

## DECENTWORKCHECK.ORG

## Compara

DecentWorkCheck Chile es un producto de WageIndicator.org y  
www.elsalario.com.ar



Significa que la ley nacional está bien



Significa que la ley nacional no está bien

## 01/13 Trabajo y Salarios

	NR	SI	No
1. Gano al menos el salario mínimo anunciado por el Gobierno / interlocutores sociales		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Me pagan en forma regular <i>(En base diaria, semanal, quincenal o mensual)</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 02/13 Compensación

3. Cuando trabajo tiempo extra, siempre me pagan una compensación <i>Las horas extraordinarias se retribuyen por encima de las ordinarias</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Cada vez que trabajo de noche, tengo una mayor compensación por trabajo nocturno		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Tengo un compensatorio en tiempo cuando trabajo en un día festivo o de descanso semanal		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Cuando trabajo en un día de descanso semanal o festivo, tengo la debida compensación		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 03/13 Vacaciones

7. ¿Cuántas semanas de vacaciones pagadas tiene al año?*		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4+
8. Me pagan los días festivos y religiosos		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Tengo libre al menos un día (24 horas) a la semana		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 04/13 Seguridad laboral

10. Me entregaron un contrato escrito en el inicio de mi empleo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Mi empleador no contrata trabajadores con contratos fijos para las tareas de carácter permanente <i>Por favor, marque "NO" si su empleador contrata a trabajadores contratados para tareas permanentes</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Mi período de prueba es sólo de 180 días		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Mi empleador da la debida notificación antes de terminar mi contrato de trabajo (o paga por falta de preaviso)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Mi empleador ofrece la debida indemnización en caso de despido		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 05/13 Responsabilidades familiares

15. Mi empleador otorga licencia pagada por paternidad <i>Esta licencia es para los nuevos padres / parejas y se da en el momento del nacimiento del niño</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Mi empleador otorga licencia parental (remunerada o no remunerada) <i>Esta licencia se proporciona una vez que las licencias por maternidad y paternidad se han agotado. Puede ser tomada por cualquiera de los padres o ambos padres consecutivamente.</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Mi horario de trabajo es bastante flexible para combinar trabajo y responsabilidades familiares <i>A través del trabajo a tiempo parcial u otras opciones de horarios flexibles</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 06/13 Maternidad y Trabajo

18. Tengo derecho a servicio médico pre y pos parto		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Durante mi embarazo estoy libre de trabajo nocturno o riesgoso		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Mi licencia por maternidad dura al menos 14 semanas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\*En la pregunta 7, sólo 3 o 4 semanas de trabajo es equivalente a 1 "SI".

- |     |   |   |                          |                          |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 21. | Durante mi licencia de maternidad me pagan al menos 2/3 partes de mi salario normal   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. | Estoy protegida contra el despido durante el período de embarazo<br><i>Los trabajadores pueden ser despedidos por razones no relacionadas con el embarazo, como la conducta o capacidad</i> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. | Tengo el derecho de obtener el mismo/similar empleo cuando regrese de mi licencia de maternidad   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. | Mi empleador permite interrupciones para la lactancia, durante las horas de trabajo   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 07/13 Salud y Seguridad

- |     |  |   |                          |                          |
|-----|--|---|--------------------------|--------------------------|
| 25. | Mi empleador se asegura de que mi lugar de trabajo sea seguro y saludable  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. | Las medidas de protección, incluido el uniforme, son gratis  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. | Me proporcionan capacitación en salud y seguridad en el trabajo, así como conocimiento de la ubicación de las salidas de emergencia            |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. | Mi lugar de trabajo es visitado por el inspector del trabajo por lo menos una vez al año para comprobar el cumplimiento de las leyes laborales |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 08/13 Licencia por Enfermedad

- |     |   |   |                          |                          |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 29. | Mi empleador otorga licencia por enfermedad y conservo al menos el 45% de mi salario durante los primeros 6 meses de enfermedad |    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. | Tengo acceso a una atención médica gratuita durante mi enfermedad y/o accidente de trabajo                                      |   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. | Tengo seguro mi trabajo durante, al menos, los primeros 6 meses de mi enfermedad  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. | Cuando me enfermo o incapacito por motivo de una lesión laboral obtengo una prestación o bono                                   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 09/13 Seguridad Social

- |     |   |   |                          |                          |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 33. | Tengo derecho a una pensión cuando cumpla los 60  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. | Como sostén familiar, alguno de mis familiares obtendrá un beneficio cuando yo muera                      |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. | Si pierdo mi trabajo obtendré un subsidio o seguro de desempleo   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. | Tengo acceso a las prestaciones de invalidez en caso de una enfermedad no ocupacional, lesión o accidente |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 10/13 Trato justo

- |     |   |   |                          |                          |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 37. | Mi empleador garantizar la igualdad de remuneración por igual/similar trabajo sin ningún tipo de discriminación                                   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. | Mi empleador toma medidas contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. | Me tratan por igual en las oportunidades de empleo (nombramientos, ascensos, capacitación y transferencia) sin discriminación sobre la base de: * |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|     | Sexo / género   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|     | Raza  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|     | Color   |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|     | Religión  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|     | Orientación política  |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

\* Para obtener una puntuación compuesta positiva en la pregunta 39, debe haber contestado "sí" a por lo menos 9 de las opciones.

Nacionalidad / Lugar de nacimiento		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Origen Social / Casta		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsabilidades familiares / situación de la familia		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Edad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discapacidad / VIH-SIDA		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Afiliación sindical y actividades conexas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Idioma		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientación Sexual (orientación homosexual, bisexual o heterosexual)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estado Civil		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apariencia física		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Embarazo /Maternidad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Yo, como mujer, puedo trabajar en los mismos sectores que los hombres y tengo la libertad de elegir mi profesión		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 11/13 Menores y Jóvenes

41. En mi lugar de trabajo están prohibidos los trabajadores menores de 15 años		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. En mi lugar de trabajo, los menores de 18 años tienen prohibido el trabajo peligroso		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 12/13 Trabajo forzoso

43. Tengo el derecho de terminar el empleo a voluntad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Mi empleador mantiene mi lugar de trabajo libre de trabajo forzoso u obligatorio		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Mis horas totales de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias, no superan las 56 horas semanales		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 13/13 Sindicatos

46. Tengo un sindicato en mi lugar de trabajo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Tengo el derecho de afiliarme a un sindicato en mi lugar de trabajo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Mi empleador permite la negociación colectiva en mi lugar de trabajo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Puedo defender, con mis colegas, nuestros intereses sociales y económicos a través de una "huelga" sin temor a la discriminación		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Resultados

Tu puntuación personal te indica qué tanto tu empleador cumple las regulaciones laborales nacionales. Para calcular tu puntuación en el comparador debes sumar un punto por cada respuesta marcada con Sí. Compara esta cifra con los valores siguientes



Es el número de Sí acumulados

La puntuación de Argentina es 41 veces "Sí" sobre 49 preguntas relacionadas con las normas laborales internacionales

### Si su puntuación está entre 1 - 18

¡Esta puntuación es increíble! ¿Sabe su empleador que vivimos en el siglo 21? Pregunte por sus derechos. Si hay un sindicato activo en su empresa o rama de la industria, afilíese y pida ayuda.

### Si su puntuación está entre 19 et 38

Como usted puede ver, hay un amplio margen para la mejora. Pero por favor no trate de abordar todas estas cuestiones a la vez. Empiece por lo que le moleste más. Mientras tanto, notifique a su sindicato o a WageIndicator sobre su situación, ellos pueden ayudarle a mejorar. Si envía un mail a través de la página <http://www.tusalario.org/nicaragua/portada/contacto>, por favor especifique tanto su queja como el nombre de su empleador. De igual modo, trate de encontrar si su compañía se adhiere oficialmente a un código conocido como Responsabilidad Social Corporativa. Si es así, están obligados a cumplir al menos con los estándares de la OIT. Si no han firmado ningún código de ese tipo, deberían de hacerlo. Muchas compañías lo hacen actualmente. Podría sacarlo a la luz.

### Si su puntuación está entre 39 et 49

Usted está muy lejos de la zona de peligro. En general parece que su empleador cumple con la mayoría de las regulaciones y leyes. Pero siempre hay espacio para mejorar. La próxima vez que tenga un acercamiento con sus jefes acerca de sus condiciones laborales, prepárese bien y use este Comparador de Trabajo Decente como una lista de verificación.

# DECENTWORKCHECK.ORG

## 01/13 Trabajo y Salarios

### Regulaciones sobre trabajo y salarios:

Ley de Empleo de 1965

Constitución de Argentina, 1994

Ley Nacional de Empleo, No. 24.013, 17 Diciembre 1991

Ley de Contrato de Trabajo, No. 20.744, 1976

Res. CNEPSMVYM N° 4/2013

Reglamento Nacional sobre el Trabajo Agrícola No. 22,248, 1980

Ley Núm. 11.544 sobre Horas de Trabajo, 1929

### Salario Mínimo

La Constitución de Argentina establece un salario mínimo vital ajustable y una remuneración justa para todos los trabajadores. De acuerdo con la Ley Nacional de Empleo N° 24.013, el Salario Mínimo es el salario más bajo que se paga en efectivo y que todos los trabajadores mayores de 18 años de edad deben recibir, sin importar la categoría o actividades que se llevan a cabo. Debe asegurar la alimentación adecuada, condiciones de vida respetable, educación, vestimenta, asistencia sanitaria, transporte, recreación, vacaciones y demás disposiciones.

La Ley de Empleo considera que uno de los objetivos principales es establecer los mecanismos adecuados para el funcionamiento del sistema de salarios mínimos. El Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil (CNEPSMVM) se establece en el título VI de la Ley de Empleo, que determina periódicamente el Salario Mínimo. Las tasas de salarios, aun cuando se establecen a través de la negociación colectiva, no puede ser inferior al Salario Mínimo.

La Ley de Contrato de Trabajo establece un solo salario mínimo nacional para los trabajadores que tengan al menos 18 años de edad. Los factores considerados para determinar el salario mínimo nacional incluyen las necesidades de los trabajadores y sus familias; la situación socio-económica del país; objetivos perseguidos por el Consejo Nacional y la forma en que se corresponden con la situación socioeconómica. El pago de los salarios mínimos se puede ajustar por la hora, día o mes. Sin embargo, sujeto a regulaciones específicas, los salarios mínimos se fijan de manera diferente para los trabajadores del sector público, del sector agrícola, así como los trabajadores domésticos.

El Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil (CNEPSMVM) es un órgano tripartito integrado por 48 miembros (16 miembros cada uno de los grupos gubernamentales, de trabajadores y de empleadores). El Presidente del Consejo es nombrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El mandato del Consejo tiene una duración de 4 años. Las resoluciones del Consejo se aprueban por mayoría de dos tercios. El Consejo trabaja en virtud de un decreto de 2004 (núm. 1095). Las responsabilidades del Consejo de Salario Mínimo incluyen lo siguiente: determinar periódicamente el salario mínimo vital y ajustable; reevaluar periódicamente el importe mínimo y máximo de la indemnización por desempleo; aprobar las directrices, la metodología, las normas y los reglamentos para determinar la canasta básica que se convierta

## DECENTWORKCHECK.ORG

en un punto de referencia para establecer el salario mínimo vital y ajustable; la creación de comités técnicos tripartitos sectoriales para realizar estudios sobre la situación sectorial; hacer recomendaciones para crear políticas y programas de trabajo y capacitación profesional; y proponer medidas destinadas a aumentar la producción y la productividad.

El Pacto Federal del Trabajo prevé sanciones en caso de infracción. En el caso de infracciones menores, la multa es del 25% al 150% del salario mínimo legal correspondiente para cada trabajador afectado. Para las infracciones graves, la multa es del 30% al 200% del salario mínimo estatutario aplicable para cada trabajador afectado. En caso de infracciones muy graves, la multa puede ascender al 50% al 2000% del salario mínimo. En caso de reincidencia, la autoridad administrativa podrá añadir a las multas máximas un importe igual al máximo del 10% de toda la retribución del mes anterior a la prueba del delito.

El cumplimiento de la legislación laboral, incluidos los salarios mínimos legales, está garantizado por la Inspección del Trabajo. Por lo tanto, el Inspector del Trabajo puede notificar ellos mismos o los trabajadores pueden presentar una queja en relación con el pago de salarios por debajo del nivel estatutario.

Fuentes: Art. 14B de la Constitución de la República Argentina, 1994; Art. 2 de la Ley Nacional de Empleo, Ley N° 24.013, del 17 de diciembre de 1991; Arts. 116-120 de la Ley de contratos de trabajo; Art- 28 de la Ley N ° 22.248 que aprueba el Reglamento Nacional sobre el Trabajo Agrícola N° 22.248 de 1980

Para conocer las tasas de salario mínimo actualizadas, consulte la sección sobre salarios mínimos.

### Pago regular

De acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo, el salario es la remuneración que recibe el trabajador a cambio de su trabajo. El empleador está obligado a pagar al trabajador su salario a través de dinero en efectivo o cheque. Sin embargo, los trabajadores siempre pueden optar porque su remuneración se pague en efectivo.

Los salarios deben ser pagados en los días de trabajo, en el lugar de trabajo durante las horas de trabajo directamente al trabajador o a la persona autorizada. El pago de salarios está prohibido en un lugar donde se venden bienes o bebidas alcohólicas, excepto en caso de que una persona está empleada en el lugar. Los días y horas de pagos deben ser identificados previamente por el empleador. Si el día de pago cae en día de descanso semanal o festivo, el pago se realiza en el día hábil siguiente.

Los trabajadores contratados en forma mensual reciben el pago al final de cada mes natural, mientras que los trabajadores contratados por día o por horas reciben el pago al final de una semana o quince días. La ley exige el pago de los salarios a intervalos regulares dentro de los cuatro (4) o tres (3) días de la finalización del período de salario para los que los salarios se pagan (mensual, quincenal o semanal, respectivamente).

## DECENTWORKCHECK.ORG

Los pagos a los empleados deben estar debidamente documentados en nóminas, indicando el motivo del pago y debe ser firmado por el empleador y el empleado. Los recibos de pago deberán indicar, entre otras cosas, la siguiente información: nombre y dirección del empleador; nombre y cargo del empleado; números de identificación fiscal tanto del empleador como del empleado; detalles de todas y cada una de las retribuciones y el total bruto; en su caso, el número de horas trabajadas o unidades terminadas; deducciones tomadas del salario bruto del empleado para las retenciones legales; lugar y fecha de pago; y la fecha de contratación del empleado.

Los pagos en especie se permiten como parte de la remuneración porque los salarios deben ser pagados en efectivo de acuerdo con la legislación. No se puede contar como parte del salario mínimo o constituir más que el 20% de la remuneración total.

Las deducciones de los salarios están prohibido en descuentos, retención o compensación por la entrega de bienes, prestación de alimentos, vivienda y alojamiento, uso o empleo de herramientas, o cualquier otro beneficio en dinero o en especie. Las deducciones se pueden hacer solamente en ciertos casos especificados por la ley, siempre que el importe de la deducción no debe superar el 20% del salario del trabajador.

Fuentes: Arts. 103, 124-133 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 de 1976

**Legislación sobre Compensación:**

Ley de Empleo de 1965

Constitución de la República Argentina, 1994

Ley Nacional de Empleo, la Ley N° 24.013, 17 de diciembre 1991

Ley de Contrato de Trabajo, N ° 20.744 de 1976

Res. CNEPSMVYM N ° 4/2013

Reglamento Nacional sobre el Trabajo Agrícola N ° 22248, 1980

Ley N ° 11.544 sobre el tiempo de trabajo, 1929

**Compensación por horas extras**

De acuerdo con la Ley N ° 11.544 sobre el horas de trabajo, las horas de trabajo normales son de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Horas de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, y no puede participar en ninguna actividad de su propia cuenta. Puede incluir períodos de inactividad inherentes al puesto de trabajo. Las horas de trabajo se pueden extender más allá de las horas diarias y semanales normales, sin embargo estas horas no podrán exceder las 8 horas diarias y 48 horas cuando se promedia en un período de 3 semanas. Este límite de horas de trabajo 'normal no es aplicable a los trabajadores que ocupan puestos responsables, cuando el trabajo se realiza en equipo, o en casos de accidente, urgencia o fuerza mayor, cuando el trabajo no se puede realizar durante las horas normales de trabajo. Para trabajos peligrosos o insalubres, el horario máximo de trabajo es de 6 horas al día y 36 horas a la semana.

Un trabajador no puede ser obligado a trabajar horas extraordinarias salvo en los casos de emergencia, accidente, fuerza mayor, peligro real o inminente o exigencias excepcionales de la economía o empresa. Las horas extras no podrán exceder las 3 horas por día, 30 horas al mes y 200 horas por año. No se permite el trabajo de horas extras para los trabajadores a tiempo parcial y los que están bajo condiciones de trabajo peligrosas.

El empleador está obligado a pagar al menos el 150% del salario, si las horas extras se realiza en días laborables normales y el 200% del salario, si las horas extras se llevan a cabo en los días de descanso semanal y días festivos.

Las horas de trabajo son establecidos por el empleador sin ninguna alteración de los términos y condiciones del contrato que puedan causar un perjuicio moral o material al trabajador. Las horas de trabajo se muestran en los lugares visibles en el establecimiento para informar a los trabajadores y permitir la inspección administrativa.

Fuentes: Arts. 66, 197 y 201-203 de la Ley de Contrato de Trabajo, N ° 20.744 de 1976; Art. 01 del Decreto 484/2000 sobre el trabajo y las horas de trabajo; §1-3 y 13 de la Ley N ° 11.544 sobre Tiempo de Trabajo 1929

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Compensación por trabajo nocturno

De acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo, el trabajo nocturno es el trabajo realizado entre las 21:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente. Las horas de trabajo normales para el trabajo nocturno es de sólo 07 horas por noche. Las horas de trabajo para los trabajadores nocturnos se reducen a 06 horas por noche y 36 horas por semana en el caso de que el trabajo se lleva a cabo en lugares insalubres y si la salud del trabajador está en riesgo.

En caso de que las horas de trabajo diurnas se combinan con las horas de trabajo nocturno, las horas de trabajo totales se reducen proporcionalmente por ocho minutos por cada hora de trabajo nocturno o el extra de ocho minutos se paga como horas extraordinarias.

En Argentina, a los trabajadores nocturnos no se les paga una tarifa superior por trabajar de noche, en cambio sus horas de trabajo se reducen de 8 horas a 7 horas.

Fuentes: Arts. 200 de la Ley de Contrato de Trabajo, N ° 20.744 de 1976; §02 de la Ley N ° 11.544 sobre Tiempo de Trabajo 1929

## Días de descanso compensatorios

En circunstancias extraordinarias, los trabajadores pueden realizar un trabajo en días de descanso semanal y/o festivos. Los trabajadores reciben un día libre compensatorio en lugar de la jornada de descanso durante la semana siguiente. El trabajador puede reclamar su derecho a partir del primer día hábil de la semana siguiente, previa notificación formal de su intención de hacerlo por lo menos con 24 horas de antelación. No existe ninguna disposición para compensatorios a los trabajadores que trabajan en un día festivo.

Fuente: Art. 207 de la Ley de Contrato de Trabajo, No. 20.744 de 1976

## Compensación por Trabajo en fines de semana o días festivos

Los trabajadores pueden ser requeridos para trabajar en los días de descanso semanal y festivos. En tales circunstancias, cuando los empleados tienen que trabajar en días festivos oficiales, tienen derecho a recibir una compensación del 200% de la tasa del salario por hora normal. Del mismo modo, los trabajadores que trabajan en los días de descanso semanal tendrán derecho al pago de una compensación del 200% del salario normal.

Fuentes: Arts- 166 y 207 de la Ley de Contrato de Trabajo, No. 20.744, 1976

## DECENTWORKCHECK.ORG

## 03/13 Vacaciones

**Regulaciones sobre vacaciones:**

Ley de Contrato de Trabajo, No. 20.744, 1976

Ley de Vacaciones, No. 21.329, 1976

Ley de Días Festivos Obligatorios, No. 23.555, 1988

**Pago de vacaciones / Vacaciones anuales**

La Constitución Nacional garantiza la provisión de vacaciones anuales. De acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo, los trabajadores tienen derecho a vacaciones anuales tras el cierre de al menos la mitad de los días de trabajo en un año, es decir, por lo menos 6 meses. Si un trabajador ha trabajado menos de 6 meses en un año calendario, él/ella tiene derecho a un día de vacaciones anuales por cada veinte (20) días de trabajo. La duración de las vacaciones anuales para los trabajadores recién ingresados es por lo menos 15 días, para los demás la duración de las vacaciones anuales depende de la duración del servicio / la antigüedad del empleado.

Siendo de:

- i. 14 días naturales cuando el tiempo de servicio es superior a 6 meses, pero no exceda de cinco (5) años;
- ii. 21 días naturales cuando el tiempo de servicio es superior a cinco (5) años pero menos de diez (10) años;
- iii. 28 días naturales cuando el tiempo de servicio es superior a diez (10) años pero menos de veinte (20) años; y
- iv. 35 días naturales cuando la duración del servicio es de más de 20 años.

Los empleados tienen derecho a vacaciones anuales durante los meses de verano, es decir, entre octubre y abril. Los trabajadores deben estar informados por escrito sobre el calendario anual de licencia con al menos 45 días de antelación. Los trabajadores tienen derecho a una remuneración especial durante las vacaciones anuales, que se calcula dividiendo el salario mensual por 25 y luego multiplicar esta cantidad por el número de días de vacaciones anuales. El pago se realiza al comienzo del período de licencia.

Si ambas las partes acuerdan, hasta un tercio de las vacaciones anuales pueden ser prorrogados hasta el año siguiente.

Fuentes: Arts. 150-157, 164 y 194 de la Ley de Contrato de Trabajo, N ° 20.744 de 1976

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Pago de días festivos

Los trabajadores tienen derecho a compensatorios pagos si trabajan durante los días festivos (públicos y religiosos). Estos incluyen fiestas conmemorativas y fiestas religiosas (origen cristiano). Los días festivos son por lo general 11.

Los días festivos en Argentina se dividen en dos categorías. Feriados inamovibles (no se mueven) están cubiertos por la Ley 21.329, mientras que los feriados trasladables (se mueven en función del día de la semana se producen) están cubiertos por la ley 23.555.

Los días festivos argentinos incluyen: Año Nuevo (1 de enero); Viernes Santo (antes del Domingo de Pascua); Día del Veterano y de los Caídos en la guerra de Malvinas (2 de Abril); Día del Trabajo (1 de mayo); Aniversario de la Revolución de 1810 (25 de mayo); Día de la Bandera (20 de junio); Día de la Independencia (09 de julio); Aniversario de la muerte del General José de San Martín (17 de agosto); Día de la Raza (12 de octubre) y Navidad (25 de diciembre).

Las fiestas nacionales obligatorias que caen en martes o miércoles serán trasladadas al lunes anterior mientras que si estos días festivos caen en jueves o viernes, se mueven al siguiente lunes.

Los días festivos se pagan sólo si los trabajadores han prestado servicios al mismo empleador con al menos 48 horas o 6 días en los últimos 10 días de trabajo procedentes de la fiesta nacional.

Fuentes: Art.168 de la Ley de Contrato de Trabajo, No. 20744, 1976; Art.01 de la Ley de Vacaciones, N ° 21.329 de 1976; Ley N ° 23.555

## Día de descanso semanal

El período de descanso semanal se contempla bajo la ley. Cada trabajador tiene derecho a disfrutar de un descanso semanal de 35 horas a partir del sábado a las 13:00, excepto en alguna circunstancias extraordinarias mencionadas en la legislación.. Incluye parte del sábado y todo el domingo.

La ley establece un descanso diario de al menos 12 horas. En cuanto a las pausas de descanso, dado entre horas de trabajo, aunque la ley dice que éstas se incluyen en las horas de trabajo sin embargo su duración no está claramente especificada. Sin embargo, la Ley de Contratos de Empleo establecía un descanso de dos horas para los jóvenes trabajadores (menores de 18 años) y para las mujeres.

Fuente: Art.174 y 204 de la Ley de Contrato de Trabajo, N ° 20.744 de 1976

# DECENTWORKCHECK.ORG

## 04/13 Seguridad Laboral

### Regulaciones sobre condiciones laborales:

Ley de Contrato de Trabajo, No. 20.744, 1976

### Contrato escrito

El contrato individual de trabajo puede ser escrito u oral. La ley no requiere que contratos de trabajo por escrito para las relaciones de trabajo permanentes, a tiempo completo, excepto en algunos casos. En el caso del empleo informal, así como a tiempo parcial y contratos de duración determinada, se requiere un acuerdo escrito. Las partes podrán elegir libremente la forma que prefieran, a menos que otras leyes o convenios colectivos dispongan diferentes disposiciones. Un contrato se considera siempre un contrato indefinido, a menos que se especifique de forma escrita o que la tarea / actividad se realice con claridad durante un tiempo limitado.

Los contratos de duración determinada son por escrito y su plazo no deben exceder de 5 años. Estos son renovables, pero sólo cuando el tipo de tarea / actividad lo justifique.

Los contratos de trabajo se pueden hacer para trabajo a tiempo parcial (menos de 2/3 de las horas de trabajo normales), trabajo de temporada, y trabajo informal. No existe una disposición clara en la ley que obliga a los empleadores a proporcionar contrato de trabajo escrito o datos de empleo por escrito a los trabajadores. La ley requiere que el empleador debe registrar los datos de los empleados en un libro que debe estar sellado y numerado por el Ministerio de Trabajo. Este libro contiene los datos básicos de los empleados.

Fuentes: Arts. 48, 52 y 90 a 100 de la Ley de Contrato de Trabajo, N ° 20.744 de 1976

### Contratos de duración determinada

El derecho laboral argentino prohíbe la contratación de trabajadores con contrato a plazo fijo para tareas de carácter permanente. Contratos a plazo fijo o "contratos de duración determinadas" son los contratos de trabajo por períodos específicos de tiempo en que la duración del contrato está escrito expresamente en el contrato o contratos celebrados para una tarea específica.

La duración máxima de un contrato a plazo fijo es de 60 meses / 05 años (IAT). Debe ser justificada por una razón extraordinaria a tener que aplicar un contrato a plazo fijo. No hay limitación en las sucesivas renovaciones del contrato, siempre que la duración máxima del contrato no debe exceder los 05 años.

Fuentes: Arts. 90 y 93 de la Ley de Contrato de Trabajo, No. 20.744, de 1976

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Período de prueba

De acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo, el período de prueba es en los primeros 03 meses de todo contrato de trabajo permanente. Durante este período, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa al proporcionar un aviso previo de 15 días y sin tener que hacer ningún pago por despido. Un empleador no puede contratar al mismo trabajador más de una vez utilizando el período de prueba.

Fuentes: Art. 92bis de la Ley de Contrato de Trabajo, No. 20.744 de 1976

## Preaviso

Un contrato de trabajo puede darse por terminado por cualquiera de las partes o por mutuo acuerdo. El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, pero él / ella tiene que proveer una causa justificada de despido en los casos siguientes: el empleado no está cumpliendo con sus / sus tareas de trabajo (por ejemplo, las ausencias injustificadas o excesivas, falta de puntualidad, abandono de trabajo, desobediencia, participación en huelgas ilegales, y no reincorporación a tiempo), o falta grave del empleado (por ejemplo, la pérdida de la confianza, la competencia ilegal y la comisión de actos delictivos). El contrato de trabajo también puede terminar debido a razones de fuerza mayor y por razones económicas, que incluye cualquier evento que está fuera del control del empleador, que no podría evitarse. Esto incluye eventos tales como la destrucción total o parcial de una planta u otro edificio de la empresa por inundación o por un incendio, o actos de guerra y terrorismo.

Cualquiera de las partes puede rescindir un contrato con un preaviso o pagar en su lugar. De acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo, se requiere un período de preaviso de 15 días, si un empleado quiere dar por terminado el contrato de trabajo. Si un empleador quiere poner fin a los servicios de un empleado sin justa causa, la duración del plazo de preaviso depende de la antigüedad. La duración legal del plazo de preaviso es:

- a) 15 días durante el período de prueba;
- b) 1 mes para los empleados con más de 3 meses pero menos de 5 años de servicio; y
- c) 2 meses para los empleados con más de 5 años de servicio

Las Partes deben cumplir con las obligaciones derivadas del contrato durante el período de prueba. El plazo de preaviso se cuenta desde el día siguiente a la comunicación de aviso previo. El empleador puede evitar dar el pre aviso y pagar la indemnización en lugar del período de notificación, que es igual al sueldo o salario que se habría pagado al trabajador durante el período de pre aviso.

Fuentes: Arts. 231, 232, 241, 242, 247, 250 de la Ley de Contrato de Trabajo, No. 20.744 de 1976

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Compensación por despido

La Ley de Contrato de Trabajo prevé la indemnización por despido que es igual al salario básico de 01 meses por cada año completo de servicio (y cualquier fracción mayor de 3 meses) en el caso de despido sin justa causa (despido improcedente). Si un empleador despide a un empleado debido a una razón no imputable al trabajador, es decir, razones económicas como de fuerza mayor, la falta o disminución de trabajo, el trabajador tiene derecho a la mitad de cada mes de salario por cada año de servicio.

La indemnización por despido se calcula sobre la base más alta del salario mensual devengado en el último año, a pesar de que el pago tiene un tope por ley para las empresas en las que se aplican convenios colectivos. La Corte Suprema sostuvo recientemente un tope indemnizatorio a las protecciones previstas por la Constitución (*Vizzotti v AMSA*, 2004). Como resultado, la aplicación del tope legal no puede reducir el monto de indemnización por más de 33%. El empleador debe pagar el salario del empleado en su totalidad en el mes en que se produce la rescisión.

La indemnización por despido para los empleados a plazo fijo se calcula como el salario restante que se habría pagado cuando los empleados hubieran terminado el proyecto o período para el que fueron contratados. Por otra parte, los empleados a plazo fijo de más de un año de servicio tendrán derecho al 50% de la indemnización por despido que un empleado permanente hubiera recibido si el término del empleo para los que fueron contratados se hubiese completado.

Fuentes: Arts. 245-247 de la Ley de Contrato de Trabajo, No. 20.744, 1976

# DECENTWORKCHECK.ORG

## 05/13 Responsabilidades Familiares

### Regulaciones sobre condiciones laborales

Ley de Contrato de Trabajo, No. 20.744, 1976

### Licencia por paternidad

Los trabajadores varones tienen derecho a dos días de licencia remunerada por el nacimiento de un niño. La duración de la licencia se puede extender a través de la negociación colectiva. Existen propuestas en el Congreso para la ampliación del permiso de paternidad legal. Estas disposiciones, sin embargo, no son aplicable a los trabajadores públicos, domésticos y agrícolas.

Fuentes: Arts. 158-159 de la Ley de Contrato de Trabajo, No. 20744, 1976)

### Permiso parental

No hay ninguna disposición en la ley sobre el permiso parental.

### Opción de trabajo flexible para los trabajadores con hijos menores de edad y otras responsabilidades familiares

No hay ninguna disposición en la ley sobre apoyar el balance entre el trabajo y la vida de los padres o sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. Sin embargo, las horas de trabajo flexibles se pueden proporcionar a través de la negociación colectiva. Sin embargo, un empleado puede optar por un trabajo a tiempo parcial con el empleador. Los empleos a tiempo parcial son aquellos trabajos en los que las horas de trabajo son como máximo dos tercios de las horas normales de trabajo. La compensación en tal caso se determina sobre la base del prorrateo.

Por otra parte, la madre de un niño enfermo puede renunciar para cuidar a ese niño. En este caso, tiene derecho a un pago equivalente al 25% de la indemnización que habría recibido si hubiera sido despedido sin causa.

Fuentes: Arts-183 (b) de la Ley de Contrato de Trabajo, N ° 20.744 de 1976

# DECENTWORKCHECK.ORG

## 06/13 Maternidad y Trabajo

### Regulaciones sobre maternidad y trabajo

Ley de Contrato de Trabajo, No. 20.744, 1976

Régimen de Asignaciones Familiares No 24.714, 1996

### Servicio médico gratuito

La atención médica (prenatal, parto y post-natal) está disponible a través del programa médico obligatorio del sistema de atención de salud. El Plan Nacer ofrece a las mujeres en desventaja la atención de salud médica gratuita durante el embarazo, el parto y el período posterior al parto.

([www.plannacer.msal.gov.ar/index.php/pages/inicio](http://www.plannacer.msal.gov.ar/index.php/pages/inicio); OIT Travail).

Fuente: Ley 26.061 sobre la protección integral de los niños y los derechos de los menores. Protección especial para los menores de edad embarazadas, el derecho a la asistencia sanitaria, la protección de las medidas sobre la maternidad y la paternidad; Programa Materno-infantil de la Nación Argentina.

### Trabajo peligroso

No hay ninguna disposición específica en la Ley de Contrato de Trabajo en relación con la evaluación de riesgos para las trabajadoras embarazadas y la prohibición de emplear en condiciones de trabajo peligrosas. Sin embargo, la Ley de Contrato de Trabajo ha establecido normas generales para garantizar la salud y la seguridad de las mujeres que trabajan. Las trabajadoras no pueden ser empleados en trabajos que son arduos, peligrosos o insalubres. La ley también prohíbe ordenar mujeres para ejecutar el trabajo en casa que se suponía iba a realizar en las instalaciones de la empresa.

Fuentes: Arts. 175-176 de la Ley de Contrato de Trabajo, No. 20.744, 1976

### Licencia por maternidad

Las trabajadoras tienen derecho a 90 días de licencia de maternidad remunerada por el nacimiento de un niño. Un trabajador puede optar por tomar 45 días de licencia antes del parto y 45 días después del parto. La licencia obligatoria que deben tomarse antes del parto es por lo menos 30 días, los días restantes se pueden agregar al período de licencia postnatal. En caso de parto prematuro, la trabajadora tiene derecho a los 90 días de licencia de maternidad después del parto. Con el fin de hacer uso de este permiso, se debe notificar al empleador del embarazo mediante la presentación de un certificado médico que indique la fecha prevista para el parto.

La licencia de maternidad puede ser prorrogada de 03 a 06 meses para una trabajadora que ha trabajado durante al menos un año en la empresa. Sin embargo, esta prórroga en la licencia no tiene salario. La licencia de maternidad de la madre de un niño que nació con síndrome de Down se extiende más de seis meses sin goce de sueldo en las mismas condiciones que la licencia de maternidad remunerada.

## DECENTWORKCHECK.ORG

En caso de enfermedad o complicaciones resultantes del embarazo, y si una trabajadora no puede reincorporarse a la empresa, se puede extender el permiso. La trabajadora tiene derecho a la licencia por enfermedad durante un máximo de tres meses, si ha trabajado por menos de cinco meses y hasta seis meses si ha trabajado durante más de cinco años con el mismo empleador.

Fuentes: Arts.177-183 de la Ley de Contrato de Trabajo, N ° 20.744 de 1976; §113 de aprobar el Reglamento Nacional de Trabajo Agrario, la Ley Nº 22.248; § 1 y 3 de la Ley Nº 24.716

### Salario

Durante la licencia de maternidad se paga el salario íntegro. El pago se realiza a través de las cajas de compensación familiar que se financian con las contribuciones de los empleadores y del Estado. Con el fin de aprovechar los beneficios en efectivo, la trabajadora debe haber estado trabajando con el empleador durante un período de tres meses o haber recibido beneficios por desempleo. Las prestaciones de maternidad también se paga a las trabajadoras temporales y de los hogares, siempre que tengan un historial probado de empleo con uno o más empleadores en los 12 meses inmediatamente anteriores al inicio de su empleo actual. El subsidio por maternidad es equivalente a la remuneración que se habría pagado a un trabajador si estuviera trabajando en ese momento.

Fuentes: Arts. 6, 11 y 18 del Régimen de Asignaciones Familiares Ley nº 24.714 de 1996

### Protección contra despidos

El empleo de una trabajadora es seguro durante el período de su embarazo. La protección del empleo está garantizado desde el momento que la empleada informa a su empleador del embarazo mediante certificado médico.

Se considera despido injusto siete meses y medio antes o después del nacimiento de un bebé. En tales casos, el empleador tiene que pagar la indemnización especial a la empleada que es igual a un año de salario, además del paquete habitual por despido sin justa causa.

Fuentes: Arts. 177-178, 182 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, No. 20744, 1976

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Derecho a regresar a la misma posición

Una vez que la licencia de maternidad finaliza, el derecho para volver al mismo puesto está garantizado por la Ley de Contrato de Trabajo. La trabajadora tiene derecho a la llamada "excedencia" que le permite volver al trabajo en las mismas condiciones después del final de su permiso de maternidad.

Fuentes: Arts. 183 de la Ley de Contrato de Trabajo, No. 20744, 1976

## Lactancia

La ley de Contrato de Trabajo obliga a los empleadores a proporcionar dos interrupciones para la lactancia, cada uno de 30-minutos de duración, para que las nuevas madres amamenten a su hijo(s) hasta que el niño cumpla un año (12 meses) de edad. Si hay alguna necesidad médica, la madre puede amamantar al niño por más tiempo.

La ley obliga a los empleadores a proporcionar los servicios de guardería y de desarrollar su propia regulación relacionada con el número mínimo de trabajadores, límite de edad para un niño y otras condiciones requeridas incluyendo un centro de cuidado infantil en una empresa.

Fuentes: Arts. 179 de la Ley de Contrato de Trabajo, No. 20744, 1976

# DECENTWORKCHECK.ORG

## 07/13 Salud y Seguridad

### Regulaciones sobre Salud y Trabajo

Ley de Contrato de Trabajo, N ° 20.744 de 1976

Ley de Compensación de Trabajadores N ° 24.557 de 1995

Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo N° 19.587 de 1972

Ley del Sistema de Trabajo N ° 25.877 de 2004

### Obligaciones del empleador

El empleador tiene el deber de salvaguardar la seguridad y está obligado a hacer cumplir la normativa sobre salud y seguridad en el trabajo. Los empleadores y los trabajadores están obligados a tomar medidas legales para evitar los riesgos laborales; reparar cualquier daño que resultase de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; prevenir eficazmente los riesgos laborales; y asumir compromisos concretos para cumplir con la salud y la seguridad en el trabajo.

Los empleadores deberán adoptar y aplicar las medidas adecuadas de salud y seguridad para proteger la vida e integridad de los trabajadores, teniendo especial cuidado de las condiciones ambientales y de higiene adecuadas, como cubiertas protectoras de la maquinaria, suministro de equipo de protección, seguridad en los procesos de trabajo

Es obligatorio para un empleador realizar controles de la salud médica pre-ocupacional y periódica. El empleador también debe proporcionar instalaciones adecuadas para primeros auxilios inmediatos; instalaciones sanitarias, independientes para cada sexo y proporcional al número de trabajadores; las reservas de agua para uso humano; y el descanso independiente y zona de comedor.

Los empleadores también deben proporcionar un seguro de riesgos laborales a sus trabajadores o que puedan obtener un seguro por sí mismos que puedan proporcionar garantías financieras exigidas por la ley y los servicios médicos necesarios y otras medidas previstas por la ley. De lo contrario, los empleadores deben contratar un seguro con una Aseguradora de Riesgos Laborales privada (ART). La ART también es responsable de la evaluación del riesgo periódica.

El empleador tiene que compensar por cualquier daño que resulte del incumplimiento de las obligaciones previstas por la ley. Los trabajadores también deben respetar y cumplir con la legislación.

Fuentes: Art 75 de la Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744, de 1976; Arts 3, 4 de los Trabajadores de Compensación de la Ley N ° 24.557 de 1995; Arts. 8-10, 46-58 de la Salud y Seguridad en el Trabajo Ley N ° 19.587 de 1972

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Equipamiento gratuito

Proveer y mantener el equipo de protección personal es deber del empleador. No se dice explícitamente si el equipo de protección se proporciona sin costo alguno para los trabajadores, pero se puede inferir por la Ley N° 19.587 que se requiere a los empleados a cumplir con las normas de salud y seguridad y las recomendaciones que se les hagan en materia de obligaciones de uso, la conservación y cuidado del equipo de protección personal

Fuentes: Arts. 8 y 10 de la Salud y Seguridad en el Trabajo Ley N° 19.587, de 1972

## Capacitación

Los empleadores están obligados a promover la capacitación del personal en materia de salud y seguridad en el trabajo, en particular con respecto a la prevención de riesgos específicos de ciertas tareas.

La Aseguradora de Riesgos Laborales debe incluir un programa de formación para los trabajadores y el empleador en su plan de acción para prevenir los riesgos laborales.

Fuentes: Art 9 (k) de la Salud y Seguridad en el Trabajo Ley N° 19.587 de 1972; Art 4 (2) (d) de los Trabajadores de Compensación de la Ley N ° 24.557 de 1995)

## Sistema de inspección de trabajo

La Ley del Régimen Laboral N° 25.877 establece un sistema de inspección del trabajo. Sin embargo, como se indica en los comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenio y la Recomendación (CEACR), la inspección del trabajo es un sistema deficiente y no cumple con los requisitos del Convenio 081 de la OIT.

Argentina está compuesta por veintitrés provincias organizadas como una federación y cada provincia tiene una ley de inspección diferente. Los poderes de los inspectores de trabajo dependen de esta división administrativa (jurisdicción provincial). Con el fin de garantizar el cumplimiento de las leyes laborales, la ley nacional crea un Sistema Integral de Inspección del Trabajo y Seguridad Social.

El inspector del Trabajo tiene la facultad de entrar en el lugar de trabajo en cualquier momento durante el día y la noche y sin notificación previa; solicitar información; reunir evidencias; tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados en el lugar de trabajo según lo prescrito por la legislación laboral; y pueden pedir ayuda a la policía si es necesario.

Los inspectores del trabajo están autorizados a ordenar al empleador a tomar medidas para cumplir con las obligaciones legales en materia de seguridad laboral. En caso de incumplimiento de las obligaciones legales, los inspectores pueden emitir una advertencia al empleador y también pueden imponer sanciones económicas cuando hay obstrucciones a la actuación de los inspectores. Las sanciones para las empresas que no cumplen con la ley dependen del tamaño de la empresa y otros factores.

La legislación nacional también ha autorizado a los inspectores para cerrar un lugar de trabajo y exigir el cese de tareas que impliquen un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Fuente: Arts- 28-38 de la Ley del Sistema de Trabajo N ° 25.877 de 2004

## DECENTWORKCHECK.ORG

## 08/13 Licencia por Enfermedad

**Regulaciones sobre licencia por enfermedad**

Ley de Contrato de Trabajo, No. 20.744, 1976

Ley sobre Riesgos del Trabajo No. 24,557, 1995

**Salario**

De acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo, el trabajador tiene derecho a una licencia por enfermedad totalmente paga con una duración de 03 meses hasta un año, dependiendo de la antigüedad y del estado de la familia del trabajador.

Un empleado con menos de 5 años de servicio tiene derecho a 3 meses de licencia paga o 6 meses si tiene personas a su cargo. El período de licencia por enfermedad se extiende a 6 meses y 12 meses, respectivamente, si el trabajador tiene antigüedad de más de 5 años y tiene personas a su a cargo.

En el caso que un empleado no se recupere durante el período de licencia por enfermedad, hay un período adicional de hasta un año (licencia sin sueldo) durante el cual el empleado mantiene el derecho de volver a su puesto de trabajo. Al final de este período de un año, denominado Período de Reserva, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin ningún tipo de obligación de indemnización por despido.

Los empleadores están obligados a proporcionar el 100% del salario durante un máximo de tres meses a los empleados con menos de cinco años de servicio; hasta seis meses con al menos cinco años de servicio. La duración máxima de las prestaciones en efectivo se duplica para los trabajadores con cargas familiares.

En el caso que el empleado regrese a trabajar, pero hay una reducción permanente de su capacidad para llevar a cabo las tareas anteriores, el empleador deberá asignar la tarea de acuerdo a su capacidad de trabajo sin reducir su salario. Si el empleador no puede proporcionar dicha tarea, la relación de trabajo termina y el empleador tiene que pagar la mitad de la indemnización de antigüedad al trabajador. En caso que el empleador no asigne una posición voluntariamente al trabajador, tiene que pagar toda la indemnización por antigüedad. Lo mismo por despido, se tiene que ser pagar al empleado cuando, como consecuencia de la enfermedad o accidente, él / ella pierde toda su capacidad para trabajar.

Fuentes: Arts. 208-212 de la Ley de Contrato de Trabajo, No. 20.744 de 1976)

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Atención médica

Las prestaciones médicas están disponibles para los trabajadores asegurados (incluyendo dependientes), pensionistas y para quienes reciben prestaciones por desempleo. Para los trabajadores desempleados, la cobertura se extiende durante 3 meses si el trabajador asegurado tiene más de 3 meses de servicio continuo. Las prestaciones médicas incluyen médicos, servicios hospitalarios y de atención dental. Los medicamentos se ofrecen de forma gratuita (como en el embarazo) o el trabajador asegurado tiene que compartir el costo de la medicina.

El sistema de salud, administrado por la Administración Nacional de la Seguridad Social, se financia con contribuciones de los trabajadores y empleadores. La contribución del empleador es del 6% del salario del trabajador, mientras que la contribución del empleado es del 3% del salario. Un 1,5% adicional del salario del empleado es pagado por el trabajador por cada familiar beneficiario cubierto por el plan de salud.

Fuentes: Perfil ISSA de Argentina 2015

## Seguridad en el trabajo

De acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo, el empleo de un trabajador es seguro durante el término de su licencia por enfermedad. El período mínimo de una licencia por enfermedad (pagada + no remunerada) es de 15 meses, mientras que el plazo máximo es de 24 meses. Es sólo al final de este período que el empleador puede rescindir el contrato de un trabajador si él/ella es todavía incapaz de incorporarse al trabajo.

Fuentes: Art. 211 de la Ley de Contrato de Trabajo, No. 20744, 1976

## Discapacidad / Prestación por lesiones

Las lesiones de trabajo se dividen en cuatro categorías: ( i ) la incapacidad permanente total ( ii ) la incapacidad parcial permanente ( iii ) incapacidad temporal y ( iv ) lesiones fatales que conducen a la muerte de un trabajador. No hay un período mínimo de calificación. Los accidentes del trabajo incluyen los accidentes que se producen al ir y venir del trabajo.

En el caso de incapacidad/discapacidad permanente total (disminución de la capacidad de trabajo permanente del 66% o más), el damnificado percibirá un prestación de pago mensual calculada como 53 veces el ingreso base mensual, multiplicado por un coeficiente que resultará de dividir el número 65 por la edad del asegurado al inicio de la incapacidad. El beneficio por incapacidad permanente mínima es de 841,856 pesos. No hay límite máximo. Un subsidio de asistencia constante de 2,000 pesos al mes también se paga.

## DECENTWORKCHECK.ORG

En el caso de incapacidad permanente parcial (disminución de la capacidad de trabajo permanente de menos de 66%), los empleadores deben proporcionar una suma global o pagos mensuales, en función del grado de discapacidad. En el caso de la discapacidad entre el 50% y el 66% se proporciona una cantidad calculada de ARS 80,000, además de toda una renta vitalicia que no puede ser menor que el porcentaje de discapacidad x ARS 180,000. El beneficio mínimo de incapacidad parcial es 841,856 pesos. No hay límite máximo.

Cuando la discapacidad es inferior al 50%, sólo una suma global se le da al trabajador lesionado calculada con esta fórmula:  $53 \times \text{ingreso básico} \times \text{discapacidad\%} \times (65 / \text{edad})$ .

En el caso de incapacidad temporal, el trabajador recibe pagos mensuales iguales al ingreso mensual. En el caso de los trabajadores con ganancia variable, el beneficio mensual es igual al promedio de los ingresos del asegurado en los seis meses antes de que comenzara la discapacidad y debe ser por lo menos igual a los ingresos esperados del asegurado de no haber ocurrido la lesión o accidente. Durante los primeros diez días de incapacidad, el empleador paga por estos beneficios. Desde el día 11 hasta la recuperación o la certificación de incapacidad permanente, los beneficios son pagados por la ART (Aseguradora de Riesgos del Trabajo).

En el caso de muerte, los dependientes (viudo/a, pareja de hecho, hijos menores de 21 años) reciben una pensión de supervivencia igual a la pensión de incapacidad permanente total que un trabajador fallecido hubiera recibido, además de un pago adicional de ARS 120.000. Ley también prevé la asignación funeraria. La prestación de sobrevivientes se paga como una suma global y su cantidad mínima es de 841,856 pesos.

Fuentes: Arts 11-18 de la Ley de Compensación para Trabajadores No. 24557, 1995; AISS Perfil del País para Argentina 2015; Swiss Life Perfil del País para Argentina

## DECENTWORKCHECK.ORG

## 09/13 Seguridad Social

**Regulaciones sobre seguridad social**

Ley del Sistema Integrado de Pensiones y Jubilaciones Ley N° 24.241 de 1993

Beneficios de Pensiones Ley N ° 26.417

Ley de Seguridad Social N ° 25.994 de 2004

Ley Nacional de Empleo, la Ley N° 24.013, 17 de diciembre 1991

**Pensiones**

Para una pensión completa, un trabajador debe haber alcanzado los 65 años de edad (60 años para las mujeres) con al menos 360 meses (30 años) de las contribuciones y servicio, de hasta 540 meses. Las mujeres pueden jubilarse a los 65 años con una pensión más alta. En el caso que el trabajador esté empleado bajo condiciones de trabajo peligrosas o insalubres, el requisito de la edad de jubilación y la contribución se puede reducir hasta 10 años.

Las prestaciones de vejez, supervivencia e invalidez son gestionadas por la Administración Nacional de la Seguridad Social. Estas son financiados por las contribuciones del trabajador y del empleador. Los trabajadores pagan el 11% de los ingresos cubiertos, mientras que el empleador paga el 10,17% o el 12,71% de la nómina bruta, dependiendo del tipo de empresa. Las empresas del sector público pagan el 16% de la nómina bruta como contribución a Administración Nacional de la Seguridad Social.

La pensión mensual es una combinación de la pensión básica de vejez (2031.04 pesos), la pensión compensatoria (1,5% de las ganancias promedio del asegurado mensuales ajustadas en los últimos 10 años, multiplicado por el número de años de cotizaciones pagadas antes de julio de 1994) y pensión adicional (1,5% de los ingresos mensuales promedio del asegurado ajustados en los últimos 10 años, multiplicado por el número de años de cotizaciones pagadas después de julio de 1994). Los independientes reciben el mínimo garantizado de la pensión básica de vejez.

La llamada Pensión por Edad Avanzada (PEA) se conceden a las personas mayores de 70 años de edad, con al menos 10 años de servicios con aportes pagados mientras están empleados, incluyendo al menos cinco de los últimos ocho años antes de abandonar el empleo. Un trabajador por cuenta propia debe haber estado asegurado durante al menos cinco años. La Pensión por Edad Avanzada es el 70% de la pensión básica de vejez.

Los trabajadores de al menos 70 años de edad con ingresos por debajo de un nivel de subsistencia y que no reciben ningún beneficio de seguridad social o el apoyo de los miembros de la familia tienen derecho a pensión de jubilación no contributiva. Los ciudadanos y los extranjeros deben tener al menos cinco años y 40 años de residencia, respectivamente, inmediatamente antes de reclamar la pensión. La pensión de jubilación no contributiva es del 70% de la pensión de vejez mínima.

## DECENTWORKCHECK.ORG

La pensión temprana está disponible para los trabajadores que hayan cumplido la edad de 60 años (55 para las mujeres) con al menos 360 meses de cotizaciones. La pensión anticipada es de 50% del monto de la pensión completa que un trabajador habría alcanzado si él / ella cumplía con la edad requerida.

Fuentes: Arts. 19-26 y 34bis del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones Ley N° 24.241, de 1993; §02 de la Ley de Seguridad Social N ° 25.994 de 2004; Circular GP N° 06/11 Movilidad Jubilados Y Pensionados párr - Ley 26.417, marzo / 2011; AISS Perfil de Argentina 2015

### Prestaciones para los dependientes / sobrevivientes

La prestación de supervivencia se proporciona a los dependientes si el difunto recibió o tenía derecho a recibir una pensión de vejez o invalidez al momento de la muerte. Dependientes incluye a viudo (a) o pareja que vivió con el fallecido durante al menos cinco años (dos años si tenían hijos); un hijo soltero menor de 18 años que no está recibiendo los beneficios; y un niño con una discapacidad (sin límite de edad), que dependía de la persona fallecida.

El cónyuge o pareja sin familiares a cargo recibe 70% y el niño elegible recibe 20% del pago de referencia, o de vejez o invalidez que el fallecido recibía o tenía derecho a recibir, el que sea mayor (ingresos mensuales en los cinco años antes de la muerte). 50% se paga a la viuda(o) o pareja con hijos. Si no hay una viuda elegibles (o) o pareja, la pensión de sobrevivientes se divide en partes iguales entre los hijos sobrevivientes. Todos los beneficios de sobrevivientes no deben superar el 100% del pago de referencia o de la pensión del asegurado.

El subsidio de sepelio es de una suma fija de 6,000 pesos que se paga para el funeral de la persona asegurada.

Fuente: Arts. 53 y 98 del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones Ley N° 24.241 de 1993; AISS Perfil de Argentina 2015

### Seguro de Desempleo

La ley argentina prevé la prestación por desempleo si el trabajador asegurado tiene al menos 6 meses de contribución en los tres años antes que comenzara el desempleo y 90 días en los 12 meses antes del desempleo para los trabajadores temporales. Las prestaciones por desempleo se puede dar de 2 a 12 meses, dependiendo de los meses de cotización y su cantidad disminuye con el tiempo: el 50% del salario más alto de los últimos 6 meses de empleo se paga dos meses si el asegurado tiene de 6 a 11 meses de contribuciones; durante cuatro meses con 12 a 23 meses de cotización; durante ocho meses con 24 a 35 meses de cotización; y por 12 meses con al menos 36 meses de cotizaciones. Los subsidios de desempleo son administrados por la Administración Nacional de la Seguridad Social. Sólo los empleadores contribuyen al fondo de desempleo. La contribución del empleador es del 0,89% o 1,11% de la nómina bruta, dependiendo del tipo de empresa.

En caso que la persona desempleada es de 45 o más años de edad y tiene hijos que son elegibles para las asignaciones familiares, el 70% de la primera prestación de desempleo mensual se paga durante un máximo de 6 meses.

## DECENTWORKCHECK.ORG

El desempleado que quiere encarar un emprendimiento recibe una cantidad contra la presentación de un plan de negocios para su aprobación al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. La solicitud deberá ser presentada después de transcurrida la primer cuota de la prestación y siempre que resten al menos tres (3) cuotas por cobrar. En estos casos el beneficio a percibir será una suma igual al doble de las cuotas que resten por cobrar a liquidar en un solo pago.

El desempleado no debe recibir ninguna otra prestación de seguridad social. Sin embargo, la persona desempleada y sus dependientes reciben asistencia social beneficios médicos y subsidios familiares y pueden continuar con su plan de seguro de salud durante el período de desempleo.

Fuente: Arts. 111-119 de la Ley Nacional de Empleo, la Ley Nº 24.013, el 17 de diciembre de 1991; AISS Perfil de Argentina 2015; Resolución 2/2016 del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo

### Prestaciones de invalidez

(DDD) La pensión por Invalidez Permanente es pagada por una discapacidad mínima del 66% (incapacidad total) y que él/ella sea más joven que la edad normal de jubilación. Por otra parte, la persona debe ser aportante regular o irregular y no debe ser remunerada por cuenta propia o recibir otros beneficios.

Los contribuyentes regulares son aquellos con los requisitos mínimos de cotización para la pensión básica de vejez o 30 meses de cotización en los 36 meses anteriores al inicio de la incapacidad. Los contribuyentes irregulares deben tener 18 meses de cotización en los 36 meses antes de que comenzara la discapacidad o satisfacer el 50% de los requisitos mínimos de cotización para la pensión básica de vejez y de tener 12 meses de cotización en los 60 meses antes del inicio de la incapacidad.

La cuantía de la pensión de invalidez es el 70% del salario promedio del asegurado (colaborador habitual) o el 50% del salario promedio (colaborador irregular) del asegurado en los cinco años antes de que se hace el reclamo.

Tiene derecho a la pensión de invalidez en edad avanzada la persona asegurada que haya cumplido 65 años de edad y se evaluó con un mínimo de dos tercios (66%) de pérdida de la capacidad laboral. El importe de la pensión de invalidez en edad avanzada es el 70% de la pensión de vejez. La persona también debe ser un contribuyente regular o irregular y no puede recibir otros beneficios.

La pensión de invalidez no contributiva es de 70% de la pensión de vejez mínima. Se paga a la persona asegurada evaluado con una incapacidad total y permanente de al menos 76%, que tiene ingresos y activos por debajo de un nivel de subsistencia, y no está recibiendo ningún beneficio de seguridad social o el apoyo de los miembros de la familia. Los ciudadanos naturalizados y extranjeros deben tener al menos cinco años y 20 años de residencia, respectivamente, inmediatamente antes de reclamar la pensión. Los dependientes también pueden recibir beneficios adicionales bajo Asignaciones Familiares.

Fuente: Arts. 27 y 91-99 del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones Ley Nº 24.241, de 1993; AISS Perfil de Argentina 2015

# DECENTWORKCHECK.ORG

## 10/13 Trato Justo

### Regulaciones sobre trato justo:

Constitución de Argentina, 1994

Ley de Contrato de Trabajo, No. 20.744, 1976

Ley de Protección Integral de las Mujeres No. 26.485, 2009

### Igualdad de salarios

La Constitución apoya el principio de igual remuneración por igual trabajo. El Estado considera violencia contra las mujeres si no se les paga igual por un trabajo de igual valor.

La Ley de Contrato de Trabajo también requiere que los salarios determinados por los convenios colectivos deben cumplir con el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación alguna.

Fuente: Art. 14bis de la Constitución de la República Argentina, 1994; Art. 172 de la Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744, de 1976; Art 6 (c) de la Ley de Protección de la Mujer N° 26.485 de 2009

### Acoso Sexual

De acuerdo con la Ley De Protección Integral a las Mujeres (N° 26.485), el acoso sexual se considera una forma de violencia contra las mujeres. También requiere al gobierno para prevenir el acoso de las mujeres en el campo de las empresas y los sindicatos a través de algunos programas específicos.

El Código Civil establece que aquellas personas que interfieren de manera arbitraria en la vida de otra persona por torturar a esa persona física o mentalmente o entrometerse en la intimidad de la persona están obligados a cesar tales actividades y a pagar una justa indemnización a la víctima.

El acoso sexual es una razón válida para el despido en el sector privado, según lo regulado en la Ley de Contrato de Trabajo. El acoso sexual también constituye un delito según la Ley N° 25.087. El autor de este delito debe ser sancionado con una pena de prisión que va de seis meses a cuatro años. El castigo puede aumentar de cuatro a diez años dependiendo de la duración del acoso y las circunstancias en que se llevó a cabo.

Fuentes: Art.242 de la Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744 de 1976; Protección de las mujeres la Ley N° 26.485 de 2009; Art. 1071bis del Código Civil; §119-123 del Código Penal; Protección Integral de la Mujer, el Decreto N° 936 de 2011

# DECENTWORKCHECK.ORG

## No a la discriminación

De conformidad con la Constitución, todos los ciudadanos son iguales ante la ley y no hay privilegios especiales sobre la base de la sangre, nacimiento o la nobleza. La Constitución apoya la igualdad de oportunidades entre todos los ciudadanos sin discriminación alguna. Algunos tratados internacionales se elevan a la categoría de los derechos constitucionales, entre ellos figuran el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; y la Convención sobre los Derechos del Niño. Por otra parte, la Constitución permite a los ciudadanos presentar una queja y obtener una solución inmediata cuando se pone en peligro un derecho constitucional (Procedimiento de Amparo).

La Ley de Discriminación en el Empleo prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de "sexo, raza, nacionalidad, religión, política, afiliación sindical o edad". También requiere que todos los empleados deben ser tratados por igual sin discriminación alguna por razón de sexo, religión o raza. Sin embargo, se permite un trato diferenciado si se basa en los principios de buena fe o en caso de que se base en la eficiencia y la actitud de un empleado hacia el trabajo.

Un trabajador no puede ser objeto de discriminación sobre la base de su estado civil y su despido, durante tres meses antes del matrimonio y seis meses después del matrimonio, sin justa causa se considera un despido improcedente. La discriminación por motivos de embarazo también está prohibido y la trabajadora embarazada no puede ser despedida durante 7,5 meses antes del nacimiento y 7,5 meses después del nacimiento. La Ley de Discriminación (23.592) prohíbe la discriminación por los motivos siguientes: raza, religión, nacionalidad, ideología, política o sindical, sexo, posición económica, condición social o características físicas.

Los empleados que sufren de discapacidades y ciertas enfermedades (Ley N° 23.573) como SIDA (Ley N° 23.798) y epilepsia (Ley N° 25404) no pueden ser objeto de discriminación. La Ley de Sindicatos (N° 23551) también prohíbe la discriminación sobre la base de su afiliación sindical o estar involucrado en actividades sindicales (art. 47 a 52).

Fuentes: Art. 16 y 43 de la Constitución de la República Argentina, 1994; Art.47-52 de la Ley Sindical No. 23,551; Ley N ° 23573; Ley contra la Discriminación N° 23.798; 23,592

## Igualdad de trato de las mujeres en el trabajo

Las mujeres no pueden trabajar en las mismas industrias que los hombres, la ley restringe el empleo de mujeres en trabajos arduos, peligrosos o insalubres. La ley N° 11.317, prohíbe el empleo de las mujeres y los niños en determinadas ocupaciones peligrosas como la producción de licores, alcohol, blanco de plomo. También prohíbe su empleo en las actividades de carga y descarga, así como su trabajo en la mina subterránea o canteras.

Fuentes: Art. 176 de la Ley de Contrato de Trabajo, N ° 20.744 de 1976; Arts.10-11 de la Ley N° 11.317

# DECENTWORKCHECK.ORG

## 11/13 Menores y Jóvenes

### Regulaciones sobre menores y jóvenes

Ley de Contrato de Trabajo, No. 20.744 de 1976

Ley De la prohibición del trabajo infantil y de la protección del trabajo adolescente No. 26.390 de 2008

### Edad mínima para el empleo

La edad mínima para trabajar es de 16 años. Queda terminantemente prohibido el empleo de un trabajador de menos de 16 años de edad. Los jóvenes de ente 14 y 16 años pueden ser empleados solamente en empresas que son operadas por sus padres o representantes y las condiciones de trabajo no deben ser peligrosas. Además, las horas de trabajo no pueden exceder de 03 horas por día y 15 horas por semana y que debe afectar la asistencia escolar de los niños.

Los jóvenes de 14 a 18 años se pueden emplear con el consentimiento de sus padres o tutor. Los menores de edad tienen derecho a la misma remuneración que un adulto por un trabajo similar y jornada de trabajo equivalente. El empleador debe obtener un certificado médico previo a la contratación de un menor de edad. Este certificado especifica si el menor está en buena forma física para ese trabajo o no.

La edad mínima para la educación obligatoria es de 18 años. Una enmienda 2014 de la ley de 2006 requiere la educación obligatoria desde la edad de 4 años hasta la finalización de la educación secundaria.

Fuentes: Arts.187-189 de la Ley de Contrato de Trabajo, N ° 20.744 de 1976; Arts. 2 y 7 de la Protección del Trabajo y Protección de Adolescentes Trabajo Infantil Ley N ° 26.390 de 2008; Art. 16/ 29 de la Ley Nacional de Educación (Ley N ° 26.206 de 2006); Art.2 de la Ley de Educación Temprana (Ley n ° 27.045 de 2014)

### Edad mínima para el trabajo peligroso

La edad mínima para el trabajo peligroso se establece en 18 años y los menores de esta edad no pueden ser contratados en condiciones de trabajo nocivas. Las horas de trabajo para los empleados de entre 16 a 18 años no podrá exceder de 06 horas por día y 36 horas por semana. En caso de distribución desigual, las horas de trabajo no pueden ser más de 07 horas por día.

Los jóvenes menores de 18 años no pueden ser empleados en trabajos nocturnos (20:00-6:00). Sin embargo, la excepción puede ser concedida en el caso de trabajo por turnos a los menores de edad de más de 16 años de edad.

## DECENTWORKCHECK.ORG

Un decreto de 2016 (Nº 117/2016) prohíbe el empleo de menores (menores de 18 años) en obras que exponen a menores a abusos físicos, psicológicos y sexuales; trabajo realizado bajo tierra, bajo el agua, alturas peligrosas o lugares confinados; exposición a sustancias químicas o biológicas peligrosas; y trabajos de construcción. El decreto también prohíbe, entre otros, la pornografía y el trabajo que pone la carga psicológica excesiva sobre la persona inadecuada a la edad del trabajador.

Fuentes: Arts.190 y 191 de la Ley de Contrato de Trabajo, N ° 20.744 de 1976; Art. 9 de la Protección del Trabajo y Protección de Adolescentes Trabajo Infantil Ley N ° 26.390 de 2008; Art.10-11 de la Ley Nº 11.317; Decreto 1117/2016 Determinanse los tipos de trabajo que constituyen trabajo peligroso para menores

# DECENTWORKCHECK.ORG

## 12/13 Trabajo Forzoso

### Regulaciones sobre trabajo forzoso

Prevencion y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas No. 26,364, 2008

### Prohibición de trabajo forzoso y obligatorio

El trabajo forzoso está prohibido por la Ley N ° 26.364 de 2008. La Constitución argentina también prohíbe la esclavitud. Todo contrato de compra y venta de personas es un delito para el que los realiza, y el notario o funcionario que la aprueba, son responsables.

Fuentes: Art.15 de la Constitución de la República Argentina, 1994; Art.1-4 de la Ley de Prevencion y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas No. 26,364, 2008

### Libertad de cambiar de trabajo y derecho a renunciar

De acuerdo con la Constitución argentina, todo ciudadano tiene derecho a elegir un trabajo de acuerdo a sus capacidades y las necesidades de la sociedad.

Los trabajadores tienen derecho a cambiar de trabajo después de haber cumplido el debido aviso o pago en lugar del período de aviso a su empleador. Para más información sobre esto, por favor consulte la sección sobre seguridad en el empleo.

Fuentes: Art. 14 de la Constitución de la República Argentina, 1994; §232 de la Ley de Contrato de Trabajo, No. 20744, 1976

### Condiciones de trabajo inhumanas

El tiempo de trabajo puede extenderse más allá de las horas normales de trabajo de cuarenta y ocho horas a la semana y ocho horas al día. Las horas de trabajo se pueden extender más allá de las horas diarias y semanales normales, sin embargo estas horas no podrán exceder de 8 horas diarias y 48 horas cuando se promedia en un período de 3 semanas. Un trabajador no está obligado a prestar servicios en horas extraordinarias, salvo en los casos de emergencia, accidente, fuerza mayor o exigencias excepcionales de la economía o empresa. Las horas extraordinarias no podrán exceder de 3 horas por día, 30 horas al mes y 200 horas por año.

Fuentes: Art.203 de la Ley de Contrato de Trabajo, No. 20744, 1976; Art.01 del Decreto 484/2000 sobre el trabajo y las horas de trabajo; Art.01 de la Ley N ° 11.544 sobre Tiempo de Trabajo 1929

# DECENTWORKCHECK.ORG

## 13/13 Sindicatos

### Regulaciones sobre sindicatos:

Constitución de Argentina, 1994

Ley de Asociaciones Sindicales núm. 23.351, 1989

### Libertad para afiliarse a un sindicato

La Constitución y la legislación laboral prevén la libertad de asociación y permiten a los trabajadores a unirse y formar sindicatos. Este derecho está regulado por la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.351. El derecho a afiliarse a un sindicato es válido una vez que una persona llega a la edad de 14 años.

Los sindicatos pueden determinar su nombre, el propósito, el alcance de la representación territorial y el desempeño del personal. Adoptan el tipo de organización que consideren oportunas y aprueban sus estatutos. Los sindicatos también formular sus programas, y pueden realizar todas las actividades lícitas en defensa de los intereses de los trabajadores. En particular, el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, el derecho de huelga y tomar otras medidas legítimas de acción sindical.

El sindicato debe obtener su personalidad jurídica mediante el registro ante la autoridad administrativa del trabajo mediante la presentación de su nombre, la dirección, los activos y el fondo de su fundación; lista de participantes; nombres y la nacionalidad de los miembros de su órgano de gobierno; y su asociación. La autoridad administrativa de trabajo, dentro de los noventa (90) días siguientes a la solicitud, prevé la inscripción en el registro especial y publicación, sin cargo, la resolución que autoriza el registro y extraer los estatutos en el Boletín Oficial.

Los sindicatos debe estar libre de tratos discriminatorios sobre la base de ideologías, opinión política, condición social, credo, nacionalidad, raza o género.

Fuentes: Art.14bis de la Constitución de la República Argentina, 1994; Arts.01-22 de la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.351 de 1989

### Libertad de negociación colectiva

El derecho a la negociación colectiva está reconocido por la Constitución y está regulado por la Ley N° 14.250 y por la Ley N ° 23.456.

Los convenios colectivos se celebran entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o grupo de empleadores, una asociación profesional de trabajadores con personería jurídica. Un convenio colectivo debe concluirse por escrito y contener la siguiente información: lugar y fecha de ejecución; el nombre de los participantes y la acreditación de su personalidad; las actividades y las categorías de trabajadores a que se refiere; la zona de aplicación; y el período de validez.

## DECENTWORKCHECK.ORG

Un convenio colectivo normalmente proporciona los mejores beneficios para el trabajador que los previstos en la ley. Si un convenio tiene disposiciones que sean menos favorables que los previstos en la ley, no se puede cumplir. Ellos suelen incluir cuestiones tales como vacaciones, bonos, escalas salariales, pago de horas extras, salud y condiciones de seguridad en el lugar de trabajo y permiso especial retribuido.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social publica un convenio colectivo de trabajo dentro de los diez días siguientes a su aprobación o confirmación. Se convierte en válido desde el día siguiente a su publicación. Este proceso garantiza que no haya cláusulas que violen el orden público o el interés general. Hasta que se concluya un nuevo convenio colectivo. Un convenio colectivo puede ser extendido a un área no cubierta a petición de cualquiera de las partes.

La mayoría de los convenios colectivos se aplican a nivel nacional a través de una industria en particular. Sin embargo, es posible tener un convenio colectivo que se aplica, por ejemplo, a una empresa o grupo de empresas, o incluso a un local de la empresa en particular. Todos los convenios colectivos deben ser firmados por el sindicato. Además, los acuerdos de nivel de empresa deben ser firmados por un máximo de cuatro representantes de los trabajadores.

Ante la expiración de un acuerdo o dentro de los sesenta días antes de su vencimiento, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a petición de cualquier interesado, ordena el inicio de las negociaciones para la conclusión de un nuevo convenio.

El Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil (CNEPSMVM) es un órgano tripartito integrado por 48 miembros (16 miembros cada uno de los grupos gubernamentales, de trabajadores y de empleadores). El Presidente del Consejo es nombrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El mandato del Consejo tiene una duración de 4 años. Las resoluciones del Consejo se aprueban por mayoría de dos tercios. El Consejo trabaja en virtud de un decreto de 2004 (núm. 1095). Las responsabilidades del Consejo de Salario Mínimo incluyen lo siguiente: determinar periódicamente el salario mínimo vital y ajustable; reevaluar periódicamente el importe mínimo y máximo de la indemnización por desempleo; aprobar las directrices, la metodología, las normas y los reglamentos para determinar la canasta básica que se convierta en un punto de referencia para establecer el salario mínimo vital y ajustable; la creación de comités técnicos tripartitos sectoriales para realizar estudios sobre la situación sectorial; hacer recomendaciones para crear políticas y programas de trabajo y capacitación profesional; y proponer medidas destinadas a aumentar la producción y la productividad.

Con excepción del Consejo de Salarios, otro órgano estatutario tripartito no se establece a nivel nacional. Actualmente existen dos Consejos Económicos y Sociales que operan a nivel municipal en las ciudades de Buenos Aires y Córdoba. El Consejo Económico Nacional es un órgano consultivo tripartito de la Secretaría Técnica de la Presidencia de la República Argentina.

Fuentes: Art.14bis de la Constitución de la República Argentina, 1994; Ley N ° 14.250 de 1989; Ley N ° 23.456

# DECENTWORKCHECK.ORG

## Derecho a huelga

El derecho a la huelga está previsto en la Constitución y regulado por la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551. Decreto 272/06 se ocupa de las huelgas en los servicios esenciales. Un servicio mínimo tiene que ser mantenido en los servicios públicos en caso de huelga.

Sin embargo, antes de iniciar una huelga, las partes deben cumplir con el procedimiento de conciliación obligatoria. Una vez transcurrido el período de conciliación y no ha tenido éxito, los sindicatos con reconocimiento legal (en forma de resolución - Personería Gremial- por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) tienen derecho a declarar huelga.

Fuentes: Art- 14bis de la Constitución de la República Argentina, 1994; Art.05 de la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 de 1989; Art.7-14 del Decreto 272/06

## DECENTWORKCHECK.ORG

**01/13 Trabajo y Salario****Convenios de la OIT sobre trabajo y salarios:**

Salario mínimo: Convenio 131 (1970)

Pago regular y protección del salario: Convenios 95 (1949) y 117 (1962)

**Argentina sólo ha ratificado el Convenio 95.**

**Salario Mínimo**

El salario mínimo debe cubrir los gastos de manutención del trabajador y su / sus familiares. Por otra parte, debe relacionarse razonablemente con el nivel general de los salarios devengados y el nivel de vida de otros grupos sociales.

**Pago regular**

Los salarios deben ser pagados con regularidad.

**02/13 Compensación****Convenios de la OIT sobre trabajo y salarios:**

Horas extras: Convenio 01 (1919); Trabajo nocturno: Convenios 171 (1990)

**Argentina sólo ha ratificado el Convenio 01.**

**Compensación por horas extras**

Las horas extras de trabajo se deben evitar. Cuando sea inevitable, la compensación adicional debe ser - como mínimo el salario básico por hora más todos los beneficios adicionales. De conformidad con el Convenio de la OIT 1, la tasa de pago de horas extras no debe ser inferior a una y un cuarto cuarto (125%) del salario normal.

**Compensación por Trabajo Nocturno**

El trabajo nocturno designa todo trabajo que se realice durante un período no inferior a siete (07) horas consecutivas incluyendo el intervalo desde la medianoche hasta las 5 de la mañana. Un trabajador nocturno es un trabajador cuyo trabajo requiere realización de un número importante de horas de trabajo nocturno que supera un límite determinado (por lo menos 3 horas). La Convención 171 requiere que los trabajadores nocturnos sean compensados con una reducción de la jornada laboral o una paga superior o beneficios similares. Disposiciones similares se encuentran en la Recomendación sobre el trabajo nocturno N° 178 de 1990.

**Compensatorios**

Si usted tiene que trabajar en un día festivo nacional / religioso o un día de descanso semanal, tendrá derecho a una compensación. No necesariamente en la misma semana, a condición de que el derecho a la compensación pagada no se pierde.

**Fines de semana/Días festivos**

Si usted tiene que trabajar durante el fin de semana, tiene el derecho a un período de descanso de 24 horas ininterrumpidas como compensación. No necesariamente en el fin de semana, pero por lo menos en el curso de la semana siguiente. Del mismo modo, si usted tiene que trabajar en un día festivo, se le debe otorgar un día de fiesta compensatoria. Una paga más alta por trabajar en un día festivo o un día de descanso semanal no reemplaza su derecho al descanso en un día de festivo.

## DECENTWORKCHECK.ORG

**03/13 Vacaciones anuales y trabajo en días festivos****Convenios de la OIT sobre vacaciones y trabajo en días festivos**

Convenio 132 (1970) sobre las vacaciones pagadas

Convenios 14 (1921), 47 (1935) y 106 (1957) para los días de descanso semanal. Además, para varias industrias, los Convenios se aplican diferentes.

***Argentina sólo ha ratificado el Convenio 14.***

**Vacaciones pagas**

Un empleado tiene derecho a por lo menos 21 días consecutivos de vacaciones anuales retribuidas. Las fiestas nacionales y religiosas no están incluidas. Los convenios colectivos deben proporcionar por lo menos un día de permiso anual sobre la remuneración total por cada 17 días en los que el empleado trabajó o tenía derecho a la paga.

**Paga en días festivos**

Usted debe tener derecho a un permiso retribuido durante los días festivos nacionales y reconocidos oficialmente.

**Día de descanso semanal**

Los trabajadores deberían disfrutar de un período de descanso de al menos 24 horas consecutivas por cada período de 7 días (1 semana)

**04/13 Seguridad laboral****Convenio de la OIT sobre la finalización del empleo**

Convenio 158 (1982) sobre la finalización del empleo

***El Convenio 158 no fue ratificado por Argentina***

Las preguntas de esta sección miden conceptos como seguridad, flexibilidad o la precariedad de la relación laboral. Aunque no se menciona claramente en una sola convención (indemnización por despido y el requisito de notificación se proporcionan en la finalización de la relación Convenio N° 158). Sin embargo, las mejores prácticas en el campo requieren que los empleados estén provistos de un contrato de trabajo escrito, los trabajadores con contratos de duración determinada no podrá ser contratado para labores de naturaleza permanente, un período de prueba razonable (lo ideal es inferior o igual a 6 meses) puede seguir para evaluar la idoneidad de un empleado, un plazo de preaviso deberá ser especificado en el contrato de trabajo antes de la ruptura de la relación de trabajo, y a los trabajadores se les pagará la indemnización por cese de la relación laboral.

**Contrato escrito**

Un contrato de trabajo puede ser oral o escrito, sin embargo los trabajadores deben contar con las condiciones laborales escritas en el comienzo de su empleo.

**Contratos de duración determinada para tareas permanentes**

Los trabajadores contratados a plazo fijo no deben ser contratados para tareas permanentes ya que conduce a la precariedad laboral.

**Período de prueba**

Un período de prueba razonable debe ser proporcionado a un trabajador para aprender nuevas habilidades. Un nuevo empleado puede ser despedido durante el período de prueba sin ningún tipo de consecuencias negativas.

## DECENTWORKCHECK.ORG

**Preaviso**

El plazo de preaviso razonable, en función de la antigüedad del empleado, puede ser necesario antes de que un empleador pueda terminar la relación laboral.

**Compensación por despido**

Los empleadores pueden ser obligados a pagar una indemnización por cese de empleo (debido a la redundancia o cualquier otra razón, excepto por falta de capacidad o mala conducta)

**05/13 Responsabilidades familiares****Convenios de la OIT sobre las responsabilidades familiares:**

Convenio 156: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).

Recomendación 165: Trabajadores con responsabilidades familiares (1981)

***Argentina sólo ha ratificado el Convenio 156.***

**Licencia por paternidad**

Esto es para los nuevos padres en la época de parto y suele ser de corta duración.

**Permiso Parental**

La recomendación (núm. 165) que acompaña el Convenio de la OIT sobre responsabilidades familiares prevé el permiso parental como una opción a disposición de cualquiera de los padres a disfrutar de un permiso de larga ausencia (remunerado o no) sin renunciar al trabajo. El permiso parental se toma generalmente una vez que la maternidad y la licencia por paternidad se han agotado. Para los padres que trabajan, las leyes pueden definir la parte del permiso parental que tiene que ser obligatoriamente asumido por los padres o madres.

**Trabajo flexible**

La Recomendación 165 pide estudiar medidas para mejorar las condiciones generales de trabajo a través de las modalidades de trabajo flexible.

**06/13 Maternidad y Trabajo****Convenios de la OIT sobre la maternidad y el trabajo:**

Un convenio anterior (103 de 1952) prescribe al menos 12 semanas la licencia por maternidad, 6 semanas antes y 6 semanas después. Sin embargo, una convención posterior (N.º 183 del año 2000) exige que la licencia de maternidad sea de por lo menos 14 semanas y que expire el plazo de seis semanas de licencia obligatoria después del parto.

***Argentina no ha ratificado ninguno de los Convenios anteriores.***

**Servicio médico gratuito**

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, la trabajadora debe tener derecho a la atención médica y a la partera sin ningún coste.

**Trabajo peligroso**

Durante el embarazo y la lactancia usted debe estar exenta de cualquier trabajo que pueda hacerle daño a usted o a su bebé.

**Licencia por maternidad**

Su licencia de maternidad debe durar por lo menos 14 semanas.

**Salario**

Durante la licencia de maternidad, su ingreso debe ser de al menos dos tercios de su salario anterior.

## DECENTWORKCHECK.ORG

**Protección contra despidos**

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, debe ser protegida contra el despido o cualquier otro trato discriminatorio.

**Derecho a regresar a la misma posición**

Las trabajadoras tienen el derecho a regresar al mismo puesto o a uno equivalente después de hacer uso de la licencia por maternidad.

**Intervalos para la lactancia**

Después del nacimiento de su hijo y luego del volver al trabajo, debe permitirse interrupciones pagas para amamantar a su hijo.

**07/13 Salud y Seguridad en el Trabajo****Convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo:**

La mayoría de los convenios de la OIT en materia de SST hacen referencia a los riesgos de seguridad muy específicas, como el amianto y los productos químicos. El Convenio 155 (1981) es la convención general pertinente aquí.

Convenio sobre la inspección del trabajo: 81 (1947)

***Argentina ratificó los convenios 81 y 155.***

**Obligaciones del empleador**

Su empleador debe asegurarse de que el proceso de trabajo sea seguro.

**Equipamiento gratuito**

Su empleador debe asegurarse de que el proceso de trabajo sea seguro.

**Entrenamiento**

Usted y sus colegas deberían recibir capacitación sobre todos los aspectos relacionados con el trabajo, la seguridad y la salud. Debe saber dónde están las salidas de emergencia.

**Sistema de inspección de trabajo**

Con el fin de garantizar la seguridad y la salud, un sistema de inspección de trabajo independiente y eficaz debe estar presente.

**08/13 Trabajo y Enfermedad****Convenios de la OIT sobre Trabajo y Enfermedad:**

Convenio 102 (1952). Convenios 121 (1964) y 130 (1969) sobre la seguridad social, trabajo y enfermedades profesionales y la asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad.

***Argentina no ha ratificado ninguno de los Convenios anteriores.***

**Ingresos cuando se está enfermo**

Sus derechos de trabajo y los ingresos deben ser protegidos cuando usted enferma. La legislación laboral nacional podrá establecer que la prestación por enfermedad no puede ser pagada durante los 3 primeros días de su ausencia.

**Ingresos mínimos**

Como mínimo debe tener derecho a un ingreso durante los primeros 6 meses de enfermedad. Este ingreso debe ser por lo menos el 45 por ciento del salario mínimo. (Los países son libres de optar por un sistema que garantiza el 60 por ciento de los últimos salarios durante los primeros 6 meses de enfermedad o incluso durante el primer año). Usted debe tener derecho a la licencia por enfermedad pagada.

## DECENTWORKCHECK.ORG

**Seguridad laboral**

Durante los primeros 6 meses de su enfermedad, no debería ser despedido.

**Prestación por discapacidad**

Cada vez que usted está incapacitado debido a una enfermedad profesional o un accidente, usted debe recibir la prestación correspondiente. En el caso de incapacidad temporal o total / discapacidad, un trabajador puede al menos obtener el 50% de su salario promedio, mientras que en el caso de muerte, los sobrevivientes pueden obtener un 40% del salario medio del trabajador fallecido.

**09/13 Seguridad Social****Convenios de la OIT sobre Seguridad Social:**

Seguridad Social (estándares mínimos): Convenio 102 (1952). Para obtener varios beneficios con estándares más altos se han establecido los convenios posteriores.

Trabajo y enfermedades profesionales: Convenios 121 (1964),

Invalidez, Vejez y sobrevivientes: Convenio 128 (1967). Asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad: Convenio 130(1969). Beneficios de desempleo: Convenio 168 (1988).

***Argentina no ha ratificado ninguno de los Convenios anteriores.***

**Derechos de pensión**

En circunstancias normales, la edad de jubilación no debe ser mayor de 65 años de edad. Si la edad de jubilación se fija en más de 65 años, se debe dar "la debida atención a la capacidad de trabajo de las personas de edad avanzada" y "criterios demográficos, económicos y sociales, que se demostrará estadísticamente". La pensión se puede establecer como un porcentaje del salario mínimo o un porcentaje del salario ganado.

**Prestaciones para los dependientes**

Cuando el jefe de familia ha fallecido, el cónyuge y los hijos tienen derecho a una prestación, expresado como un porcentaje del salario mínimo, o un porcentaje del salario ganado. Esto debe ser por lo menos el 40% del salario de referencia.

**Seguro de desempleo**

Por un período limitado de tiempo, los desempleados tienen derecho a la prestación por desempleo establecido como un porcentaje del salario mínimo o un porcentaje del salario ganado.

**Atención médica**

Los empleados y sus familiares deben tener acceso a la atención médica mínima necesaria a un costo asequible.

**Prestación por invalidez**

Las prestaciones por invalidez se proporciona cuando una persona no puede participar en una actividad lucrativa, antes de la edad normal de jubilación, debido a una enfermedad crónica no laboral que se traduce en enfermedades, lesiones o discapacidades. La prestación de invalidez debe ser al menos el 40% del salario de referencia.

## DECENTWORKCHECK.ORG

**10/13 Trato justo en el Trabajo****Convenios de la OIT sobre trato justo en el trabajo:**

Convenio 111 (1958) enumera los motivos de discriminación que están prohibidos.

Convenio 100 (1952) trata de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

**Argentina ratificó ambos Convenios.****Igualdad de salarios**

En los lugares de trabajo igual salario para hombres y mujeres por el mismo trabajo es una necesidad, independientemente de su estado civil. Pagar de forma diferenciada por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional / lugar de nacimiento u origen social está prohibido. Un sistema de remuneración transparente y claro, con la adecuación de la remuneración a la posición, debe existir también para ayudar a prevenir la discriminación salarial.

**Acoso sexual**

No se dispone claramente en los convenios de la OIT. Sin embargo, la intimidación sexual / acoso es discriminación de género.

**No a la discriminación**

Su empleador no puede discriminar en contra suya en cualquier aspecto del empleo (nombramiento, promoción, formación y transferencia), sobre la base de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, la presentación de una queja contra un empleador, raza, color, sexo, estado civil, estado, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, la opinión política, origen nacional o social, la extracción, la ausencia temporal por enfermedad, edad, afiliación sindical, discapacidad / VIH-SIDA, o la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad. (Convenios 111, 156, 158, 159 y 183)

**Derecho al Trabajo**

Las personas tienen el derecho a trabajar y no puede haber segregación ocupacional en función del género.

**11/13 Menores en el lugar de trabajo****Convenios de la OIT sobre trabajo infantil:**

Edad mínima: Convenio 138 (1973)

Las peores formas de trabajo infantil: Convenio 182 (1999)

**Argentina ratificó ambos convenios.****Menores de 15 años**

En los lugares de trabajo, los niños no puede ser obligado a realizar un trabajo que podría perjudicar su salud y obstaculiza su desarrollo físico y mental. Todos los niños deben ser capaces de asistir a la escuela. Una vez que esto está garantizado, no hay ninguna objeción en contra de los niños que realizan trabajos ligeros entre las edades de 12 y 14. La edad mínima es de 15 años, sin embargo los países en desarrollo pueden establecer este a los 14 años. La edad mínima para el trabajo que pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, es de 18 años. También se puede establecer en un nivel inferior de 16 años bajo ciertas circunstancias.

**Trabajo peligroso**

Los niños no deben ser empleados en un trabajo que es probable que dañe su salud, seguridad o moralidad. Es considerada una de las peores formas de trabajo infantil. La edad mínima para realizar trabajos peligrosos, es de 18 años.

## DECENTWORKCHECK.ORG

**12/13 Trabajo forzoso****Convenios de la OIT sobre el trabajo forzoso / trabajo en servidumbre:**

Trabajo forzoso: Convenios 29 (1930)

Sobre la abolición del trabajo forzoso: 105 (1957)

El trabajo forzoso es el trabajo que se realiza bajo la amenaza de castigo: multa de salarios, despidos, acoso o violencia, incluso el castigo corporal. El trabajo forzoso significa violación de los derechos humanos.

***Argentina ratificó los convenios 29 y 105.***

**Prohibición del trabajo forzoso y obligatorio**

Salvo algunas excepciones, el trabajo forzoso u obligatorio (exigido bajo la amenaza del castigo y para el cual es posible que no se han ofrecido voluntariamente) está prohibido.

**Libertad para cambiar de empleo**

Los empleadores tienen que permitirle buscar trabajo en otra parte. Si usted lo hace, no pueden reducirle su salario o amenazarlo con el despido. (En el caso inverso, el derecho internacional considera este trabajo como forzado).

**Condiciones de trabajo inhumanas**

Si las horas de trabajo totales, incluidas las horas extraordinarias, superan las 56 horas por semana, se considera que el trabajador está trabajando bajo condiciones de trabajo inhumanas.

**13/13 Derechos sindicales****Convenios de la OIT sobre derechos sindicales**

Libertad de asociación y protección del derecho de sindicalización: Convenio 87 (1948)

Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva: Convenio 98 (1949)

***Argentina ratificó ambos convenios.***

**Sindicatos en el trabajo y negociación colectiva**

Los sindicatos tienen derecho a negociar con los empleadores sobre condiciones de empleo, sin obstáculos. La libertad de un sindicato para negociar con los empleadores para tratar de cerrar convenios colectivos está protegida. (La OIT tiene un procedimiento especial para tramitar las quejas de los sindicatos sobre la violación de este principio).

**Libertad de unirse y formar un sindicato**

La libertad sindical significa libertad para afiliarse a un sindicato. Esto es parte de los derechos humanos fundamentales. Los empleados no pueden quedar en desventaja cuando son miembros activos en la organización sindical fuera de las horas de trabajo.

**Derecho a huelga**

Los trabajadores tienen derecho a la huelga para defender sus intereses sociales y económicos. Es incidental y corolario del derecho de asociación previsto en el Convenio 87 de la OIT.

## DECENTWORKCHECK.ORG

## Acerca del Trabajo Decente y del Comparador de Trabajo Decente

Compare su propia situación con las normas internacionales del trabajo y la forma en que se aplican en Argentina. Al final del test, verá cómo están las cosas para usted: pueden estar mejor de lo que prescriben las normas internacionales, pero no deben estar peor. Detrás de cada respuesta, usted puede encontrar una breve explicación de cuáles son sus derechos, a nivel nacional e internacional. Así, puede ver de inmediato si podría mejorar su situación.

El Comparador de Trabajo Decente permite que los Convenios, bastante abstractos, sean textos jurídicos concretos. Porque, al final, usted quiere saber cuáles son sus derechos en el trabajo, qué significan en la práctica, lo que se puede reclamar y qué protección tiene derecho a recibir en caso de que algo inesperado suceda.

El Comparador de Trabajo Decente emplea un sistema de comparación doble. En primer lugar, compara las leyes nacionales con las normas internacionales del trabajo y da una puntuación a la situación nacional (cara feliz o triste). Permite a los trabajadores comparar su situación real con la legislación nacional del país. Los trabajadores entonces comparan su propia puntuación, tanto a nivel nacional como internacional. El Comparador de Trabajo Decente se basa en disposiciones laborales, como se encuentran en la legislación laboral. Esta comprobación es diferente de otros índices como indicadores del Banco Mundial o incluso Programas Sociales en distintos lugares del mundo, ya que no es sólo de naturaleza descriptiva (carente de las opiniones subjetivas), sino que también abarca una gran cantidad de diferentes variables. El Comparador de Trabajo Decente también se ha diseñado teniendo en cuenta los Indicadores de Trabajo Decente. Nuestra prioridad es informar a los trabajadores sobre sus derechos a través de esta herramienta. El Comparador de Trabajo Decente es útil tanto para los empleados como para los empleadores. Les da conocimiento, que es el primer paso hacia una mejora. Se informa a los empleados sobre sus derechos en el lugar de trabajo y al mismo tiempo ilumina a los empleadores sobre sus obligaciones. El Comparador de Trabajo Decente es también útil para los investigadores, las organizaciones de derechos laborales que realicen encuestas sobre la situación de los derechos en el trabajo y el público en general que quiera saber más sobre el mundo del trabajo.

Los equipos de WageIndicator, en todo el mundo, han encontrado que los trabajadores, los empresarios pequeños e inspectores de trabajo ni siquiera conocen la ley laboral. Cuando se informa sobre la ley - ya sea un trabajador, por cuenta propia, empleado, empleador, responsable de la política, inspector de trabajo - hay una mayor posibilidad de que usted reclame por sus derechos (como trabajador), cumpla con las reglas (como empleador) y que se esfuercen por hacer cumplir las reglamentaciones (como un inspector de trabajo). Tan pronto como se complete el Comparador de Trabajo Decente, puede usted ver qué temas necesitan mejorar en su vida laboral. Esta es exactamente la estrategia elegida en los debates en los países donde trabaja WageIndicator. En los debates con unas 20-30 personas, el Comparador de Trabajo Decente tiene el efecto de un mini diálogo social. Las personas que lo integran tienen el mismo nivel de conocimiento.

Las normas internacionales del trabajo se establecen en los convenios de la OIT. La OIT es el organismo especializado de las Naciones Unidas que trabaja en temas laborales y fue fundada en 1919. En la OIT, las negociaciones siempre se realizan entre los gobiernos de los estados miembros, los sindicatos nacionales y asociaciones de empleadores, sobre cuestiones relacionadas con el trabajo, como los derechos laborales y la protección social. Estas negociaciones pueden durar años, pero pueden dar lugar a los llamados convenios o recomendaciones. En los convenios, se establecen los estándares mínimos. Los Convenios no son la ley, pero la intención es que los Estados miembros reconozcan la norma en cuestión. La forma correcta de hacerlo es tener estos convenios ratificados por el parlamento y luego promulgar las leyes nacionales (Algunos países pueden seguir el sistema de auto-ejecución). Los Convenios de la OIT suelen ir acompañados de recomendaciones sobre la forma de aplicar las normas.

Desde 1999, la OIT trabaja de acuerdo a la llamada Agenda de Trabajo Decente. La Agenda de Trabajo Decente ha sido ampliamente aceptada como una importante estrategia para combatir la pobreza y fomentar el desarrollo. El orden del día se ha incorporado en los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas. En resumen, la idea detrás del Trabajo Decente es ante todo un salario que permita una buena vida. Además, busca que en el trabajo, todo el mundo tenga las mismas oportunidades para desarrollarse, que las condiciones de trabajo sean seguras, que no haya trabajo infantil ni forzoso y que la discriminación no tenga lugar. A los sindicatos se les permite expresar su opinión real en los asuntos relacionados con el trabajo y los Estados han creado una red de seguridad social para todos, especialmente para los enfermos, ancianos débiles y mujeres embarazadas.

**Texto: WageIndicator.org e Iftikhar Ahmad**

**28 de Marzo del 2017**