

# CONDICIONES LABORALES

Título completo: Condiciones laborales según tipología de empresas.



Escribe: Dr. Norberto Carlos Yosef. M.P.2727 – Santa fe – Argentina ( lusef Ali )

29/01/21 – Derechos Reservados – PCH - Ley 11.723

**P.C.H.**

PRODUCTORA DE CONTENIDOS

HAMMURABI = ©

[www.abogadoscoop.com.ar](http://www.abogadoscoop.com.ar) Más

información; contáctate

DESTINADO a cualquiera de los PL (Proyectos Laborales) del programa IN.CO.P.AR (Doctrina Yosef = Libro la humanidad = ©2010)

## Índice:

1. Condiciones de trabajo
2. Los convenios laborales
3. Subordinación a las normas
4. Ejes específicos

## 1 CONDICIONES de TRABAJO

Este es un tema que ha originado, origina y seguirá originando, un sinnúmero de fricciones, ya sea que la empresa sea de naturaleza capitalista o incluso de carácter cooperativo.

**La diferencia fundamental entre ambos formatos**, es que en el sistema capitalista, las condiciones laborales están sujetas a una ESPECIAL RELACION a la que se llama “*relación de dependencia*”, la cual tiene 3 elementos estructurales básicos a saber:

**SUBORDINACIÓN JURÍDICA**

- Es el elemento indispensable del contrato de trabajo y el que permite distinguirlo de otros contratos. Se define la subordinación como un "estado de dependencia real producido por el derecho del empleador de dirigir y dar órdenes, y la correlativa obligación del empleado de obedecerlas".

UNO de los 3 elementos FUNDAMENTALES de la "RELACION DE DEPENDENCIA", la cual esta prevista en la ley 20.744, la cual regula TODAS LAS RELACIONES, entre patronales y empleados

a) Subordinación jurídica

b) Subordinación económica

c) Subordinación técnica.

Esas *tres básicas dependencias, y/o sus modalidades*, se establecen en la ley de contrato de trabajo N° 20.744.

## 2 Los convenios laborales.

También se establecen normativas específicas, en los **CONVENIOS LABORALES**, que firman las patronales del sector con los empleados representativos del sector. Esos convenios alcanzan regulaciones sobre las "distintas modalidades de la prestación laboral".



Las relaciones patronales y empleados, se regulan por la ley 20.744 y constituyen una extensa normativa y jurisprudencia que se resume en algo que los abogados conocen como DERECHO LABORAL, lo cual es UNA especialidad dentro de la ABOGACIA

Es decir que LA CONDUCTA LABORAL, del trabajador, se debe adaptar a las disposiciones u órdenes o directrices, que emanan de *"la patronal"*, la cual es

propietaria de “la empresa en sí”, como también es la que dispone, el ¿Cómo, cuándo, porque y para que, etc? , de lo que corresponde a la dinámica laboral.

**Es muy cierto también**, que tanto “las patronales como los empleados”, deben subordinarse ambos, a lo es la ley (contrato de trabajo, convenios laborales, etc.), pero “las distorsiones del mercado”, y la necesidad de la gente de tener un trabajo remunerado, generalmente se transforma en tierras fértiles, para que surjan decenas de miles de abusos o autoritarismos varios.

Es allí, donde “la subordinación a la persona patronal”, cobra quizás mucho más importancia, que la subordinación a lo que los abogados llamamos “Estado de derecho”.

**De estos EJES DIRECTRICES**, surgen las cuestiones relativas a los horarios de trabajo, jornada de descansos, aportes previsionales, cuota sindical, etcétera.

### 3 Subordinación a las NORMAS

(Ley, estatutos, reglamentos, Asamblea, Consejo, Proyecto, etc)

En el ámbito de las cooperativas de trabajo, también el socio y/o asociado “se subordina”, pero NO SE SUBORDINA, a una patronal o sea a la persona/s, que es “propietaria de la empresa”, sino que el asociado cooperativista, se SUBORDINA, a :

1. La ley que regula el formato de las cooperativas (ley 20.337)
2. A los estatutos, que tenga cada cooperativa en particular



El Código Civil y Comercial de Argentina, junto a la ley 20.337, y el estatuto o reglamento de cada cooperativa, son las principales fuentes jurídicas a las que los cooperativistas, deben subordinar sus conductas laborales.

Lo cual debe ser coherente con los PRINCIPIOS y VALORES, que hacen a su doctrina.

3. A los reglamentos, que tenga cada cooperativa en particular
4. A las disposiciones o resoluciones de la Asamblea de asociados (generalmente anual)
5. A las disposiciones del Consejo de Administración de la cooperativa.

Es decir que **LA CONDUCTA LABORAL** del trabajador cooperativo, no está subordinada a las directrices de una patronal, sino que es **AUTOGESTIONADA**, junto a otros, la misma palabra **CO-OPERAR**, implica trabajar junto a otros, conforme se estipula, no solo en las estructuras normativas ya citadas, sino también en todo lo que hace a los **“principios y valores del cooperativismo”**

Desempeñar la conducta laboral, en un ambiente de AUTOGESTION a diferencia de desempeñarla en el eje de la RELACION DE DEPENDENCIA, implica necesariamente otras modalidades de trabajo, la principal de ella, es ajustar la conducta de cada asociado a lo que es **LA PLANIFICACION DE UN PROYECTO específico**, que sea resuelto de común acuerdo o por mayoría de asociados.

#### 4 Ejes específicos

A partir de este **EJE CONCEPTUAL**, es que se derivan también las otras modalidades como ser los horarios de trabajo, los ingresos de cada trabajador, los aportes previsionales, obra social, etcétera.

**HORARIO DE TRABAJO DEL ASOCIADO A LA COOPERATIVA.** Se distinguen 3 horarios de trabajo, a saber:

- a) tiempo completo
- b) tiempo parcial
- c) horario esporádico,

Véase al respecto, las normativas, del reglamento modelo, que seguimos para organizar nuestras actividades cooperativas.

**INGRESOS EN DINERO:** Los ingresos en dinero, para cada asociado, **NO SON TODOS IGUALES**, sino que se distribuye **PROPORCIONALMENTE** de acuerdo al trabajo efectuado por cada asociado, en determinados proyectos.

El artículo que regula esta cuestión es el 42 de la ley 20.337 (véase en ventana N°12 Capacitación, la ley, modelo de estatutos y reglamentos)

**Obviamente, que al estar dividida la estructura de la cooperativa por departamentos, cada departamento, tendrá sus proyectos específicos, sus horarios y sus trabajos.** (Véase también y al respecto los artículos del reglamento modelo, que se adjunta en este sitio web en la ventana de capacitación)

**VACACIONES.** Las vacaciones suelen ser similares, a las que corresponden al trabajador en relación de dependencia, solo que en una cooperativa, la planifican y autogestiona el propio trabajador cooperativo.

(Véase el capítulo N°5 del reglamento de trabajo artículo 26. El modelo de reglamento se encuentra en las ventanas = Capacitación, de cualquiera de los proyectos)

**OBRA SOCIAL.** Los trabajadores cooperativos, también tienen que tener su “obra social” y/o sistema de medicina prepaga, lo cual dependerá de si se realizan o no, determinados convenios con algunas obra social específica. (Más información, véase modelo reglamento)

**JUBILACION.** Los trabajadores cooperativos, también tienen que aportar, para luego poder acceder a los beneficios de la jubilación (más información se amplía, en el modelo de reglamento)

**MAYORES DETALLES** de las condiciones laborales y la potencialidad de los ingresos que pueda tener cada asociado, surgen del proyecto, en el cual el asociado desee trabajar o en el cual ya se encuentre trabajando.

En la capacitación pertinente, para integrar la cooperativa, se responden a todas las preguntas que **el REAL INTERESADO**, desee formular.

Cabe finalizar, este escrito, y tal cual lo vengo reiterando, en otros trabajos (escritos y libros) y en distintos sitios web – guía, que se han creado para los distintos proyectos, aquí también, una vez más, debemos decir o sostener con firmeza que adherimos al **lema surgido en el año 2012** en ocasión del año internacional del cooperativismo, al cual convocara la O.N.U. (organización de las naciones unidas) , o sea:

**«Las Cooperativas construyen un mundo mejor»**

Se autoriza su difusión y cita, solamente en forma gratuita, PRINCIPALMENTE al público objetivo interesado o articulado.  
En cuanto a entidades de la **“industria cultural”** (editoriales, diarios, revistas, TV, radios, etc.) contactarse en [www.abogadoscoop.com.aro](http://www.abogadoscoop.com.aro) **vía email** a [estudioyosef@gmail.com](mailto:estudioyosef@gmail.com) (referencia P.C.H.)

**Norberto Carlos Yosef. Abogado- escritor- ex docente, dirigente y militante cooperativista. Director Programa IN.CO.P.AR**

=====000=====

QUEDAS INVITADO/A a visitar los siguientes SITIOS WEB.

1.- **LIBRO-BASE**..... [www.librolahumanidad.com.ar](http://www.librolahumanidad.com.ar) (Ver  
descarga gratuita, en este sitio o en cualquiera de los otros = capacitación)

Las condiciones laborales según tipología de empresas.

2. **ABOGACIA**..... [www.abogadoscoop.com.ar](http://www.abogadoscoop.com.ar) (Ver mapa líneas de trabajo)
3. **C.T.P.U.** (graduados universitarios)..... [www.ctpu.com.ar](http://www.ctpu.com.ar)(Ver listado de CTPU )
4. **C.T.O.**(oficios laborales) ..... [www.oficioscoop.com.ar](http://www.oficioscoop.com.ar) (Ver listado de C.T.O.)
5. **R.C.P.** (comerciantes) ..... [www.redescasa.com.ar](http://www.redescasa.com.ar) (ver esquemas de red)
6. **IN.CO.P.AR** ..... [www.incopar.argen.com.ar](http://www.incopar.argen.com.ar)(Ver Matriz N°6)
7. **F.A.P**..... [www.fap.argen.com.ar](http://www.fap.argen.com.ar) (ver gráficos)