Diario Oficial el 13 de agosto de 1925.

• **Convenio N° 102 sobre Norma mínima de la Seguridad Social (1952)**. El 12 de mayo de 2011, fue publicada en el Boletín Oficial de la República Argentina la Ley 26.678, por medio de la cual se aprueba este convenio y fue ratificado el 27 de julio de 2016.

Por otra parte, El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que también goza de jerarquía constitucional, en su artículo 7 establece:

> *Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial:*
>
> ***a)*** *Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:*
>
> *- Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;*
>
> *- Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;*
>
> ***b)*** *La seguridad y la higiene en el trabajo;*
>
> ***c)*** *Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;*
>
> ***d)*** *El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.*

3.2.2 - Legislación Laboral Nacional. Artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina, artículo 75 inc. 22 sobre Pactos Internacionales con jerarquía constitucional. Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744

Nuestra Constitución Nacional en su artículo 14 bis, incorporado por la reforma del año 1957, consagra los siguientes principios:

> *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.*

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

La lectura del texto nos permite diferenciar **tres** partes, a saber:

1. La **primera** determina las **condiciones de trabajo y los derechos del trabajador**, es decir, aquellos que puede gozar y exigir el trabajador en forma individual. Ejemplos: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagados, retribución justa, salario mínimo vital y móvil, igual remuneración por igual tarea, participación en las ganancias de las empresas, 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 especial.

2. La **segunda** se refiere a los **derechos** reconocidos a los **gremios**, es decir, a los trabajadores agrupados en sindicatos o gremios. Son ejemplos de estos derechos concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje, derecho a huelga.

3. La **tercera** establece los derechos referidos a los **beneficios de la seguridad social**, como por ejemplo jubilación, seguro colectivo, defensa del bien de familia, etc.

Teniendo en cuenta esta división, vamos a analizar cada uno de los conceptos que contiene nuestro **artículo 14 bis**:

• El trabajo en sus diversas formas gozará de la **protección de las leyes**: Las leyes serán protectoras de todas las formas de trabajo. Actuarán en todas las relaciones laborales.

• **Condiciones dignas y equitativas de labor**: hace referencia inmediata al respeto que se ha de tener por el trabajador como ser humano. La legislación establece las condiciones de seguridad, higiene y demás prestaciones que debe reunir cada ámbito de trabajo.

• **Jornada limitada, descanso semanal y vacaciones pagas**: debe existir una adecuada proporción entre el tiempo destinado al trabajo y el que se destina al descanso, capacitación, etc. Las vacaciones pagas aluden al período de descanso anual que se debe tomar el trabajador percibiendo su misma remuneración.

• **Retribución justa**: el trabajador debe recibir una retribución por su labor, la cual se ha de ajustar y tener en cuenta el tipo de trabajo realizado, las funciones que se cumplen, la economía de la empresa, etc.

• **Salario mínimo, vital y móvil**: el salario no puede ser inferior a lo que el trabajador necesita para cubrir sus necesidades y las de su grupo familiar, así también, el mismo debe ser actualizado para que el empleado no vea disminuido su poder adquisitivo.

• **Igual remuneración por igual tarea**: intenta reducir el nivel de desigualdad social y las diferencias por la misma tarea que desarrollan hombres y mujeres.

• **Participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección**: apunta a que el trabajador forma parte de esa empresa y contribuye a su crecimiento, por lo tanto, es justo que participe de los beneficios.

• **Protección contra el despido arbitrario**: el empleado queda protegido por esta norma, puesto que el empleador estará obligado a pagar al trabajador una indemnización por despido injustificado.

• **Estabilidad del empleado público**: este trabajador tiene derecho a no ser despedido, excepto que existan graves causas probadas que así lo justifiquen.

• **Organización sindical libre y democrática**: el trabajador tiene derecho de afiliarse o no a un sindicato y si decide hacerlo tiene la facultad de elegir a sus autoridades a través del voto libre y secreto.

• **Concertar convenios colectivos de trabajo**: son los acuerdos que celebran los representantes gremiales con los representantes de las entidades empresariales para regular diferentes cuestiones del ámbito laboral.

• **Recurrir a la conciliación y el arbitraje**: alude a la instrumentación de medios y herramientas que brinden una resolución pacífica de los conflictos laborales, antes de realizar una huelga.

• **El derecho de huelga**: implica el cese de las actividades con el fin de obtener mejores condiciones laborales y sociales, buscando reivindicar y ganar derechos.

• Los **representantes gremiales** gozarán de las **garantías** necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo: se brinda seguridad a los delegados para que cumplan con su tarea sindical, gozando también de la estabilidad en sus empleos para ser reincorporados cuando terminen con su gestión gremial.

• **La seguridad social**: esta es de carácter integral e irrenunciable. Es integral porque asume todas las contingencias y demandas vitales (enfermedad, accidentes, invalidez fallecimiento. Protección a la infancia y minoridad, protección contra el desempleo, jubilación, formación cultural, elevación profesional, etc.). Los beneficios de esta seguridad social son irrenunciables porque están por encima de la voluntad individual ya que se los ha investido de carácter de orden público, es decir que el interés general está por encima del interés individual. Ejemplos de estos beneficios son:

- El **seguro social obligatorio**: es un medio para hacer efectivos los derechos de la seguridad social. (por ejemplo seguro de salud, de desempleo, seguro de maternidad, etc.) que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica.

- **Jubilaciones y pensiones móviles**: las jubilaciones son los beneficios que recibe una persona en razón de la actividad laboral realizada, debiendo cumplir ciertos requisitos para poder acceder a ella. En tanto que las pensiones son los beneficios que derivan de la jubilación a favor de familiares de la persona jubilada o con derecho a la jubilación. Ambas deben ser ajustadas o actualizas para evitar la pérdida de poder adquisitivo.

- La **protección integral de la familia y la defensa del bien de familia**: es decir el resguardo de la casa familiar destinada a vivienda como forma de contribuir a la unidad, estabilidad y prolongación en el tiempo. Evita que pueda ser embargada.

- La **compensación económica familiar**: son determinadas prestaciones que tienden a cubrir las necesidades de los parientes del trabajador que están a su cargo. Ejemplo: salario familiar, compensación familiar por cónyuge, hijos, escolaridad, nacimiento de hijos.

- El **acceso a una vivienda digna**: el Estado debe garantizar y generar las condiciones económicas y crediticias que permitan acceder a este derecho.

Cabe aclarar que los **Tratados internacionales** mencionados forman parte del conjunto de tratados sobre Derechos Humanos a los que el Poder Legislativo les otorgó jerarquía constitucional. Esto lo hizo por ley y conforme lo establece el artículo 75 inc. 22 de la Constitución Nacional Argentina.

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

Ahora analizaremos en general y atendiendo a contenidos mínimos la **Ley de Contrato de Trabajo**. En primer lugar, vamos a definir la Ley de Contrato de Trabajo, que resulta ser, entre otras normativas, el marco regulatorio del derecho laboral en nuestro país.

Se define **Ley** en sentido amplio a toda norma jurídica con cierto grado de generalidad. La ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 es una ley general y constituye el cuerpo normativo básico al cual se debe recurrir cuando no exista otra regulación más específica (en caso de no existir un convenio colectivo o un estatuto profesional), o en aquellos casos en que un acuerdo individual es violatorio de alguna de las normas imperativas que constituyen el orden público.

Asimismo prestaremos atención a algunas consideraciones de la Ley de Contrato de Trabajo cuya explicación ya se desarrolló en la Unidad 2.1.1-Trabajo en relación de dependencia.:

• En el **artículo 2** establece que esta ley no será aplicable a personal de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal; personal de casas particulares; trabajadores agrarios.

• El **artículo 4°** nos brinda el **concepto de trabajo**: Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del ser humano en sí. Solo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.

• El **artículo 21** nos dice cuándo habrá **contrato de trabajo**, expresándolo de la siguiente manera: «Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.»

• El **artículo 22** indica que «Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.»

Más allá de esta ley marco, debemos tener en cuenta que el **Régimen Laboral de la República Argentina** está conformado, además, por un amplio conjunto de leyes. Mencionaremos algunas a modo de ejemplo, sabiendo que una de las particularidades de las leyes laborales son sus continuas modificaciones o reformas; a saber:

- Ley de Protección del Trabajo (Nº 24.013).
- Ley de Riesgos de Trabajo (Nº 24.557).
- Ley de Reforma Laboral (Nº 25.013).
- Ley de Régimen Laboral (Nº 25.877).

3.2.3 - Sistema de protección social en Argentina (sistema previsional, asignaciones familiares, seguro de desempleo, etc.)

El concepto de **«Seguridad Social»** y los principios en los que se funda el sistema de protección social, fueron desarrollados en la Unidad 1 punto 1.2.2 sobre salario diferido y en el punto anterior 3.2.2 al desarrollar la explicación del artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina. Remitimos a ellos para repasar esos contenidos antes de adentrarnos en otros aspectos relevantes del sistema de protección social en Argentina.

Como bien ya dijimos, la Seguridad Social es un **«sistema de protección»** que la sociedad brinda a sus miembros a través de un conjunto de medidas. Este instrumento de la política social del Estado tiene por objeto evitar la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

Frente a cada una de las contingencias o riesgos sociales, las **políticas** de Seguridad Social compensan la disminución y/o pérdidas de ingresos -o el incremento de gastos- generados mediante diversas prestaciones, generalmente dinerarias, pero también pueden ser no dinerarias. Cada Programa de Protección Social lleva implícita una concepción de la relación entre el Estado y la sociedad, así como del rol y los derechos de los ciudadanos.

Como ya mencionamos, existe legislación protectora de derechos laborales y de la seguridad social. En este punto cabe mencionar que en abril de 2011, el Congreso de la Nación ratificó el Convenio 102 de 1952 de la OIT, relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social. Este es el único convenio internacional que trata sobre las nueve ramas de la seguridad social:

1. Asistencia médica;
2. Prestaciones monetarias por enfermedad;
3. Prestaciones de desempleo;
4. Prestaciones de vejez;
5. Prestaciones en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional;
6. Prestaciones familiares;
7. Prestaciones de maternidad;
8. Prestaciones de invalidez;
9. Prestaciones de sobrevivientes.

Este **Convenio 102 de la OIT** establece estándares mínimos para cada una de estas ramas y enuncia principios para la sostenibilidad y buena gobernanza de los sistemas que ofrecen estas prestaciones. Se establecen parámetros de cantidad de personas cubiertas en cada rama, así como niveles mínimos de las prestaciones que los Estados deberán garantizar.

Los **programas de protección social** en la Argentina han estado tradicionalmente vinculados al empleo formal, excluyendo así a los trabajadores desocupados o informales, junto a sus familias.

Los **programas de Seguridad Social** del sector formal incluyen a los previsionales (jubilaciones, pensiones, invalidez), asignaciones familiares y el seguro de desempleo contributivo, surgieron en negociaciones entre sindicatos de trabajadores y sus empleadores, y derivaron a lo largo del siglo pasado en esquemas nacionales gestionados por el Estado.

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

• El Sistema Previsional es el principal programa de protección social en la Argentina y uno de los más antiguos en América latina. Aunque existen antecedentes durante el siglo XIX, el primer esquema formal fue sancionado por ley en 1904. Comprende jubilaciones y pensiones con aportes previsionales. También existen las pensiones no contributivas. Son aquellas que no requieren aportes previsionales para su otorgamiento, como pensiones a la vejez, por discapacidad, etc.

• Asignaciones Familiares: El segundo programa de protección social en importancia por su cobertura y fondos administrados es el sistema de Asignaciones Familiares, que evolucionó de forma similar al previsional. Las asignaciones son un complemento al ingreso laboral, tendiente a mejorar el ingreso per cápita en los hogares con familias amplias. Son transferencias vinculadas, entre otras, a: asignación por matrimonio, hijo, ayuda escolar, incluyendo a la Asignación Universal por Hijo a partir del año 2009 que cubre a los niños y adolescentes que concurren a escuelas públicas cuyos padres son trabajadores informales, desempleados, monotributistas sociales o del servicio doméstico y que cumplen con los planes de vacunación y los controles de salud.

• El Seguro de Desempleo. El Seguro de Desempleo contributivo fue introducido como parte del sistema contributivo de protección social a nivel nacional en 1991.

• Régimen de Riesgos de Trabajo. Es el más nuevo de los subsistemas de la Seguridad Social. Brinda cobertura ante las contingencias en relación con el «trabajo» de los trabajadores en relación de dependencia

• Cobertura de salud: Las diferentes obras sociales y el PAMI son prestadores que cubren estas contingencias relacionadas con la salud. Las obras sociales otorgan cobertura de salud.

Te sugerimos el siguiente video de la OIT acerca de la Protección Social: https://youtu.be/IJ-RBF3GIYM

Consignas orientadoras Unidad 3.2

A continuación realizá las actividades que te proponemos. Para ello, es conveniente que tengas a mano papel y lápiz o lapicera.

Importante: La realización de las siguientes consignas es recomendable para facilitar la síntesis, para ordenar y retener la información que hay que estudiar para avanzar en la integración de los temas vistos hasta el momento, pero no deben entregarse para su corrección. Recordá que el equipo de docentes y facilitadores se encuentra a tu disposición para que le hagas todas las consultas que sean necesarias.

1. La Declaración Universal de Derechos Humanos de la Naciones Unidas, establece en los artículos 23, 24 y 25 una serie de derechos que gozarán los trabajadores y trabajadoras. Enumerá algunos de esos derechos (los que te parecen, según tu opinión, que puedas identificar como los más relevantes en tu vida diaria).

2. Mencioná qué otros pactos y convenios internacionales rigen a nivel laboral.

3. Explicá cada uno de los conceptos que establece el Artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina.

4. Teniendo en cuenta lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, explicá los siguientes conceptos:

a) trabajo.

b) contrato de trabajo.

c) relación de trabajo.

5. Explicá qué es la «Seguridad Social».

6. Explicá en qué consisten los siguientes beneficios o prestaciones:

a) asignaciones familiares.

b) seguro de desempleo.

c) cobertura de riesgo de trabajo.

d) cobertura de salud.

e) cobertura previsional de jubilaciones y pensiones.

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

Actividad Integradora de la Unidad 3

1. Señalá Verdadero o Falso en las siguientes opciones:

a) El derecho individual del trabajo y el derecho colectivo del trabajo se refieren a lo mismo. _____

b) Todo trabajador puede ejercer su libertad y renunciar a sus derechos laborales. _____

c) Un principio del Derecho Laboral apunta a generar condiciones estables en la vida y familia de las/os trabajadoras/es. _____

d) El Derecho del Trabajo sufre cambios a lo largo del tiempo según los contextos históricos. _____

e) Las luchas de las/os trabajadoras/es a lo largo de la historia fue determinante para que se reconozcan los derechos del trabajador. _____

f) El Derecho Laboral es exclusivo de cada país, ya que no existe un Derecho Laboral Internacional. _____

g) Los convenios de la OIT son tratados internacionales sujetos a la ratificación por parte de los Estados que conforman dicha organización._____

h) El artículo 14 bis de la Constitución Argentina determina cuáles deben ser las condiciones adecuadas de trabajo. _____

i) El derecho a huelga es un derecho que tienen las/os trabajadoras/es establecido en la Constitución Nacional Argentina. _____

j) La Constitución Nacional Argentina protege en su artículo 14 bis todas las necesidades sociales a través de prestaciones de seguridad social, como jubilación, seguro colectivo, defensa del bien de familia, acceso a una vivienda digna, etc. _____

k) El empleador puede otorgar mayor remuneración por igual tarea según si considera que el hombre es más eficiente en su tarea que la mujer, o según sus simpatías. _____

l) El seguro de desempleo se encuentra dentro del sistema contributivo de protección social. _____

Bibliografía y legislación sugerida para consulta

Beccaría, Luis y López, Néstor. *Sin Trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la Sociedad Argentina*. Buenos Aires; Editorial Losada; 1997.

Burguiere, André. *Diccionario Akal de Ciencias Históricas*. Madrid; Editorial Akal; 2005.

Castel, Robert. *Las metamorfosis de la Cuestión Social. Una Crónica del salario*. Barcelona; Editorial Paidós; 1997.

Denkberg, Ariel y Finocchio, Silvia. *Presente y pasado del trabajo. Cambios, continuidades, perspectivas*. Buenos Aires; Ediciones La Llave; 1999.

Grisolía, Julio y Ahuad, Ernesto. *Ley de Contrato de Trabajo comentada*. Buenos Aires; Editorial Estudio SA; 2009.

Lardiés, Natalia Y Iovanna Caissón, Silvana. *Trabajo y Ciudadanía*. Buenos Aires; Editorial Maipue; 2013.

Lesser, Ricardo y Palumbo, Gabriel. *Ciudadanía y trabajo*. Buenos Aires; Editorial Aique; 2013.

Panettieri, José. *Las Primeras Leyes Obreras*. Buenos Aires; Centro Editor de América Latina; 1984.

Legislación

Constitución de la Nación Argentina, 1994.

Convención sobre los Derechos del Niño, 1989.

Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Leyes Laborales

Ley de Protección del Trabajo (Nº 24.013)

Ley de Riesgos de Trabajo (Nº 24.557)

Ley de Reforma Laboral (Nº 25.013)

Ley de Régimen Laboral (Nº 25.877)

Nota: Al momento de escrita esta edición se está llevando a cabo un proceso de reformas en la legislación laboral y de Seguridad Social.

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
02-08-2025

Vamos Buenos Aires

adultos2000@bue.edu.ar 0800 444 2400