

UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLA MARÍA

INSTITUTO ACADÉMICO PEDAGÓGICO DE
CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE CONTADOR PÚBLICO

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

**TEMA: “Extinción del contrato de trabajo en el régimen de la
construcción”**

AUTOR: MA. FLORENCIA PERETTI

TUTOR: FABIAN CASANO

FEBRERO de 2019

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

RESUMEN

El presente trabajo tiene por objeto la definición de la normativa aplicable al personal de la industria de la construcción. En particular se analizan las normas de la Ley 22.250 y el Convenio Colectivo de Trabajo 76/1975 relativas a la liquidación de haberes así como los derechos y obligaciones emergentes de la relación laboral.

El régimen de la construcción presenta características específicas vinculadas a la liquidación del Fondo por cese laboral para lo cual corresponde su consideración en el marco de la definición del costo laboral y las responsabilidades del empleador.

Finalmente se analizan las consecuencias de la falta de registración del trabajador comprendido en el régimen de la construcción, haciendo extensiva la aplicación de la Ley 24.013 y 25.323 a un caso particular.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO TEÓRICO	4
1.1 Derecho Laboral.....	4
1.1.1. <i>Fuentes del Derecho de Trabajo</i>	5
1.1.2. <i>Principios del Derecho Laboral</i>	7
1.2. Ley de Contrato de Trabajo	11
1.3. Régimen aplicable a la Construcción	14
1.3.1. Instituto de Estadística y Registro de la industria de la construcción (IERIC)	16
2. APLICACIÓN PRÁCTICA.....	18
2.1. Trámites y procedimientos	18
2.2. Liquidación de haberes.....	20
2.3. Extinción del contrato de trabajo en la Construcción	27
2.4. Trabajador de la construcción no registrado o registrado deficientemente	32
Conclusiones.....	38
Bibliografía.....	40
Anexo: Escala Salarial.....	41

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

INTRODUCCIÓN

Este trabajo tiene por objeto la identificación de las normas del derecho laboral que resultan de aplicación para el trabajador comprendido en la industria de la construcción.

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) define las normas generales que regulan la relación de dependencia entre empleador y trabajador. En la misma se definen las condiciones mínimas que deben asumir las partes como consecuencia de la celebración de un contrato de trabajo.

Si bien la LCT define los principios que rigen las relaciones laborales, existe un derecho colectivo por el cual se establecen normas aplicables a determinados sectores por las cuales se consideran condiciones específicas de las prestaciones. En este marco, La Ley 22.250 define las normas de aplicación específicas para los contratos laborales cuyo objeto se desarrolle en la industria de la Construcción. La norma de fondo continúa siendo la LCT en todo lo que no se contradiga con lo establecido en tal estatuto.

El objetivo del presente trabajo es la definición de los derechos y obligaciones de las partes en el marco del trabajo en la construcción. En particular, se identifican las normas que resultan de aplicación frente a diversas situaciones de extinción de la relación laboral en el sector. Resulta de interés el análisis comparativo del costo laboral incurrido por aplicación del estatuto de la construcción frente a la posibilidad de aplicar las normas específicas por la celebración de contratos laborales no registrados o registrados deficientemente.

El análisis de la legislación, aportes doctrinarios y jurisprudencia permiten identificar las normas de aplicación específicas para el contrato de trabajo cuyo objeto es la prestación de una actividad en la industria de la construcción.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

1. MARCO TEÓRICO

1.1 Derecho Laboral

El ordenamiento jurídico argentino en materia de derecho del trabajo reconoce la existencia de normativa cuyo contenido versa sobre los siguientes aspectos (De Diego, 1997):

- Derecho Individual del trabajo: se compone con la normativa relativa a las relaciones entre cada trabajador y su empleador en el marco del contrato individual. En la actualidad, la Ley N° 20.744 (LCT) representa el principal referente en materia de definición de sujetos, consentimiento, contrato de trabajo, relación de trabajo, objeto y prueba, forma, deberes y derechos de las partes, remuneración, prestaciones no remunerativas, jornada de trabajo, descansos, licencias y feriados, modalidades de contratación, suspensiones, trabajo de mujeres y menores, cesión-transferencia, estabilidad y extinción. Esta ley se encuentra complementada con la Ley N° 24.013 (Ley de Empleo) en materia de regularización del empleo no registrado, procedimiento de crisis, desempleo, entre otros institutos. Por otra parte, existen relaciones laborales que no encuadran en las disposiciones citadas, por lo que la existencia de la Ley N° 26.727 (Régimen de Trabajo Agrario), Ley N° 26.844 (Régimen especial de Contrato de trabajo para personal de casas particulares), Ley N° 24.156 (Administración Financiera), complementan el compendio de normas que establecen derechos y obligaciones para las partes que intervienen en una relación laboral.
- Derecho Colectivo del Trabajo: se ocupa de las relaciones entre los sujetos colectivos que representan a los trabajadores (gremios o sindicatos) y la representación colectiva del empleador o grupo de empleadores. Se compone por la Ley N° 23.551 (Ley de Asociaciones Gremiales), Ley N° 14.250 (Ley de convenios colectivos) y la normativa específica en materia de convenios colectivos celebrados por cada gremio en el marco del establecimiento de condiciones particulares en la relación de trabajo.

En el marco del derecho colectivo de trabajo se ubican los estatutos especiales. En relación a la actividad del trabajador de la industria de la construcción corresponde la aplicación de la Ley 22.250, del año 1.980 (BO: 17/7/1980), su reglamentación, el decreto 1.342/81, así como la convención colectiva de trabajo 76/75.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

1.1.1. Fuentes del Derecho de Trabajo

Según lo establece De Diego (1997), las fuentes del derecho de trabajo definen el origen de las normas produciendo reglas jurídicamente relevantes y definiendo jerarquías y armonización de las mismas. En tal sentido, es importante identificar la distinción que existe entre las fuentes formales y las fuentes materiales del derecho. Las fuentes materiales o reales son aquellos hechos sociales, intereses sectoriales y circunstancias que constituyen las bases para que los órganos del Estado creen normas (De Diego, 1997). En tanto, las fuentes formales del derecho laboral constituyen las normas legales que reflejan una necesidad social o sectorial, y tienen por fin reglar sus deberes y derechos.

Haciendo referencia a las fuentes formales del derecho del trabajo, se enuncian a continuación el orden de jerarquía, ampliando el concepto que define la LCT en su artículo 1 que realiza una enumeración reducida a la consideración de una parte de las fuentes que la originan:

1. Constitución Nacional y Tratados Internacionales: el artículo 14 bis, introducido con la reforma de 1.956 reconoce los derechos del trabajador, y el artículo 75, inc 12 (CN) dispone como facultad del Congreso Nacional, la de dictar los códigos, en donde se incluye el de trabajo y seguridad social.

A partir de la reforma de 1.994, se elevan a rango constitucional algunos tratados internacionales que guardan estrecha relación con los derechos humanos, tales como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, conocido como Pacto de San José de Costa Rica, lo cual dio origen a los convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Este organismo establece en el texto de su constitución que los Estados que resuelvan ratificar los convenios internacionales, tomarán las medidas necesarias para su implementación en el derecho interno del país de que se trate, informando la adopción de las mismas para aplicar los convenios ratificados. Estos convenios se aplican en forma inmediata en nuestro derecho interno, dado el rango constitucional otorgado a los mismos en la Constitución Nacional.

2. Ley de Contrato de Trabajo, las leyes y estatutos especiales: son fuentes del Derecho Laboral, la Ley de Contrato de Trabajo, así como otras leyes laborales como la Ley de Empleo o la Ley de asociaciones sindicales, las leyes no laborales que son de aplicación supletoria (Código Civil, Código de Comercio, Ley de Sociedades Comerciales) y otras leyes especiales en materia laboral como los

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

denominados Estatutos Especiales (Estatuto del Viajante, Estatuto de la Construcción, etc).

En todos los casos, queda en manos del Congreso Nacional la atribución de legislar en materia laboral, aunque el Poder Ejecutivo, en casos especiales y bajo ciertos procedimientos, puede dictar decretos de necesidad y urgencia (art 99, inc 3°, CN).

3. Los convenios colectivos y los laudos con fuerza de tales: constituyen una fuente del derecho del trabajo que actúa como autorregulación, toda vez que se producen por el acuerdo entre los representantes colectivos de los trabajadores y de los empleadores, siendo sometidos al control estatal a través de la homologación de los mismos. En cuanto a los laudos, son formas de lograr un acuerdo normativo por la intervención de un tercero, como consecuencia de un conflicto, actuando como árbitro, sometidos al mismo control a través de la homologación por un organismo estatal.
4. Las leyes provinciales: si bien las Provincias no tienen facultades para dictar normas de fondo, en las materias no delegadas a la Nación, pueden dictar sus propias leyes, como es el caso de la policía laboral o de los códigos procesales aplicables al fuero laboral.
5. Las normas reglamentarias: las normas de fondo dictadas por el Congreso Nacional pueden ser reglamentadas por el Poder Ejecutivo, sin modificar el espíritu de la ley, siempre que el Congreso delegue expresamente la facultad de interpretación o reglamentación.
6. Voluntad de las partes: el contrato de trabajo se caracteriza por su informalidad y su carácter consensual, por lo que la ley no exige la forma escrita y el contrato se perfecciona por el intercambio de consentimiento de las partes. En tal sentido, las partes pueden pactar condiciones particulares en la relación, que sean manifiestas a la modalidad que utilizan para su desarrollo, sin instrumentación formal, respetando las garantías establecidas por las fuentes de jerarquía superior.
7. Los reglamentos de la empresa: son acuerdos tácitos o expresados dentro de una empresa o establecimiento, que nacen del acuerdo entre las partes o la decisión unilateral del empleador (De Diego, 1997).
8. Los usos y costumbres: son conductas que se repiten y se encuentran asociadas a la obligación o necesidad jurídica de tal conducta.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

9. La jurisprudencia: constituida por los fallos de los tribunales pertenecientes al Poder Judicial, siendo una fuente por la influencia permanente en lo que hace a la interpretación de las leyes, los convenios colectivos y los contratos individuales. A su vez, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, si bien no resulta de aplicación obligatoria, tiene un efecto unificador para el resto de los tribunales y jueces.
10. La doctrina: constituye el material de análisis de las normas laborales, producido por especialistas, a través de la publicación de libros, colaboraciones en revistas técnicas y con la participación en medios periodísticos. Analizan textos legales, el sistema jurídico y la jurisprudencia, opinando sobre la interpretación y las eventuales soluciones, sin que resulte obligatoria su aplicación.

1.1.2. Principios del Derecho Laboral

Según lo establece Llambías (1995) existen distintas tendencias doctrinarias respecto del significado otorgado a los principios generales del derecho. Podemos definirlos como los principios fundamentales de la legislación positiva, que aunque no se hallen escritos en ninguna parte, constituyen los presupuestos lógicos de la norma legislativa.

Por su parte, Grisolia (1999) define como principios generales del derecho como aquellas pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad, que constituyen el fundamento para el ordenamiento jurídico y orientación al juez o al intérprete de la norma.

Los principios generales del derecho constituyen la base que sustenta los principios específicos del derecho laboral como inspiradores de una determinada legislación positiva, así como determinantes de los pilares fundamentales para realizar una interpretación filosófica del derecho del trabajo.

El art 14 bis de la Constitución Nacional consagra la protección legal del trabajo y de las normas que preservan y aseguran determinados derechos, considerados esenciales para el ser humano-trabajador, con el fin de amparar su dignidad y su integridad psíquica, física y moral. Con este precepto, la LCT ha plasmado expresamente los principios generales del derecho de trabajo e indirectamente lo ha ratificado en otras disposiciones (De Diego, 2002).

Por otra parte, los derechos fundamentales del trabajo están contenidos en la Constitución Nacional, a través de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (arts. 14 y 16), la Declaración Universal de los Derechos

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

Humanos (arts. 22 y 23), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 6, 7, 8 y 9), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 22), la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11), la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (art. 5) y la Convención sobre los Derechos del Niño (art. 32).

En general, no existe acuerdo unánime en la doctrina respecto del número y denominación de los principios del derecho laboral. Según lo define Américo Pla Rodríguez (1978), los principios del derecho laboral son los siguientes:

- 1- Principio protector, del cual derivan tres reglas o “subprincipios”:
 - a) in dubio pro operario,
 - b) regla de la aplicación de la norma más favorable,
 - c) regla de la condición más beneficiosa;
- 2- Principio de la irrenunciabilidad de los derechos,
- 3- Principio de la continuidad de la relación laboral,
- 4- Principio de la primacía de la realidad,
- 5- Principio de la razonabilidad, y
- 6- Principio de buena fe.

Grisolía (1999) hace una división en diez diferentes principios, por lo que agrega a los ya mencionados:

- 7) Principio de no discriminación e igualdad de trato.
- 8) Principio de equidad.
- 9) Principio de justicia social.
- 10) Principio de gratuidad.
- 11) Principio de razonabilidad.

En síntesis, las distintas versiones respecto de los principios que sustentan las normas del derecho laboral son enumeradas por la doctrina, de acuerdo a diversos análisis de la legislación y sus antecedentes. No obstante, el principio protectorio representa uno de los principales referentes que caracterizan la relación de trabajo y sustenta un sinnúmero de legislación laboral.

La aplicación del citado principio se desarrolla a través de sus tres expresiones:

a. **El principio in dubio pro operario:** como una directiva dirigida al juez frente a la duda en la interpretación de una norma, debe optar por escoger la

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

aplicación más favorable para el trabajador, reflejado en el art 9 de la LCT. Con la aplicación de esta regla, el más débil queda bajo la protección de las normas que consideren sus derechos, aunque es destacable que no se aplica en los casos de valoración de pruebas en un litigio judicial, ya que en el momento de fallar, el juez debe tener la plena convicción de la razón de quien resulte vencedor o seguir produciendo pruebas hasta alcanzar la certeza.

La jurisprudencia ha manifestado la aplicación de esta regla en los siguientes casos:

- La aplicación del principio in dubio pro operario implica dos hipótesis: a) en cuanto a la interpretación de las normas y la aplicación de la más favorable, cuando existen varias alternativas, y b) respecto a la apreciación de la prueba¹.
- El principio in dubio pro operario preside no solamente las valoraciones de hecho sino también la selección de la norma o de la ley que debe regir una determinada controversia².
- El principio favor operario rige en caso de duda respecto de la aplicación de normas jurídicas³.
- Cuando el texto de una ley es claro y expreso, debe aplicárselo estrictamente, en el sentido que resulta de sus propios términos, aun cuando pareciere injusta, y en tal supuesto no juega el principio favor operario⁴.
- Para que el principio in dubio pro operario proceda son necesarios dos supuestos: que realmente exista una duda sobre el alcance de la norma legal, y b) que no esté en pugna con la voluntad del legislador⁵.
- La aplicación de la norma más favorable al trabajador implica muchas veces la ruptura de la jerarquía de las fuentes imponiendo la más favorable a la de rango jerárquico superior⁶.

b. **La regla de la norma más favorable:** si se presentan dos o más normas aplicables al mismo caso, el juez debe inclinarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior. Esta regla se manifiesta en el art 8 y 9 de la LCT, en relación a las leyes aplicables y la validez

¹ CNAT, Sala IV, 25/7/72, "E.D.", 48-443.

² C.T. Gral. San Martín - Mza., 8/7/68, "L.L.", 135-1207

³ S.C.B.A., 20/7/71, "E.D.", 57-325

⁴ S.C.B.A., 20/2/79, "D.J.B.A.", 116-386

⁵ C.S. de Tucumán, 6/7/76, "J.A.", 1977-111-38

⁶ S.C.B.A., 12/11/74, "J.A.", 1976-IV-31

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

de las convenciones colectivas o laudos, siempre que contengan normas más favorables a los trabajadores.

En este sentido Vazqu ez Vialard (1999) define para la aplicación de esta regla las siguientes consideraciones: 1) en la comparación, el tenor de las normas, con prescindencia de las consecuencias económicas; 2) la situación de la comunidad interesada y no sólo la del empleado; 3) lo que es más favorable no debe juzgarse en función de la apreciación subjetiva de los interesados, sino objetivamente, de acuerdo con los motivos que han inspirado las normas, y 4) que la confrontación debe hacerse de tal manera que se aprecie si la "regla inferior" es o no más favorable al trabajador.

En tal sentido, la jurisprudencia asociada a esta regla ha definido las siguientes variantes:

- Un convenio colectivo no puede afectar las condiciones de trabajo más favorables de los trabajadores pactadas en sus contratos individuales de trabajo⁷.
- Frente a dos normas que legislan sobre la cuestión, es necesario hacer un examen de compatibilidad entre ambas para establecer si hay dudas acerca de cuál es la aplicable y, en su caso, recurrir al criterio de conglobamiento de instituciones y decidir cuál es la norma más favorable⁸.
- Dentro de las reglas que se conocen en doctrina para determinar la aplicación de la norma más favorable, nuestro ordenamiento legal se pronunció por el del conglobamiento orgánico o por instituciones, y, en su consecuencia, para valorar cuál es la disposición que más favorece al trabajador ha de estarse al régimen que disciplina el respectivo instituto⁹.

c. **la regla de la condición más beneficiosa:** las modificaciones contractuales que se pacten no pueden ir en detrimento de los mínimos inderogables contenidos en la ley, los estatutos especiales o los convenios colectivos. Es decir, si la situación prevista por la legislación es más beneficiosa para el trabajador, una modificación puede realizarse para ampliar y no para disminuir derechos. El contrato individual de trabajo reconoce la existencia de una norma preexistente, por lo que solo admite aplicación una situación concreta más favorable al trabajador, sin modificar en perjuicio del trabajador lo establecido por

⁷ CNAT, Sala VI, 18/10/78, "J.A.", 1979-IV-386

⁸ CSJN, r-VIII-1989. Osvaldo J. Lima y Osvaldo J. Lima [h], "Jornada in itinere", T.yS.S., 1989, pág. 1086

⁹ CNAT, Sala VII, 23-111-1988, T.yS.S., 1988, pág. 651

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

el orden público laboral compuesto por las normas imperativas que surgen de la ley, los estatutos especiales y los convenios colectivos de trabajo y que constituyen mínimos inderogables.

1.2. Ley de Contrato de Trabajo

La 20.744 en su artículo 21, define el Contrato de Trabajo en los siguientes términos:

“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 principal elemento que define y diferencia al contrato de trabajo es la relación de dependencia que tiene una de las partes (el empleado) lo cual puede colocarlo en inferioridad de condiciones. La LCT establece las reglas mínimas que deben respetarse en el contrato de trabajo, teniendo en cuenta que el empleado tiene:

- Dependencia técnica: es decir debe adaptarse a los requerimientos y disposiciones del empleador.
- Dependencia jurídica: ya que el que decide la continuidad y nacimiento de la relación laboral es el empleador.
- Dependencia económica: porque el dueño de todos los recursos es el empleador.

Como consecuencia de la celebración del contrato de trabajo las partes asumen los siguientes derechos y obligaciones:

EL TRABAJADOR DEBE:

- Colaborar y ser fiel con su empleador.
- Actuar de buena fe
- Ser solidario en el desarrollo de sus tareas.
- Actuar con diligencia.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

- Subordinarse a las decisiones del empleador, cumplir sus órdenes e instrucciones.
- Puntualidad.
- Custodiar y cuidar de los elementos de trabajo.
- Responder por los daños que genere si actúa en forma dolosa.
- No realizar actividades contradictorias con la función dentro de la empresa.
- Auxiliar y realizar tareas extras cuando la empresa lo necesite.
- Exigir la registración frente a los organismos.
- Completar la documentación solicitada para la inscripción.
- Denunciar aquellas conductas que violen la ley laboral.

EL EMPLEADOR DEBE:

- Colaborar y ser fiel con su empleado
- Actuar de buena fe, sin intenciones de perjudicar o dañar al empleado.
- Dirigir la actividad, emitiendo las órdenes e instrucciones que crea necesarios.
- Organizar los recursos conforme a sus criterios y capacidad técnica.
- Modificar las condiciones laborales sin perjudicar al empleado
- Aplicar sanciones y emitir reglamentos internos.
- Controlar y vigilar a los trabajadores.
- Inscribir al empleado.
- Abonar la remuneración.
- Dar una tarea al empleado.
- Contribuir con su vivienda, alimentación y protección del empleado.
- No discriminar al empleado.
- Otorgar un trato igualitario
- Otorgar la libre expresión.
- Resarcir al empleado por todo daño causado
- Ofrecer capacitación y formación.

En el caso de extinción del contrato de trabajo se generan los siguientes conceptos indemnizatorios:

- INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD.
- PREAVISO.
- INTEGRACIÓN DEL MES DE DESPIDO.

En relación al preaviso, el contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes sin previo aviso, o en su defecto indemnización

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador.

El preaviso cuando las partes no le fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

- a) Por el trabajador: de quince días
- b) Por el empleador:
 - de quince días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba;
 - de un mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco años y
 - de dos meses cuando fuera superior a cinco años

Los plazos del preaviso comienzan a regir a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso y se computarán como días corridos. La fecha de extinción del contrato es cuando termine el plazo de preaviso.

Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincide con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrara con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en que se produjera el despido. La mencionada integración no corresponderá durante el período de prueba.

En los despidos dispuestos por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso este deberá abonar al empleado lo siguiente:

- El empleador deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a **1 mes de sueldo** por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses.
- La base para el cálculo será la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida en el último año o en el plazo de prestación de servicios si este hubiera sido menor al año (dicha base no podrá exceder el equivalente de 3 veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador al momento del despido).
- El importe de la indemnización no podrá ser inferior a 1 mes del mayor sueldo.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

En caso de relaciones laborales no registradas o registradas deficientemente, corresponde la aplicación de la legislación al respecto:

- La ley 24.013 se aplicara en el caso del empleado no registrado que realice sus reclamos laborales mientras la relación se encuentre vigente, consigna indemnizaciones correspondientes a la falta de registración del empleado, a deficiencias en la fecha de declaración de la relación laboral y a diferencias entre la remuneración percibida por el trabajador y la declarada.

- La ley 25.323 será aplicable cuando al momento del despido, la misma no se encontraba registrada o lo estaba de modo deficiente.

1.3. Régimen aplicable a la Construcción

El régimen de la construcción se encuentra regulado por su estatuto, que es la ley 22.250, del año 1.980 (BO: 17/7/1980), su reglamentación, el decreto 1.342/81, la convención colectiva de trabajo 76/75, las normas emanadas del Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IEyRIC), ex Registro Nacional de la Industria de la Construcción (RNIC), y la ley 20.744 de contrato de trabajo, en cuanto no se refiera a aspectos de la relación laboral que se hallen contemplados en el mencionado estatuto, según lo dispone su artículo 35, y siempre y cuando la aplicación de aquélla sea compatible con la naturaleza y las modalidades de la actividad, y con el específico régimen que la regule (art. 2º, LCT).

Las siguientes convenciones colectivas de trabajo son de aplicación para el personal administrativo y técnico (CCT 151/75), rama general, y para la rama de concesionarios viales (CCT 297/97), las que no se encuentran bajo el Estatuto de la Construcción.

La ley mencionada regula las relaciones individuales de trabajo en la actividad económica que se conoce como industria de la construcción, es de orden nacional, no sólo por el órgano de poder público del cual emana, sino también porque su aplicación está prevista para todo el territorio nacional. La jurisdicción se extiende a todo el país, conteniendo así la competencia adecuada para supervisar el régimen, contándose para tal fin con agentes zonales.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

Según el artículo 1, están comprendidos en el régimen de la presente ley:

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

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

c) *El trabajador dependiente de los referidos empleadores que, cualquiera fuere la modalidad o denominación que se acuerde a su contratación o la forma de su remuneración, desempeñe sus tareas en las obras o lugares de trabajo determinados en los incisos a) y b). Como asimismo el trabajador que se desempeñe en los talleres, depósitos o parques destinados a la conservación, reparación, almacenaje o guarda de los elementos de trabajo utilizados en dichas obras o lugares.*

En tanto, el artículo 2 define las exclusiones aplicables:

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

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

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

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

1.3.1. Instituto de Estadística y Registro de la industria de la construcción (IERIC)

El IERIC es el órgano de contralor de la actividad. En el mismo se deben inscribir los empleadores de la industria de la construcción y tramitar la libreta de Fondo de Cese Laboral a los trabajadores afectados al régimen.

El IERIC es una entidad pública no estatal sin fines de lucro, regida por el derecho privado. Su finalidad es la realización de actividades de estadística, censo y registro del sector de la construcción en todo el territorio de la República Argentina, y para tales fines, lleva a cabo las siguientes funciones:

- Inscribir y llevar registro de empleadores y trabajadores, otorgando constancias fehacientes de las prestaciones que efectúen.
- Expedir y registrar la Libreta de Aportes al Fondo de Desempleo u otro instrumento que la sustituya, asegurando su autenticidad.
- Exigir a los empleadores la exhibición de la documentación laboral requerida por la Ley 22.250. Ante la verificación de incumplimientos, el Instituto efectuará un acta de comprobación de la infracción, la instrucción del sumario y la aplicación de sanciones.
- Fijar el monto de los aranceles por inscripciones y renovación anual de las mismas, por expedición de la Libreta de Aportes al Fondo de Desempleo o por otros servicios que brinde. Asimismo, el de las contribuciones (herencias, legados, subsidios y subvenciones).
- Propender a través de instrumentos financieros idóneos, la utilización de los recursos del Fondo de Desempleo, a fin de promover la construcción de viviendas.
- Promover reglas y procedimientos a seguir por las entidades bancarias para optimizar la capitalización de los Fondos de Desempleo.
- Realizar un censo de empresas y trabajadores de la construcción, como así también de obras.
- Dictar normas que regulen la actividad y permitan cumplir su cometido.
- Formación y Certificación de Competencias, trabajando en forma conjunta con distintos Organismos Públicos e Instituciones educativas de reconocida

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

trayectoria. De esta manera, se convierte en el primer ente certificador de competencias de la Industria de la Construcción.

Así como el estatuto de la Industria de la Construcción es de aplicación en todo el territorio nacional, la jurisdicción del IERIC se extiende a todo el país, contando con agentes zonales para lograr una supervisión adecuada con respecto al correcto funcionamiento del régimen.

Los recursos económicos y financieros del organismo provienen:

- Pagos de los aranceles por inscripción y renovación anual, por la expedición y registro de las Libretas de Aportes de Fondo de Cese Laboral u otro instrumento que las sustituyera y por otro servicio o suministro arancelado que preste.
- Contribuciones a cargo de los empleadores establecidas en el artículo 12 de la Ley 22.250 y disposiciones y resoluciones complementarias.
- Importes de multas por infracciones cometidas a tal Ley, reglamentación y normas complementarias. Herencias, legados, subsidios y subvenciones que reciba.
- El producido por inversiones que realice.
- Saldos sobrantes de ejercicios anteriores.
- Transferencia de disponibilidades, inversiones y bienes del Registro de la Industria de la Construcción al IERIC.
- Recupero de obligaciones incumplidas por las empresas, sobre deudas determinadas o de determinación futura.

El artículo 3 del Estatuto de la construcción establece como obligación la inscripción ante el IERIC tanto de los empleadores como de los trabajadores comprendidos en el régimen de la Ley 22.250.

2. APLICACIÓN PRÁCTICA

2.1. Trámites y procedimientos

El empleador deberá inscribirse en el IERIC dentro de los 15 días hábiles de iniciada su actividad y en el mismo plazo para el trabajador, contado desde la fecha de ingreso. A tal fin, se considera como fecha de iniciación de la actividad como empleador de la industria de la construcción la coincidente con el día en que procedió a celebrar el primer contrato con uno o más trabajadores afectados al régimen. Además el empleador deberá tramitar las libretas de aportes, en caso de no tenerlas, a sus trabajadores dentro de los 15 días hábiles de iniciada la relación laboral.

Los empleadores del sector se encuentran obligados a ingresar todos los conceptos que hacen al cumplimiento del régimen a través del sistema denominado "Sistema de Pagos. Boletas online". A tal fin, el organismo otorga usuario y contraseña para la generación de tales boletas.

En el sitio web del IERIC, en concordancia con la legislación de fondo, se identifican los trámites y aranceles que se consignan en la próxima página. Además de los citados conceptos, los empleadores se encuentran obligados a una contribución del 1% mensual calculada sobre el total de las remuneraciones liquidadas.

Adicionalmente, el empleador deberá cumplimentar los siguientes procedimientos comunes a las relaciones laborales en general:

- Alta como empleador ante AFIP y Obra social
- Alta como empleador ante UOCRA
- Alta del trabajador ante AFIP y Obra Social
- Suscripción de contrato con ART
- Empadronamiento en el Ministerio de Trabajo

Los citados trámites y procedimientos carecen de costos específicos y mantienen las condiciones generales de todas las relaciones laborales.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

TRÁMITE IERIC	ARANCEL 2016
EMPLEADOR	
Inscripción	Empresas Unipersonales y Sociedades de hecho (Tipo "A") \$ 2.900. Para sociedades formalmente constituidas (Tipo "B") \$ 5.800
Modificaciones	sin cargo
Cambio de Carácter	\$ 3.800,00
Cambio de CUIT	sin cargo
Cambio de domicilio	sin cargo
Reinscripción	Empresas Unipersonales y Sociedades de hecho (Tipo "A") \$ 1.900. Para sociedades formalmente constituidas (Tipo "B") \$ 3.800
Renovación anual	Empresas Unipersonales y Sociedades de hecho (Tipo "A") \$ 1.900. Para sociedades formalmente constituidas (Tipo "B") \$ 3.800
Bajas empresarias	sin cargo
Levantamiento de bajas	Empresas Unipersonales (Tipo "A") \$ 1.900. Para sociedades formalmente constituidas (Tipo "B") \$ 3.800
Expendio de Credencial de Registro Laboral	sin cargo
Presentación de boletas 35220/46	sin cargo
Duplicaciones de credencial	\$ 40,00
DDJJ- RC (MTESS/IERIC) 4/2008 Y 12/2008	sin cargo
TRABAJADORES	
Artículo 20-consignacion de libretas	sin cargo
Tarjeta "Soy constructor"	sin cargo
Constancias de inscripcion trámite jubilatorio	sin cargo
Presentación de boletas 35220/46	sin cargo
Planilla de datos familiares a cargo del trabajador	sin cargo
OBRAS	
Artículo 32. Declaración de obra	sin cargo

2.2. Liquidación de haberes

El empleador se encuentra obligado a abonar el jornal mínimo establecido para la actividad. En la actualidad se encuentra vigente el acuerdo paritario homologado por Resolución (ssrl) 762-e/2016.

El atraso en el pago de los haberes o la realización de aquellos en forma insuficiente le otorga el derecho a intimar al empleador en forma fehaciente, dentro de los 10 días hábiles contados a partir del momento en que debería haberse realizado el pago, y siempre que aquél no lo haga efectivo dentro de los 3 días hábiles subsiguientes al requerimiento. Se prevé, ante el incumplimiento una indemnización equivalente al doble de la suma adeudada en concepto de reparación del daño causado al dependiente en la mora en el pago (artículo 19, Ley 22.250). Estos hechos fueron confirmados por la CNTRAB en la cauda Oliva, Silvio A c/ Seidman y Bonder SA, CNTRAB. Sala VII, 30/09/1983.

En relación a la licencia por accidentes y enfermedades inculpables corresponde la aplicación del artículo 21 y 22 de la Ley 22.250, excluyendo la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo. Corresponde una licencia de 3 meses si la antigüedad es inferior a 5 años y de 6 meses si fuera mayor, en el cual corresponde el pago del salario básico y los adicionales que correspondan.

Respecto de la jornada de trabajo se extiende por 9 horas como máximo, con una extensión de 44 horas semanales. En caso de jornada continua, el empleador debe otorgar una pausa de 20 minutos parte de la misma. Las horas que superen la jornada máxima serán abonadas como suplementarias con un adicional del 50% en caso de realizarlas durante la semana y sábados hasta las 13 hs o 100% para feriados, domingos y sábados después de las 13 hs.

Los obreros que concurran al trabajo y no puedan iniciar las tareas por razones ajenas a su voluntad, excluidas las climáticas, se les abona una indemnización equivalente al importe de 4 hs de labor de jornal básico vigente en su categoría, en concepto de compensación de gastos de traslados, salvo que se le hubiese preavisado el día anterior.

Si las causas por las que no iniciara sus tareas se deben a factores climáticos se les abonará una indemnización equivalente al importe de dos horas y medias de labor. Iniciados los trabajos no podrán suspenderse, abonando un mínimo de 4 hs de labor.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

Corresponden las siguientes licencias para el trabajador de la construcción:

- Vacaciones: corresponden los plazos y normas de la LCT. En particular el CCT 76/75 dispone que los trabajadores que en el año calendario o en el año aniversario respectivo, no hayan alcanzado a prestar servicios la mitad de los días hábiles, tendrán derecho a gozar de vacaciones en la extensión que se expresa: 1°) Un (1) día por cada veinte (20) días trabajados cuando su antigüedad con la empleadora no exceda de cinco (5) años. 2°) Un (1) día por cada quince (15) días trabajados cuando la antigüedad fuere mayor de cinco (5) años y no excediere de diez (10) años. 3°) Un (1) día por cada diez (10) días trabajados cuando su antigüedad fuere mayor de diez (10) años. b) Los trabajadores que no alcancen a prestar servicios durante veinte (20) días, percibirán, con imputación a vacaciones un importe proporcional al tiempo trabajado, fuera cual fuere la antigüedad.

- Día de los obreros de la construcción: 22 de abril

- Licencia no remunerada: hasta veinte (20) días en el año calendario. El uso de la licencia estipulada será considerada como días de trabajo efectivo para todo beneficio convencional o legal, con la excepción del adicional por asistencia perfecta.

- Para las restantes licencias corresponde la aplicación de la L.C.T. con las siguientes consideraciones: 1°) Por nacimiento de hijo, se otorgará una licencia de tres (3) días corridos. 2°) Por matrimonio, se otorgará una licencia de doce (12) días corridos. 3°) Para rendir examen en la enseñanza secundaria, universitaria o técnica, para la capacitación profesional de la industria de la construcción, se otorgará una licencia de dos (2) días corridos con un máximo de (10) diez días por año calendario. 4°) En caso de fallecimiento del suegro o de la suegra o de los hermanos residentes en el país, se otorgará una licencia de tres (3) días. Asimismo, en todos los casos, cuando el fallecimiento residiera en un lugar distinto de aquél en que el trabajador se encontrare prestando servicios y el lugar donde se inhuma los restos del fallecido distante más de cincuenta (50) kilómetros del mismo, se le concederá una licencia ampliatoria, no remunerada, por el tiempo necesario para su traslado al lugar donde se inhuma los restos y para el regreso al lugar donde preste servicios. Los días que correspondan a esa licencia serán considerados como integrantes de la licencia a que se refiere el Artículo 18 de esta Convención.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

Considerando estas normas, las categorías en las que debe encuadrarse un trabajador de la construcción se definen en el artículo 5 del CCT 75/76:

- **Oficial Especializado:** Esta calificación le será atribuida al oficial, albañil o carpintero que lea planos referidos a la especialidad en que actúe, sepa interpretarlos y ejecute todas las demás tareas que cabe requerir a quien tenga esas aptitudes, tales como replantear obras y similares.
- **Oficial Albañil:** Al capacitado para nivelar, aplomar, colocar marcos, ventanas y revestimientos, mampostería en general y contrapiso, ejecutar fajas de revoques, revoque grueso y fino o con material de frente, impermeabilizaciones en general. La presente enumeración es en revoques interiores o exteriores.
- **Medio Oficial Albañil:** El capacitado para ejecutar trabajos de: Mampostería gruesa, contrapisos y revoques gruesos.
- **Oficial Carpintero:** El capacitado para nivelar y aplomar, armar y colocar columnas, vigas, dinteles y entablar; hacer escaleras derechas.
- **Medio Oficial Carpintero:** Al capacitado para hacer tableros, puntales con cabeza, entablar, apuntalar y acunar.
- **Oficial Armador:** El capacitado para interpretar planos y planillas de hierro, hacer y colocar estribos y doblado de hierro en general, de cualquier tipo, empalmar hierro.
- **Medio Oficial Armador:** Al capacitado para doblar y cortar hierros menores.
- **Ayudante:** Al capacitado para hacer tareas generales no especializadas.
- **Medio Oficial Calchero o Canchero:** El que tiene a su cargo la preparación de los diversos tipos de mezclas para albañilería.
- **Oficial Chofer:** El que cuente con registro habilitante para conducir camiones. En estas categorías no estarán comprendidos los choferes de la administración.
- **Oficial Maquinista, Tractorista, Motoniveladorista, Topadorista, Excavadorista:** Al capacitado para el manejo de cualquiera de estas máquinas en tanto las mismas tengan una potencia superior a 160 HP.
- **Medio Oficial Maquinista:** Al capacitado para el manejo de cualquiera de las máquinas indicadas en el inciso precedente, con una potencia inferior a 160 HP y martinets o guinche para montacargas o martillo neumático.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

- Oficial Mecánico: Al que tenga conocimientos de mecánica en general.
La liquidación de sueldo del personal comprendido en el régimen de la construcción se compone por los siguientes conceptos:
 - Sueldo básico: los trabajadores cobran por las efectivas horas laboradas, excepto el sereno con sueldo mensual.
 - Indemnización por falta de tareas: según se mencionó en los apartados precedentes, por causas climáticas o ajenas a la voluntad del trabajador.
 - Asistencia perfecta: el artículo 52 del CCT 76/75 define un adicional del 20% sobre el salario básico. No corresponde su liquidación y pago al trabajador que incurriera en inasistencias o no cumpliera íntegramente su horario de trabajo, excepto por la licencia anual no remunerada u otras licencias pagas.

- Adicionales especiales: corresponde el pago de conceptos remunerativos adicionales según lo expresa la convención colectiva:

Artículo 53. – Cuando la empleadora encomienda a un trabajador a su servicio que reviste en la categoría Oficial, 1a colocación de azulejos, mosaicos, mayólicas, frentes de piedra, decoración, armado de encofrados para escaleras compensadas, deberá abonar un adicional equivalente al veinte por ciento (20%) de su salario básico durante el tiempo en que ejecute esas tareas.

Artículo 54. – los trabajadores que se ocuparen en trabajos de excavaciones de postes para submuraciones o que ejecutaren mampostería en los mismos para submurar, percibirán un adicional del diez por ciento (10%) del salario básico que corresponda a su categoría, el que se liquidará por el tiempo efectivamente trabajado en dichas tareas.

Artículo 55. – A los obreros ocupados en excavar zanjas para redes cloacales, de gas o de agua corriente, así como también para el tendido de cables, cuando tales tareas se realicen en la vía pública, se les abonará un adicional del diez por ciento (10%) del salario básico que corresponda a su categoría, el que se calculará atendiendo a las horas que efectivamente hubieren trabajado en esas tareas y siempre que las mismas no fueren realizadas con medios mecánicos.

Artículo 56. – Cuando en una construcción se efectúan trabajos de colada de hormigón en estructuras, ya sean éstas estructuras armadas o sin armar, contrapisos, conductos, ríos o vías subterráneas o túneles, al personal ocupado

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

directamente en dichas tareas se les liquidarán las horas correspondientes con un suplemento del quince por ciento (15%) sobre los salarios básicos vigentes, siempre que para la ejecución de dichas tareas no se utilicen medios mecánicos y/o automáticos para la elaboración, transporte, traslado, distribución y vibrado de hormigón. Queda entendido que dicho suplemento se abonará únicamente a los obreros que durante la colada se ocupan del paleo de áridos, carga y manejo manual de la hormigonera, transporte en obra, guincheros ocupados en subir el hormigón, distribuir el hormigón en los encofrados, trabajar con la regla alisando, golpear las columnas, manejar manualmente el vibrador.

Artículo 57. – Todo trabajador que efectúe tareas en un balancín, en una silleta o en un andamio colgante o que se ocupe de armar y desarmar torres para hormigón armado o montacargas, andamios exteriores o interiores, apoyados o colgantes o de levantar torres, chimeneas o tanques exteriores, recibirá un suplemento sobre los salarios básicos vigentes conforme a las siguientes

tablas: De 4a 26 metros t p.....15%

De 26 a 40 metros 20%

Más de 40 metros25%

A los fines de la liquidación de sueldos, la escala salarial vigente se presenta en el Anexo I, considerando la definición de las siguientes zonas:

- **ZONA "A"**: Ciudad Autónoma de Bs. As., Pcias. de Stgo. del Estero, Santa Fe, Buenos Aires, Mendoza, San Juan, Catamarca, Córdoba, Entre Ríos, Salta, Tucumán, Chaco, San Luis, Corrientes, La Rioja, Formosa, Jujuy y Misiones.
- **ZONA "B"**: Pcias. de La Pampa, Neuquén, Río Negro y Chubut.
- **ZONA "C"**: Provincia de Santa Cruz.
- **ZONA "C AUSTRAL"**: Provincia de Tierra del Fuego.

En todas las categorías, cuando las tareas deban efectuarse en lugares distintos a donde se encuentra el obrador, y cuando para llegar desde el obrador al lugar donde los trabajadores ejecutan sus tareas deba emplearse un tiempo superior a 30 minutos, se abonará una remuneración adicional compensatoria del tiempo insumido en el traslado. El monto de esta remuneración adicional debe

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

concertarse con el empleador, de lo contrario corresponde abonar el 5% de la remuneración básica.

Se presenta a continuación el modelo de recibo de sueldos para un trabajador calificado como medio oficial en el rubro construcción con los siguientes supuestos:

Fecha de Ingreso: 01/08/2010

Período de liquidación: Octubre 2016

Jornada: lunes a viernes de 7 a 15 hs.

Inasistencias: no registra

Categoría: medio oficial

Horas extras: no posee

Ubicación de la obra: Villa María

CONSTRUIR SA							
VILLA MARÍA		PERIODO:10/2016				31/10/2016	
Luis Mora		CUIL:	23-33333333-3	INGRESO:	01/08/2010		
Cat: MEDIO OFICIAL		DNI:	15480790	ANTIG:	6		
REMUNERACIONES:							
Concepto	Cant.	V.Unit	Haberes	Concepto	Cant.	Descuento	
Horas trabajadas (normales)	160	56,08	\$ 8.972,80	Jubilación	11%	\$ 1.184,41	
Hs al 50%				INSSP y J	3%	\$ 323,02	
Hs al 100%				OBRA SOCIAL	2,55%	\$ 274,57	
Hs nocturnas				ANSSAL	0,45%	\$ 48,45	
Hs nocturnas al 50%				C. Sindical	2,50%	\$ 269,18	
Hs nocturnas al 100%				Seguro de vida	2,00%	\$ 186,82	
Presentismo		20%	\$ 1.794,56				
Adicionales							
Total Remunerativo			\$ 10.767,36				
No remunerativo							
			\$ -				
Total No Remunerativo			\$ -				
	Total ingresos		\$ 10.767,36	Total Descuentos		\$ 2.286,46	
				Neto a Percibir		\$ 8.480,90	

En relación a las retenciones a practicar en el recibo de sueldos corresponden similares condiciones a las del resto del personal en relación de dependencia. El seguro de vida se calcula aplicando el 2% sobre el básico correspondiente al sereno (para el período liquidado es \$ 9.341,14).

En relación a la liquidación de SAC y Vacaciones, corresponde la aplicación de las normas de la LCT por lo que su cálculo no resulta diferenciado.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

A los fines de considerar el costo de mantener un trabajador registrado en la industria de la construcción, corresponde adicionar los siguientes conceptos:

✓ **Fondo de cese Laboral:** el artículo 12 de la ley 22.250 define que durante el primer año de prestación del servicio, el aporte será el equivalente al doce por ciento (12%) de la remuneración mensual en dinero que perciba el trabajador en concepto de salarios básicos y adicionales establecidos por la convención colectiva de trabajo de la actividad. Según el artículo 5 del decreto 1.342/1981, el aporte previsto por este artículo no se practicará sobre las sumas correspondientes al sueldo anual complementario, a los recargos legales sobre horas suplementarias y a las indemnizaciones de cualquier naturaleza. A partir del año de antigüedad, el aporte será del ocho por ciento (8%).

✓ **Contribuciones de la seguridad social:** corresponde la aplicación de la legislación relativa a todos los trabajadores en forma genérica. A tal fin, se considera: Jubilación (10,17%), Ley 19.032 (1,5%), Obra social/Ansal (6%), Fondo de Asignaciones familiares (4,44%), Fondo Nacional de empleo (0,89%), seguro de vida \$ 6,83 por empleado y ART 0,60 fijo y 16,25% variable (cotización supuesta).

✓ **Contribución Ley 26.494:** establece una jubilación diferencial para la industria de la construcción. Los obreros comprendidos acceden al beneficio con 55 años de edad y 300 meses de aportes al sistema con un mínimo de 180 meses comprendidos en el régimen de la construcción. A tal fin, el empleador realiza una contribución adicional del 5% sobre las remuneraciones brutas.

✓ **IERIC:** corresponde una contribución del 1% para el financiamiento del IERIC y el 1% para el FODECO. Ambas se calculan sobre el Fondo de cese laboral.

✓ **UOCRA:** El empleador debe realizar un aporte del 2% aplicable sobre el Fondo del cese laboral.

En el siguiente cuadro se presenta el cálculo del costo laboral de un Medio Oficial comprendido en el régimen de la construcción.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

APORTES Y CONTRIBUCIONES PERSONAL DE LA CONSTRUCCIÓN					
CONCEPTO	BASE	APORTES		CONTRIBUCIONES	
Jubilación	\$ 10.767,36	11,00%	\$ 1.184,41	10,17%	\$ 1.095,04
Ley 19.032	\$ 10.767,36	3,00%	\$ 323,02	1,50%	\$ 161,51
Obra social/ansal	\$ 10.767,36	3,00%	\$ 323,02	6,00%	\$ 646,04
Asig Familiares	\$ 10.767,36		\$ -	4,44%	\$ 478,07
FNE	\$ 10.767,36		\$ -	0,89%	\$ 95,83
Seguro de vida colectivo	6,83		\$ -		\$ 6,83
Contribución Ley 26.494	\$ 10.767,36		\$ -	5,00%	\$ 538,37
Lrt fijo	0,6		\$ -		\$ 0,60
LRT Variable	\$ 10.767,36		\$ -	16,25%	\$ 1.749,70
Fondo de cese laboral	\$ 10.767,36		\$ -	8,00%	\$ 861,39
Cuota sindical	\$ 10.767,36	2,50%	\$ 269,18	0,00%	\$ -
Seguro de vida	9341,14	2,00%	\$ 186,82	0,00%	\$ -
Aporte UOCRA Fondo	\$ 861,39	2,00%	\$ 17,23	0,00%	\$ -
IERIC	\$ 861,39		\$ -	1,00%	\$ 8,61
FODECO	\$ 861,39		\$ -	1,00%	\$ 8,61
TOTAL			\$ 2.303,69	COSTO	\$ 5.650,60

De lo expuesto se determina que el costo de un medio oficial en la industria de la construcción asciende a \$ 16.497,96, que comprende las contribuciones y conceptos remunerativos del trabajador.

2.3. Extinción del contrato de trabajo en la Construcción

El capítulo V de la Ley 22.250 establece la vigencia de un fondo de desempleo, reemplazado por la denominación de “Fondo de Cese Laboral”. El mismo consiste en la realización de una previsión en caso de extinción de la relación laboral que se creó en función de las características particulares que presenta esta actividad y como consecuencia de una alta rotación del personal.

El artículo 15 de la ley 22.250 dispone que el Fondo de Cese Laboral se integra con un aporte obligatorio a cargo del empleador, que deberá realizarlo mensualmente desde el comienzo de la relación laboral.

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

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

que hayan sido concedidos por el empleador en forma voluntaria, sobre los salarios básicos. A partir del año de antigüedad, dicho aporte será del 8% (ocho por ciento).

El depósito de los mismos deberá efectuarse en cuentas a nombre del trabajador que posibiliten el mejor logro de los fines mencionados. En todos los casos, las cuentas se abrirán en entidades bancarias y estarán sujetas a la reglamentación que dicte el Banco Central de la República Argentina sobre el particular.

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

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

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

Producida la cesación, el empleador deberá hacerle entrega de la Credencial de Registro Laboral con la acreditación de los correspondientes depósitos y de la actualización a que hubiere lugar.

La Credencial de Registro Laboral es el instrumento de carácter obligatorio que expide el Instituto de Estadísticas de la Industria de la Construcción.

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

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

Por disposición del artículo 4 del decreto reglamentario 1.342/1981, la libreta de aportes deberá consignar:

- 1) Los datos de identidad, filiación y domicilio del trabajador.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

2) Las constancias del número y de la fecha de inscripción del trabajador, otorgadas por el IERIC.

3) Los registros correspondientes a los sucesivos contratos laborales celebrados con empleadores de la industria de la construcción.

4) Las registraciones de las imposiciones efectuadas para el Fondo de Desempleo asentadas por el banco interviniente a la finalización de cada uno de los contratos celebrados.

La Autoridad de Aplicación, el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC), al ser consultada, ha respondido que si el trabajador reanuda la relación con el empleador, vuelve a contarse de cero (0) la antigüedad y, por ende, debe aportarse el doce por ciento (12%).

En la legislación que reglamentó el Fondo de Cese Laboral y en el convenio colectivo 76/1975 no encontramos ninguna referencia en cuanto a la forma de computar la antigüedad de los empleados del régimen de la construcción, por lo que recurrimos a la ley de contrato de trabajo que, en su artículo 18, establece que "se considerará tiempo de servicio el efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación, el que corresponde a los sucesivos contratos a plazo que hubieran celebrado las partes y el tiempo de servicio anterior cuando el trabajador, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador".

Es más, el artículo 255 del Capítulo XII de la ley de contrato de trabajo establece que "la antigüedad del trabajador se establecerá conforme con lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de esta ley, pero si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador, se deducirá de las indemnizaciones de los artículos 245 y 246 lo percibido por igual concepto por despidos anteriores".

El Fondo de Cese Laboral otorga el derecho a su cobro cualquiera fuera la causa que motive la extinción de la relación, como una cobertura temporal para el período en que razonablemente puede presumirse que el trabajador permanece sin ocupación facilitando su desplazamiento ocupacional.

Una vez extinguida la relación laboral el empleador de la industria de la construcción hace entrega al trabajador de la Libreta de Fondo de Cese Laboral, en la actualidad reemplazada por una Credencial de Registro Laboral expedida por el IERIC con los datos requeridos por el artículo 4 del Decreto Reglamentario 1342/1981.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

La credencial posee un dispositivo electrónico para la carga de los datos de las partes, fecha de egreso y constancia de libre disponibilidad para su presentación ante la entidad bancaria. Deberá acompañarse con el certificado de trabajo y de remuneración de servicios con una nota o constancia para la liberación de los fondos depositados en la cuenta a su orden. Cuando la relación laboral sea reducida y se encuentre dentro de los plazos establecidos para el ingreso del depósito del Fondo de Cese Laboral en las entidades bancarias, el pago podrá efectivizarse en efectivo.

De lo expuesto se deduce que la extinción de una relación laboral comprendida en la industria de la construcción da origen a una liquidación que se compone por los siguientes conceptos:

- ✓ Haberes devengados hasta la extinción
- ✓ Sueldo Anual Complementario proporcional
- ✓ Vacaciones no gozadas
- ✓ Fondo de Cese Laboral

Según lo dispuesto por la legislación, el Fondo reemplaza la indemnización por antigüedad y preaviso definido por la LCT.

A los fines de otorgar aplicación práctica a lo dispuesto, se realiza la liquidación del despido de un trabajador con los siguientes datos:

- ✓ Fecha de Ingreso 01/02/2015
- ✓ Extinción 31/10/2016
- ✓ Categoría: Medio Oficial

En la Tabla se resumen las remuneraciones devengadas durante el período trabajado y la liquidación correspondiente a la extinción.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

REMUNERACIONES DEVENGADAS					
PERÍODO	HORAS TRABAJADAS	HORAS SUPLEMENTARIAS	PRESENTISMO	TOTAL REMUNERATIVO	
feb-15	\$ 4.270,50	197,10	\$ 854,10	5.321,70	
mar-15	\$ 4.599,00		\$ 919,80	5.518,80	
abr-15	\$ 6.788,32	344,93	\$ 1.357,66	8.490,91	
may-15	\$ 5.256,00	262,80	\$ 1.051,20	6.570,00	
jun-15	\$ 4.106,25	0,00	\$ 821,25	4.927,50	
SAC Junio 2015	\$ 3.537,88	0,00	\$ -	3.537,88	
jul-15	\$ 5.748,75	98,55	\$ 1.149,75	6.997,05	
ago-15	\$ 7.365,60	0,00	\$ 1.473,12	8.838,72	
sep-15	\$ 6.696,00	0,00	\$ 1.339,20	8.035,20	
oct-15	\$ 6.612,30	0,00	\$ 1.322,46	7.934,76	
nov-15	\$ 7.365,60	669,60	\$ 1.473,12	9.508,32	
dic-15	\$ 2.929,50	0,00	\$ 585,90	3.515,40	
Vacaciones 2015	\$ 4.315,88	0,00	\$ -	4.315,88	
SAC Diciembre 2015	\$ 4.754,16	0,00	\$ -	4.754,16	
ene-16	\$ 6.068,25	0,00	\$ 1.213,65	7.281,90	
feb-16	\$ 5.147,55	0,00	\$ 1.029,51	6.177,06	
mar-16	\$ 6.486,75	0,00	\$ 1.297,35	7.784,10	
abr-16	\$ 8.527,02	0,00	\$ 1.705,40	10.232,42	
may-16	\$ 9.037,62	1.021,20	\$ 1.807,52	11.866,34	
jun-16	\$ 7.250,52	0,00	\$ 1.450,10	8.700,62	
SAC Junio 2016	\$ 6.637,80	0,00	\$ -	6.637,80	
jul-16	\$ 7.403,70	0,00	\$ 1.480,74	8.884,44	
ago-16	\$ 8.424,90	0,00	\$ 1.684,98	10.109,88	
sep-16	\$ 8.680,20	306,36	\$ 1.736,04	10.722,60	
oct-16	\$ 8.972,80	0,00	\$ 1.794,56	10.767,36	

Considerando las liquidaciones realizadas, se identifican los aportes realizados al Fondo de Cese Laboral.

CÁLCULO DEL FONDO DE CESE LABORAL						
PERÍODO	HORAS TRABAJADAS	PRESENTISMO	BASE	%	FONDO DE CESE LABORAL	
feb-15	\$ 4.270,50	\$ 854,10	5.124,60	12%	614,95	
mar-15	\$ 4.599,00	\$ 919,80	5.518,80	12%	662,26	
abr-15	\$ 6.788,32	\$ 1.357,66	8.145,98	12%	977,52	
may-15	\$ 5.256,00	\$ 1.051,20	6.307,20	12%	756,86	
jun-15	\$ 4.106,25	\$ 821,25	4.927,50	12%	591,30	
SAC Junio 2015	\$ -	\$ -	0,00	12%	0,00	
jul-15	\$ 5.748,75	\$ 1.149,75	6.898,50	12%	827,82	
ago-15	\$ 7.365,60	\$ 1.473,12	8.838,72	12%	1.060,65	
sep-15	\$ 6.696,00	\$ 1.339,20	8.035,20	12%	964,22	
oct-15	\$ 6.612,30	\$ 1.322,46	7.934,76	12%	952,17	
nov-15	\$ 7.365,60	\$ 1.473,12	8.838,72	12%	1.060,65	
dic-15	\$ 2.929,50	\$ 585,90	3.515,40	12%	421,85	
Vacaciones 2015	\$ 4.315,88	\$ -	4.315,88	12%	517,91	
SAC Diciembre 2015	\$ -	\$ -	0,00	12%	0,00	
ene-16	\$ 6.068,25	\$ 1.213,65	7.281,90	12%	873,83	
feb-16	\$ 5.147,55	\$ 1.029,51	6.177,06	8%	494,16	
mar-16	\$ 6.486,75	\$ 1.297,35	7.784,10	8%	622,73	
abr-16	\$ 8.527,02	\$ 1.705,40	10.232,42	8%	818,59	
may-16	\$ 9.037,62	\$ 1.807,52	10.845,14	8%	867,61	
jun-16	\$ 7.250,52	\$ 1.450,10	8.700,62	8%	696,05	
SAC Junio 2016	\$ -	\$ -	0,00	8%	0,00	
jul-16	\$ 7.403,70	\$ 1.480,74	8.884,44	8%	710,76	
ago-16	\$ 8.424,90	\$ 1.684,98	10.109,88	8%	808,79	
sep-16	\$ 8.680,20	\$ 1.736,04	10.416,24	8%	833,30	
oct-16	\$ 8.972,80	\$ 1.794,56	10.767,36	8%	861,39	
TOTAL					16.995,36	

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

La liquidación del despido comprende los siguientes conceptos:

EXTINCIÓN				
CONCEPTO	REMUNERATIVO	INDEMNIZATORIO	RETENCIONES	TOTAL
HORAS TRABAJADAS	\$ 10.767,36	0,00	\$ 2.340,29	8.427,07
SAC PROPORCIONAL	\$ 3.589,12		\$ 717,82	2.871,30
VACACIONES NO GOZADAS	\$ -	\$ 4.748,43	\$ -	4.748,43
FONDO DE CESE LABORAL	\$ -	\$ 16.995,36	\$ -	16.995,36
NETO A COBRAR	\$ -	\$ -	\$ -	33.042,15

A los fines del cálculo de las vacaciones no gozadas se consideró el promedio de remuneraciones devengadas en los últimos seis meses.

Es importante destacar que el fondo de cese laboral al que tiene derecho el trabajador, constituye un costo mensual para el empleador, que se efectiviza con la extinción, por lo que no representa un costo adicional del despido.

Este fondo reemplaza el monto a abonar en concepto de Indemnización por antigüedad y preaviso, por lo que se presenta a continuación sus cálculos comparativos:

COMPARACIONES		
CONCEPTO	LCT	RÉGIMEN CONSTRUCCIÓN
INDEMNIZACIÓN POR ANT	\$ 21.534,72	0,00
PREAVISO	\$ 10.767,36	
FONDO DE CESE LABORAL	\$ -	\$ 16.995,36
TOTAL	\$ 32.302,08	\$ 16.995,36

El tratamiento diferencial que otorga la legislación aplicable al personal de la industria de la construcción da origen a una reducción de las indemnizaciones correspondientes al despido las cuales equivalen a un 50% del monto correspondiente según la LCT.

Por su parte, el empleador obtiene un beneficio en doble sentido. El fondo de cese laboral constituye un costo que se abona en forma mensual, reduciendo el impacto financiero que se origina con el despido. Por otra parte, existe un ahorro de indemnizaciones en el orden del 50%.

2.4. Trabajador de la construcción no registrado o registrado deficientemente

Resulta de interés el análisis de las normas que otorgan derechos y deberes como consecuencia de la falta de registración o registración deficiente y su posterior extinción.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

En el régimen general existe la siguiente legislación aplicable:

✓ Ley 24.013

El artículo 7 de esta norma define que se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador:

- a) en el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo o en la documentación que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares;
- b) en los registros mencionados en el artículo 18, inciso a).

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

En relación al alcance de esta norma el Decreto Reglamentario 2.725/91 en su art. 1º define que corresponde su aplicación para los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo. En tal sentido, sería extensiva su aplicación a los trabajadores de la industria de la construcción, ya que la normativa específica no resulta contradictoria con las citadas normas.

En particular, la Ley 24.013 define los derechos que asisten al trabajador que se encuentra comprendido en las situaciones definidas en el art 8, 9, o 10:

Ley 24.013. Art. 8º.— El empleador que no registre una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

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

Ley 24.013. Art. 9º.— El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

Ley 24.013. Art. 10.— El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración.

A los fines de hacer efectivos estos derechos, corresponde la aplicación del artículo 11 por el que corresponde efectuar previamente una intima al

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

empleador en forma fehaciente, a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones. Con la intimación el trabajador deberá indicar la real fecha de ingreso y las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripción como defectuosa. Si el empleador diera total cumplimiento a la intimación dentro del plazo de los treinta días, quedará eximido del pago de las indemnizaciones antes indicadas.

Por su parte, el Decreto Reglamentario 2.725/91. Art. 3º establece que la intimación, para que produzca los efectos previstos en este artículo, deberá efectuarse estando vigente la relación laboral

Por otra parte, el Art. 15 define que el despido sin causa justificada del trabajador dentro de los dos años desde que se le hubiere cursado de modo justificado la intimación prevista en el artículo 11, otorga el derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido. Si el empleador otorgare efectivamente el preaviso, su plazo también se duplicará. Expresamente el Decreto Reglamentario 2.725/91 en su Art. 5º define que los trabajadores comprendidos en el Régimen Legal de la Industria de la Construcción, la duplicación a que se refiere el artículo reglamentado consistirán en el pago por el empleador de una suma igual a la correspondiente al trabajador en concepto de Fondo de Desempleo.

En tal sentido, la norma analizada expresamente considera la aplicación de la sanción del artículo 15, aunque nada define en relación a los artículos 8, 9 y 10.

Se identifican las siguientes posiciones jurisprudenciales:

CNAT Sala II Expte n° 4971/99 sent. 89550 11/7/01 “Flores, José c/ Tel3 SA s/ ley 22250” (R.- G.-)

Los trabajadores de la industria de la construcción, al ser ésta una actividad regulada por normas especiales, se rigen por las establecidas en la LCT siempre que no resulten incompatibles con las de su propio régimen, o sea con la ley 22.250; y lo mismo ocurre con la LNE, toda vez que, tal como surge del art. 1 del decreto 2.725/91, los trabajadores aludidos en el capítulo I del Título II de la LNE son los comprendidos en la LCT. De ello se sigue que, si hay compatibilidad entre los diversos regímenes, han de aplicarse las normas de los diversos sistemas legales. Por ello, las multas previstas en la ley 24.013 cuestionadas en

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

este caso, son procedentes, toda vez que tienen diverso objeto que el previsto en los arts. 18 y 19 de la ley 22.250.

CNAT Sala VIII Expte n° 3520/99 sent. 29001 9/6/00 “Castellano, Rubén c/ Roleri, Alejandro s/ despido” (M.- B.-)

Dado que el demandado no se encontraba inscripto como empleador en el registro Nacional de la Construcción, el juez a quo aplicó al caso las normas de la LCT. Pero tal decisión no se funda en norma alguna y no se debe prescindir de la norma que establece las consecuencias de la omisión de la inscripción –art. 33, inc. b) de la ley 22.250, que la sanciona con multa- y tampoco debe obviarse la regla general de exclusión de la aplicación de la LCT que consagra el art. 35 de la misma ley.

CNAT Sala V Expte n° 7172/00 sent. 67925 17/11/05 “Silvero, Cesar c/ Stellardo, Hernán s/ despido” (M.- Z.-)

Corresponde hacer lugar a los rubros reclamados por el actor conforme a la normativa de la ley 22.250 sin que deba prescindirse de este régimen por no haberse procedido a la inscripción del mismo en el IERIC, ya que conforme el art. 1° del precitado cuerpo legal, el ámbito de aplicación recae sobre el empleador de la industria de la construcción (condición no negada, en este caso por el accionado) y resulta erróneo afirmar que por haber estado más de diez días la relación laboral no inscripta, se debe aplicar las normas de la LCT. Si ello fuera así, no tendrían sentido las indemnizaciones que establece la ley 22.250 como sanción ante los incumplimientos de inscripción o registración. La teleología de esa ley es clara y su aplicación queda limitada a trabajadores y empleadores cuya actividad se relacione con la industria de la construcción.

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires (SCBuenosAires) ~ 2010-04-21 ~ Gardella, Juan Carlos c. Oviar S.A. y otros

El fallo decide sobre un recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley, que deduce la parte actora por una supuesta violación de los artículos 39 de la ley 11.653, 8, 11 y 15 de la ley 24.013. Para decidir tuvo en cuenta que, se probó la existencia de la relación laboral sin registrar, se fijó un salario menor al

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

denunciado por la demanda, se probó haber intimado en los términos del artículo 11 de la ley 24.013 y se desestimaron las indemnizaciones previstas en el artículo 8 y 15 de la LNE.

Además, tiene en cuenta que la sentencia del Tribunal de trabajo, entendió que la relación habida entre los litigantes quedó comprendida en el ámbito de la ley 22.250 y el CCT 76/75, desestimando las indemnizaciones por antigüedad y preaviso señalando los rubros que proceden de aquel ordenamiento.

La Suprema Corte, aplica el artículo 8 a los trabajadores amparados por el CCT 76/75. La explicación que dan es que si la ley 24.013 se hizo para incentivar la registración laboral, no se puede excluir de la aplicación de ella a un sector importante de dependientes.

En síntesis, si bien la norma resulta indefinida respecto de la aplicación del artículo 8, 9 y 10 corresponde su aplicación en la medida que se cumplan los requisitos definidos en el artículo 11.

✓ Ley 25.323

En particular el régimen de la citada ley establece:

ARTICULO 1° — Las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744 (texto ordenado en 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7°, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente.

Para las relaciones iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, los empleadores gozarán de un plazo de treinta días contados a partir de dicha oportunidad para regularizar la situación de sus trabajadores, vencido el cual le será de plena aplicación el incremento dispuesto en el párrafo anterior.

El agravamiento indemnizatorio establecido en el presente artículo, no será acumulable a las indemnizaciones previstas por los artículos 8°, 9°, 10 y 15 de la Ley 24.013.

ARTICULO 2° — Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%.

Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago.

En relación a la aplicación de estas normas para el trabajador comprendido en la industria de la construcción no corresponde su aplicación,

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

considerando la referencia explícita a los artículos de la LCT no procedentes para el citado régimen de la construcción.

En relación al tratamiento otorgado por la jurisprudencia se cita el caso de la *CNAT Sala I Expte n° 2730/04 sent. 82850 29/7/05 “Ojeda, Jorge c/ Telplasa SA s/ despido” (V.- Pirr.-)*

En el caso, ambas partes han estado de acuerdo en enmarcar la relación en las normas de la ley 22.250, tanto es así que la parte actora no reclama indemnizaciones por despido sino por fondo de desempleo. El art. 16 de la ley 25.561 se refiere específicamente al incremento de la indemnización por despido, carácter éste ajeno al correspondiente al fondo de desempleo cuya duplicación solicita la parte en su demanda. Lo mismo sucede con el art. 2 de la ley 25.323, norma que contempla la mora en el pago de las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la LCT y los arts. 6 y 7 de la ley 25.013 “o las que en el futuro las reemplacen”, hipótesis que tampoco se refiere al fondo mencionado.

A modo de síntesis, se expresan a continuación las indemnizaciones que corresponderían al trabajador citado en la aplicación práctica en caso de no encontrarse registrada la relación laboral al momento de la extinción.

COMPARACIONES		
CONCEPTO	LCT	RÉGIMEN CONSTRUCCIÓN
INDEMNIZACIONES	\$ 32.302,08	16.995,36
ART 8 L 24.013	\$ 46.857,70	46.857,70
ART 15 L. 24.013	\$ 32.302,08	\$ 16.995,36
ART 1 L. 25.323	\$ 21.534,72	\$ -
ART 2 L. 25.323	\$ 16.151,04	\$ -

Los cálculos se basan en las remuneraciones devengadas del trabajador presentado a modo de ejemplo para la liquidación de la extinción.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

Conclusiones

Los trabajadores comprendidos en la industria de la construcción se encuentran regulados por un estatuto específico, definido en la Ley 22.250. Esta norma no excluye la aplicación de la LCT en lo que no resulte contradictorio con las disposiciones específicas del estatuto.

Por otra parte, el Convenio Colectivo 76/1975 define las categorías profesionales específicas y la diferenciación de las zonas en que se desarrolle la actividad, considerando las funciones, responsabilidades y adicionales correspondientes a tareas específicas.

El organismo de aplicación es el IERIC con facultades específicas para la regulación de la actividad en relación de dependencia y cumplimiento de las obligaciones que resulten de la misma. El sitio web de este organismo presenta abundante información para dar cumplimiento a los procedimientos en forma efectiva. Los avances informáticos fueron aplicados en la registración de altas, bajas, modificaciones de datos y sistemas para el pago de las obligaciones resultantes.

Luego del análisis de las normas específicas aplicables al trabajador de la industria de la construcción podemos sintetizar los siguientes aspectos:

- ✓ La liquidación de haberes se encuentra basada en las horas efectivamente trabajadas
- ✓ Existen compensaciones por la imposibilidad de trabajar por cuestiones ajenas al trabajador o factores climáticos.
- ✓ Corresponde el pago de horas suplementarias con adicionales del 50% y del 100% cuando se excede la jornada laboral legal.
- ✓ La asistencia del trabajador se compensa con un adicional por presentismo equivalente al 20% del básico mensual
- ✓ Existe un régimen previsional por el que los trabajadores acceden al beneficio jubilatorio con 55 años, previa contribución del 5% mensual.
- ✓ El empleador se encuentra obligado a realizar el pago anticipado de la indemnización en concepto de Fondo por cese laboral, por una suma equivalente al 12% sobre la remuneración básica del primer año y el 8% a partir del segundo año. Esta suma será depositada en una cuenta bancaria hasta la extinción de la relación por cualquier causa.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

- ✓ El despido del trabajador de la construcción otorga el derecho a una indemnización por vacaciones no gozadas, además de la remuneración y el SAC proporcional. No corresponde la liquidación de la indemnización por antigüedad y preaviso.
- ✓ La renuncia del trabajador obliga a la realización de una liquidación con los mismos conceptos que corresponden por el despido.
- ✓ En caso de trabajadores no registrados, o registrados deficientemente resulta de aplicación la Ley 24.013 en caso de cursar fehacientemente la intimación mientras se encuentra vigente la relación laboral. En caso de extinción la duplicación se produce sobre el fondo de cese laboral, lo cual reduce considerablemente la sanción a la que se expone el empleador por este motivo.
- ✓ No resulta de aplicación la Ley 25.323 por lo que las relaciones laborales que no fueron denunciadas mientras se encontraban vigentes carecen de indemnización diferenciada. En caso de juicio, no resulta de aplicación el plus del 50% previsto en la citada ley.

En síntesis, se identifica un régimen diferenciado para el trabajador de la construcción que otorga menores beneficios frente al despido, en comparación con el régimen de la LCT. Asimismo, el régimen se encuentra adaptado a la rotación permanente que realizan los trabajadores de la construcción ya sea por despidos o renunciaciones que los conducen a realizar prestaciones para distintos empleadores en forma permanente.

En relación al empleo no registrado o registrado deficientemente, existen tratamientos que perjudican al trabajador por la aplicación reducida del artículo 15 de la Ley 24.013 y la inaplicabilidad del régimen de la ley 25.323, lo cual debería considerarse en futuras reformas legislativas.

Bibliografía

- Ley 20774 , ley de contrato de trabajo
- Ley 24013, ley nacional de empleo
- Ley 25.323
- Ley 22.250
- CCT 75/1976
- José Luis Sirena- “Construcción: régimen laboral”- Editorial Errepar.
- Julián Arturo De Diego – “Manual de Derecho Laboral para Empresas” – Ed. Errepar.
- Julio Armando Grisolia. “Derecho del trabajo y la Seguridad Social” Ed- Depalma.

TALLER DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

Anexo: Escala Salarial

JORNALES DE SALARIOS BÁSICOS CON VIGENCIA A PARTIR DEL 01 DE OCTUBRE DE 2016

Mes	Categoría	ZONA "A"	ZONA "B"			ZONA "C"			ZONA "C-Austral"		
		Salario Básico	Salario Básico	Adicional Zona Desfavorable	Total	Salario Básico	Adicional Zona Desfavorable	Total	Salario Básico	Adicional Zona Desfavorable	Total
oct-16	Oficial Especializado	71,38	71,38	7,85	79,23	71,38	38,20	109,58	71,38	71,38	142,75
	Oficial	60,82	60,82	6,73	67,55	60,82	41,51	102,34	60,82	60,82	121,65
	Medio Oficial	56,08	56,08	6,08	62,16	56,08	42,45	98,54	56,08	56,08	112,16
	Ayudante	51,48	51,48	5,92	57,41	51,48	43,94	95,43	51,48	51,48	102,98
	Sereno	9341,14	9341,14	1065,30	10406,85	9341,14	6275,22	15617,10	9341,14	9341,14	18683,16