

**REGIMEN LABORAL
DE LA INDUSTRIA
DE LA CONSTRUCCION**

TRABAJO

Acción y efecto de trabajar.

Ocupación retribuida.

Obra, resultado de la actividad humana.

CN, art. 14:

**consagra el derecho a trabajar
conforme a las leyes que reglamenten su
ejercicio;**

CN, art. 14 Bis:

**el trabajo debe gozar
de la protección de las leyes.**

CN, art. 14 Bis:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital 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.

CN, art. 14 Bis:

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.

DERECHO LABORAL

Ordenamiento jurídico vigente que rige las relaciones humanas dentro del contexto del vínculo entre un trabajador y un empleador.

Fuentes

- Constitución Nacional.
- Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.
- Ley 24.013.
- Estatutos especiales.
- Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), según Ley 14.250.
- Laudos arbitrales.
- Usos y costumbres.
- La libre voluntad de las partes a la hora de establecer un vínculo laboral.

Ley N° 20.744

de Contrato de Trabajo

“Constituye trabajo a los fines de esta ley toda actividad lícita que se preste a favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

El contrato de trabajo tiene por principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley” (art. 4°).

“Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma y denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras, o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. ...” (art. 21).

Son deberes del trabajador:

- **Prestar normalmente los servicios convenidos.**
- **Respetar las órdenes dadas por el empleador.**
- **Observar puntualidad, eficacia, dedicación.**
- **Cuidar herramientas suministradas.**
- **Guardar secreto sobre procedimientos comerciales y/o técnicos.**

Son derechos del trabajador:

- **Percibir remuneración por el trabajo efectuado.**
- **Gozar de los beneficios sociales según leyes, estatutos, y convenios colectivos de trabajos.**

Son deberes del empleador:

- **Pagar remuneraciones y beneficios sociales.**
- **Suministrar trabajo, herramientas, materia prima.**
- **Brindar seguridad, comodidad, higiene.**

Son derechos del empleador:

- **Ejercer potestades de mando y de disciplina.**
- **Dirigir, organizar la actividad, etc.**

CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

(Ley 14.250)

Acuerdo entre empleadores

(a través de los organismos empresariales)

y los trabajadores (por medio de sus asociaciones)
que rigen condiciones de trabajo en una rama laboral
determinada;

Gozan de lo establecido en los CCT todos los
trabajadores, estén afiliados o no a las distintas
asociaciones profesionales.

Los CCT deben ser homologados
por el Ministerio de Trabajo y seguridad Social.

CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

(Ley 14.250)

La construcción cuenta con el **CCT N° 76/75**, vigente en todo el territorio nacional desde el 1° de junio de 1975

Regula las relaciones de trabajo que involucra a empleadores y trabajadores de la construcción y sus ramas subsidiarias, (albañiles, plomeros, pintores, techistas, etc.).

Categorización de las calidades de operarios:

- **OFICIAL ESPECIALIZADO**
- **OFICIAL ALBAÑIL**
- **½ OFICIAL ALBAÑIL**
- **OFICIAL CARPINTERO**
- **½ OFICIAL CARPINTERO**
- **OFICIAL ARMADOR**
- **½ OFICIAL ARMADOR**
- **AYUDANTE**
- **½ OFICIAL CANCHERO**

REGIMEN LABORAL DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION (Ley 22.250)

Régimen legal autónomo;

Rige las relaciones laborales en el ámbito de la construcción para los trabajadores en relación de dependencia; esta ley suplanta, para los trabajadores de la construcción, las normas contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo (art. 36, Ley 22.250), prevaleciendo sobre ésta última.

Son sujetos:

- **EMPLEADORES** de la industria de la construcción que ejecuten obras de arquitectura o ingeniería.
- **EMPLEADORES** de las industrias complementarias o coadyuvantes de la construcción.
- **TRABAJADORES** que dependan de los referidos empleadores, y los que se desempeñen en talleres, depósitos, o parques destinados a la conservación, reparación, y guarda de los elementos de trabajo utilizados en dichas obras o lugares.

REGIMEN LABORAL DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION (Ley 22.250)

**La ley 22.250 excluye
al personal directivo, administrativo, técnico,
profesional, jerárquico
y de supervisión, al propietario de la obra;
a la administración pública Nacional,
Provincial y Municipal
y entes centralizados, descentralizados, y autárquicos,
a las empresas del Estado
(y su participación en sociedades),
y en los casos que el Estado realice obras para sí,
mediante el sistema de administración,
con su propio personal.**

**REGIMEN LABORAL DE LA INDUSTRIA
DE LA CONSTRUCCION
(Ley 22.250)**

**INSTITUTO NACIONAL
DE ESTADISTICA Y REGISTRO
DE LA CONSTRUCCION
(IERIC)**

**Ente autárquico, encargado de aplicar la Ley 22.250;
controla la inscripción de cada empleador
(contratista o subcontratista).**

**El contratista o subcontratista deberá estar inscripto en el
IERIC, requisito que será exigido por el comitente,
quien comunicará a dicho organismo
la ubicación de la obra y el inicio de la misma.**

REGIMEN LABORAL DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION (Ley 22.250)

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

Los empresarios, los propietarios y los profesionales, cuando se desempeñen como constructores de obra que contraten contratistas o subcontratistas que no hayan acreditado su inscripción en el Registro Nacional, serán, por esa sola omisión, responsables solidariamente de las obligaciones de dichos contratistas o subcontratistas respecto al personal que ocuparen en la obra y que fueren emergentes de la relación laboral referida a la misma” (art. 32).

REGIMEN LABORAL DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION (Ley 22.250)

“Quedan excluidos del ámbito de aplicación de esta ley:

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

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

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

d) Las empresas del Estado, las empresas estatales con regímenes especiales, las sociedades del Estado, sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria, sociedades de economía mixta o de propiedad del Estado o en las que éste tenga mayoría accionaria, cuando realicen obras de las señaladas en el artículo 1 para uso propio, y por el sistema de administración directa con personal de su propia dotación.” (art. 2º).

REGIMEN LABORAL DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION (Ley 22.250)

Resumen:

- **Quien contrate o subcontrate debe exigir a ese contratista o subcontratista cumplir con normas laborales y de seguridad social.**
- **Quien contrate o subcontrate los servicios de contratistas o subcontratistas de la construcción, deberá requerir de éstos la constancia de su inscripción en el IERIC.**
- **Quien contrate o subcontrate debe comunicar al IERIC la iniciación de la obra y su ubicación.**
- **Quien contrate o subcontrate debe exigir a ese contratista o subcontratista los siguientes datos de los trabajadores afectados:**
 - 1) **el número de CUIL**
 - 2) **la constancia de pago de las remuneraciones**
 - 3) **copia firmada de comprobantes de pago mensuales al sistema de seguridad social**
 - 4) **una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular**
 - 5) **una cobertura por riesgos del trabajo.**

REGIMEN LABORAL DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION (Ley 22.250)

Resumen:

- **Cualquier comprobante o constancia deberá ser exhibido a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa.**
- **El incumplir estas normas hará responsable solidariamente a quien se beneficie por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral.**
- **Muchos fallos judiciales entienden que al no ser el profesional director de obra un empresario de la construcción, no le caben las responsabilidades de las leyes y arts. mencionados. Igual criterio se aplica cuando el propietario no hace de la construcción su actividad habitual.**

FONDO DE CESE LABORAL

(EX FONDO DE DESMEPLEO)

- Mecanismo legal que sustituye el régimen de preaviso y despido enunciado en la Ley de Contrato de Trabajo.
- Este fondo se nutre con un aporte obligatorio a cargo del empleador, que se realiza desde el comienzo hasta el inicio de la relación laboral, se deposita en banco autorizado.
- El fondo es inalienable, irrenunciable, inembargable, e intransferible (salvo por imposición judicial de cuota alimenticia una vez producido el desempleo).
- Por cualquier causa que justifique el cese de la relación laboral, el trabajador dispondrá del fondo de cese laboral.

CRENCIAL DE REGISTRO LABORAL

SUSTITUYE A LA ANTIGUA LIBRETA DE APORTES

Documento de carácter obligatorio expedido
Al trabajador por el IERIC.

**Contendrá los datos requeridos por el Art. 4 del Decreto
Reglamentario N° 1342/81**

Posee chip almacenador de los datos personales del
trabajador (fecha de inicio de la relación laboral y su historial
con la categoría, especialidad
y competencias laborales certificadas).

Esta Credencial permite: consultar en forma instantánea
los antecedentes laborales de los trabajadores
que desee contratar; realizar trámites administrativos
a través de Internet y gestionar la incorporación
de trabajadores en forma rápida y sencilla.