



INSTITUTO SUPERIOR DE FORMACION TECNOLOGICA DE LA FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE FARMACIA



Nº1

Cuadernillo de Normativa laboral y Cultura del trabajo

A lo largo de varias ediciones, en el formato de cuadernillos coleccionables, iremos volcando contenidos sobre normativa laboral y cultura del trabajo, para que los trabajadores accedan a esta información trascendente para la defensa de sus derechos, porque nadie puede reclamar los derechos que le asisten si los desconoce, así como no puede responder a sus obligaciones si no sabe cuáles son.

De esta manera, la FATFA cumple una vez más, en su accionar gremial, con la difusión de información que impulse el cumplimiento de la normativa laboral vigente y el mayor conocimiento del mundo del trabajo, para el mejoramiento de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo, entre ellas las referidas a remuneraciones, riesgos del trabajo, seguridad social, contrato de trabajo y convenio colectivo.

Legislación laboral y presunción de la relación laboral

Marco Legal

1. INTRODUCCIÓN

Existe en nuestro país un conjunto de leyes, decretos, reglamentaciones, etcétera, que sirven de marco normativo para el ejercicio de las ac-

tividades del administrador de personal, del liquidador de sueldos y jornales o contador, que enunciaremos en el presente capítulo en orden de importancia.

Es necesario tener un amplio dominio del entorno normativo laboral, de la seguridad social e impositivo, que se deberá cumplir, o hacer cumplir, para no entrar en conflictos con los trabajadores y/o sus representantes, y para evi-

tar sanciones o multas impuestas por los organismos de contralor.

2. CONSTITUCIÓN NACIONAL

Nuestra Constitución Nacional, en su artículo 14, establece los derechos que gozan todos los habitantes de la Nación, y en esa enumeración ocupa el primer lugar:

El derecho a trabajar y ejercer toda industria lícita. A su vez, el artículo 14 bis enuncia que el trabajo gozará de la protección de las leyes, que aseguran al trabajador:

- Una retribución justa.
- Salario mínimo vital y móvil.
- Igual remuneración por igual tarea.
- Participación en las ganancias de la empresa
- Etcétera.

3. LEYES

3.1. Ley Nº 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo

La Ley de Contrato de Trabajo, junto a su modificatoria, la Ley Nº 21.297, y su Decreto Reglamentario, rigen en todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes intervinientes en la relación de trabajo, y dedica su Título IV a la reglamentación de las remuneraciones del trabajador.

En los artículos 103 al 149 de dicho título se establece el concepto de remuneración, formas de determinación, pago, tipos de pago, épocas de pago, periodos, medios de control, etcétera.

3.2. Ley Nº 11.544 - Ley de Jornada laboral

La Ley de Jornada Laboral y su Decreto Nº 16.115/33 establecen los límites máximos de jornada laboral, como así también los descansos obligatorios entre jornadas, entre semanas, y las diferencias entre el trabajador bajo jornada normal y el trabajador que presta servicios en turnos continuos o en trabajos por equipos.

3.3. Ley Nº 24.714 - Ley de Asignaciones Familiares

La Ley de Asignaciones Familiares, en conjunto con la Ley Nº 24.716, los Decretos Reglamentarios Nº 1.165/96 y 1.245/96 y las Resoluciones Nº 112/96, 117/96, 16/97 y 88/97 (Secretaría de Seguridad Social), determinan quiénes y en qué condiciones serán beneficiarios receptores de las asignaciones familiares, como así también fija los valores a percibir por tales conceptos de acuerdo al nivel salarial de los trabajadores.

3.4. Ley Nº 24.013 - Ley Nacional de Empleo

La Ley Nacional de Empleo, junto con sus Decretos Reglamentarios y resoluciones ministeriales complementarias, establece:

- Formas nuevas de contratación de personal (ya derogadas por la Ley Nº 25.013 -Ley de Reforma Laboral-).
- Un sistema de blanqueo o regularización de mano de obra empleada no declarada.
- Una asignación transitoria por desempleo.
- Requisitos para la habilitación de Empresas de Servicios Eventuales y su marco legal.

Además, modifica algunos artículos de la Ley de Contrato de Trabajo, especialmente el artículo 245 sobre indemnización por despido).

3.5 Ley Nº 24.557 - Ley de Riesgos del Trabajo

La Ley de Riesgos del Trabajo, modificatoria de la Ley Nº 9.688 del año 1915, y de la Ley Nº 24.018 de 1991 -que, con innumerables modificaciones, se encontraban vigentes hasta la sanción de la nueva norma- entró en vigencia a partir del 1° de julio de 1996 en todos sus aspectos, creando la figura de las Administradoras de Riesgos del Trabajo (ART), las que actuarán en actitud preventiva junto con las empresas, y se harán cargo de todos los infortunios laborales que pueda sufrir el trabajador. La última modificatoria de la Ley de Riesgos del Trabajo es la Ley 26.773 sancionada el 24/10/12.

3.6 Ley 26.425 - Ley de Sistema Integrado Previsional Argentino

Esta ley, vigente desde el 1 de diciembre de 2009, dispone la unificación del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones en un único régimen previsional público que se denomina Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), financiado a través de un sistema solidario de reparto. Con la creación de este régimen previsional público, se elimina el régimen de capitalización.

3.7. Ley Nº 23.660 - Ley de Obras Sociales

La Ley de Obras Sociales establece que todo trabajador que se desempeñe en relación de dependencia estará protegido con los servicios de asistencia médica y farmacéutica, extendiéndose este beneficio social al grupo familiar primario del dependiente, y determinando que esta protección médico farmacéutica estará a cargo de la obras sociales sindicales o de cual-

quier otra entidad que se encuentre mencionada en el artículo 1° de esta ley, las que por medio de convenios con centros asistenciales y/o en forma directa, deben cubrir las prestaciones mínimas a los trabajadores.

En este punto, se deben tener en cuenta los Decretos N° 292/94 y N° 492/94 que establecen el Programa Médico Obligatorio (PMO) que deben prestar las obras sociales a sus asociados.

3.8 La Ley de Asociaciones Sindicales, modificada por la Ley N° 23.551 y su Decreto Reglamentario N° 467/88, se aplica tanto al sector privado como público.

La misma denomina asociación gremial a la entidad más representativa a quien se le otorga la personería gremial, y que tiene por objeto esencial la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores que representa.

Las entidades gremiales en nuestro país son de dos tipos:

- Las simplemente inscriptas que acreditan su fundación y existencia pero no pueden representar en negociaciones a los trabajadores.
- Las entidades con personería gremial, la cual es otorgada por la autoridad de aplicación, a aquel gremio que obtenga la mayor representatividad y afilie por lo menos al 20% de la masa de trabajadores que representa. Esta entidad será la responsable de llevar adelante las negociaciones con las cámaras empresariales del sector, y establece, en forma conjunta, los convenios colectivos que regirán la actividad, una vez homologados por la Autoridad de Aplicación.

3.9. Ley N° 14.250 - Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo

La Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo Decreto N° 108/88 y su Decreto Reglamentario N° 199/88 son la fuente de obligaciones para los firmantes (sindicatos con personería gremial y Cámaras Empresariales), que tienen como función establecer las normas, disposiciones generales y obligatorias que regirán las relaciones de trabajo de una determinada actividad o categoría profesional.

3.10. Ley N° 16.936 - Ley de Arbitraje Obligatorio

La Ley de Arbitraje Obligatorio establece, para los casos de huelga, implementación de un arbitraje, donde se somete a las partes a la decisión de un tercero, a partir de lo cual se retro-

traen todas las medidas al estado de situación anterior.

A partir de ese momento el árbitro deberá convocar a las partes, recibir la postura adoptada por cada una y las pruebas del caso. La decisión o fallo arbitral se comunicará a las partes. Sólo es objetable si se dictó fuera de término o en exceso a las atribuciones fijadas en el compromiso arbitral, el laudo es apelable ante la justicia.

Si las partes deciden elegir de común acuerdo un árbitro (es un acto libre de las partes) estaremos ante un caso de arbitraje voluntario.

Debemos recordar también que para el caso de huelga, el Decreto N° 2184/90 establece un régimen especial para las medidas de fuerza en los servicios considerados esenciales, siendo ellos:

- Servicios hospitalarios.
- Sanitarios.
- Transporte en general.
- Provisión de agua potable.
- Provisión de energía eléctrica.
- Telecomunicaciones.
- Provisión de gas.
- Cualquier servicio que por su interrupción o ausencia ponga en peligro la seguridad de la población.

3.11. Ley N° 24.635 - Ley de Conciliación Obligatoria

La Ley de Conciliación Obligatoria, junto a su Decreto Reglamentario No 1169/96, establece la obligatoriedad de someterse a una conciliación obligatoria previa a un reclamo judicial.

El mismo es un procedimiento obligatorio previo a la instancia judicial, en donde las partes son convocadas por un conciliador a fin de alcanzar un acuerdo. Si éste es factible se instrumenta por escrito y se eleva al MTySS para su homologación. Si el acuerdo no es posible, se emite un certificado que habilita al trabajador para interponer la acción en sede judicial.

Esta ley y su decreto han creado el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLLO) dependiente del MTySS que inició actividades en agosto de 1997, obligando a un mecanismo de mediación previo a la iniciación de cualquier demanda judicial.

Este Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio contará con mediadores matriculados, previa realización de cursos de capacitación y entrenamiento, que pueden por decisión de las partes ser árbitros y actuar como tales –en forma voluntaria- para dirimir el caso.

3.12. Ley Nº 24.465 - Ley de Flexibilización Laboral

La Ley de Flexibilización Laboral introdujo modificaciones esenciales en las condiciones de los contratos de trabajo, instituyendo:

- El periodo de prueba (mediante la incorporación del artículo 92 bis), modificado por la Ley Nº 25.013.
- Los contratos de Aprendizaje y para Mayores de 40 años, discapacitados, mujeres y ex combatientes de Malvinas -ya derogados por la Ley Nº 25.013 (Ley de Reforma Laboral).
- El Contrato a Tiempo Parcial.

3.13. Ley Nº 24.467 - Ley de Reforma Laboral para la PyMEs

La Ley Nº 24.467 trata el tema del régimen laboral para las PyMEs, periodo de prueba, premios, aguinaldos, indemnización por despido, horarios y su reglamentación para este tipo de empresas, estableciéndose, además, qué se entiende por pequeña y mediana empresa, fijando topes de facturación anual y cantidad de personal de acuerdo al rubro o actividad de la empresa para ser comprendida por este régimen más beneficioso.

Esta ley es un paso adelante para fomentar el desarrollo de pequeñas unidades de producción flexibles, eficientes, y con capacidad para absorber a un sector de la población desocupada, y fomentar proyectos unipersonales e independientes de ocupación –en coordinación con políticas de fomento y desarrollo impulsadas por los gobiernos nacionales, provinciales y municipales, a través de diversos organismos de fomento-.

3.14. Ley 24.700. Ley de Beneficios Sociales y Prestaciones No Remunerativas.

Es la ley que establece que son los beneficios sociales: determinando que dentro de este concepto se encuadran a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dineradas, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terce-

ros, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

3.15. Ley Nº 25.013 - Reforma Laboral

Por esta ley se establece una nueva forma de cálculo para las indemnizaciones por despido y por preaviso para los trabajadores que sean incorporados a partir del 03/10/98.

Además, deroga las modalidades de contratación promovidas de la Ley Nacional de Empleo -Ley Nº 24.013- , de la Ley de Flexibilización Laboral -Leyes Nº 24.465- y de la Ley de Reforma Laboral para PyMEs -Ley Nº 24.467-. Deroga también los conocidos contratos por aprendizaje (convirtiéndolos ahora en relación laboral), disponiendo que el MTySS reglamenten un nuevo sistema de pasantía, obligando al registro de los mismos en el Libro de Sueldos y Jornales, e incorporándolos en el Sistema de Seguridad Social.

También fija una nueva indemnización por despido discriminatorio, por falta o disminución de trabajo, etcétera.

3.16. Ley Nº 20.628 - Ley de Impuesto a las Ganancias 4ª Categoría

La Ley de Impuesto a las Ganancias y su Decreto Reglamentario Nº 649/97, gravan las rentas de los trabajadores en relación de dependencia. La Resolución General Nº 4139 (DGI) dispone que la modalidad de ingreso del impuesto correspondiente a los empleados en relación de dependencia será a través de un régimen de retención, el cual analizaremos en otra oportunidad. Última modificación a través del Decreto 1242/2013.

4. OTRAS NORMATIVAS

Además, y de acuerdo a la actividad que se ejerza, se deben tener en cuenta las siguientes leyes:

- Ley Nº 22.250. Ley de Trabajadores de la Construcción.
- Decreto No 326/56. Decreto de Servicio Doméstico. Modificado por la Ley 26.844.
- Ley Nº 12.713. Ley de Trabajo a Domicilio.
- Ley Nº 22.248. Ley de Trabajo Rural y sus modificatorias.
- Ley Nº 14.546. Ley de Viajantes de Comercio.
- Y otras, como ser: peluqueros, docentes particulares, aeronavegantes, telegrafistas, jugadores de fútbol, músicos, etcétera.