



# INSTITUTO SUPERIOR DE FORMACIÓN TECNOLÓGICA DE LA FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE FARMACIA



Nº2

## Cuadernillo de Normativa laboral y Cultura del trabajo

*En el presente cuadernillo abordaremos las características de los Convenios Colectivos de Trabajo, entre otros ítems referidos al marco legal que comenzamos a delinear en el texto anterior, y seguidamente daremos inicio a la temática de Presunción de relación laboral, que continuará en el cuadernillo N° 3.*

### 5. CONVENIOS COLECTIVOS

**5.1. Características** Las principales características de los convenios colectivos de trabajo son las siguientes:

- Es un acuerdo de partes, establecido entre el Sindicato con personería gremial y la Cámara Empresarial que se aplica a todos los trabajadores y los empleadores comprendidos en su ámbito de aplicación. Por razones de orden legal, el Convenio Colectivo de Trabajo debe ajustarse a la ley. Nunca puede modificar las cláusulas del Contrato de Trabajo (Ley No 14.250. artículo 8°).

- **Principio fundamental:** Se aplica siempre la norma más favorable al trabajador. A tal efecto el cotejo para determinar la norma más favorable debe hacerse por conjunto de normas referidas a una misma institución (Ley No 14.250, artículo 7°). Dado que el sistema empleado para determinar el régimen más favorable es el del “Congloba-

miento por Instituciones” es decir, se debe tomar a la institución como unidad comparativa.

- **Concepto de Institución:** es la mínima unidad normativa autosuficiente que regula una materia, es el conjunto conceptual menor (por ejemplo: vacaciones, licencia por enfermedad, jornada laboral, aguinaldo, licencias especiales, etcétera).

- **Orden de Jerarquía:** La Ley de Contrato de Trabajo es seguida por el Convenio Colectivo de Trabajo ya que este último es considerado la ley de la actividad o de la profesión.

### 6. ACUERDOS POR EMPRESA

Los mismos son acuerdos directos del empleador con sus trabajadores o sus representantes, cuyas normas se incorporan a (os contratos individuales de trabajo).

Como manifestación de los poderes que se confieren al empleador éste puede dictar reglamentos internos, que deberán adecuarse a las normas de jerarquía superior.

## 7. USOS Y COSTUMBRES

Los usos y costumbres también pueden crear qué derechos completan el orden normativo, laboral. Cuando exista un conflicto entre diversas normas, debemos partir teniendo en cuenta el carácter imperativo de la ley y de su aptitud para fijar condiciones mínimas de trabajo por sobre la voluntad individual o colectiva de las partes, luego se debe tomar en cuenta el concepto de la norma más favorables al trabajador, la que prevalecerá.

## 8. OTRAS FUENTES

Conviene nombrar otras fuentes que regulan la actividad, imponiendo ciertos límites en función de criterios de respeto por la jerarquía y prelación de las normas o fuentes.

Estas son:

- **Leyes provinciales:** Se aplicarán sólo en el caso de policía laboral o de los códigos procesales del fuero laboral, teniendo en cuenta que sólo el Congreso de la Nación tiene la atribución de dictar el código de trabajo y de la seguridad social.
- **Normas reglamentarias dictadas por el PEN:** Sólo en caso de necesidad y urgencia se pueden dictar normas que suplan la legislación de fondo.
- **Resoluciones administrativas:** Son normas reglamentarias o interpretativas, que no pueden alterar el espíritu de la ley, dictadas por los ministros del Poder Ejecutivo, por delegación expresa de la ley de fondo.
- **Doctrina:** Es la contribución que efectúan los especialistas del tema laboral y provisional, a través de publicaciones en revistas, libros, congresos, etcétera, siendo una forma de interpretar, a través de la opinión de los autores, el sentido y el espíritu de la norma y del legislador.
- **Jurisprudencia:** Son los fallos dictados por los Jueces del Poder Judicial; los mismos son fuente del derecho, si bien las sentencias solo alcanzan a las partes afectadas en un conflicto particular, influyen en forma importante para futuras interpretaciones, y cuando los fallos discrepan entre sí se establece un mecanismo para unificarlos que se denomina **Fallos plenarios** por el que se interpone un recurso que deviene de un acuerdo de todas las Salas de la Cámara Nacional de Apelaciones, cuyo resultado es obligatorio para los tribunales inferiores.

- **Decisiones de las Comisiones Paritarias:** La Ley N° 14.250 permite la creación de “comisiones paritarias” integradas por representantes patronales y sindicales en igual número, cuya misión es interpretar las cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo cuando se presenten conflictos sobre su contenido.

## 9. CONCLUSIÓN

Como ya dijimos, antes de comenzar a liquidar o implementar un sistema de administración y liquidación de personal para una organización determinada debemos conocer el marco legal que regula la actividad y que se compone de las leyes, estatutos y otras fuentes, descriptas en este capítulo a las cuales en el transcurso de esta obra iremos tratando en forma particular.

Los mismos hacen a nuestra misión, que no es otra cosa que:

- Liquidar de acuerdo a las leyes y reglamentaciones vigentes
- Evitar a través de un correcto procedimiento, los reclamos de los trabajadores
- Propiciar un entendimiento por parte de los trabajadores de nuestros sistemas y formas de liquidación
- Evitar sanciones por partes de las entidades públicas y/o privadas que controlan o tienen derecho a controlar o verificar nuestros procedimientos.



## Presunción de Relación Laboral

### 1. COMENTARIO

Al momento de establecer una relación de trabajo, quien se convierte en empleador trata de buscar medios tendientes a disimular la existencia de un vínculo de trabajo, a efectos de evitar estar sujeto a la normativa de la Ley de Contrato de Trabajo.

Para ello hay que tener en claro los conceptos vinculados con el contrato de trabajo y la relación laboral.

Por ello se señala que es indispensable para que exista el contrato de trabajo, una relación labo-

ral, ya que sin relación laboral no hay contrato. La relación laboral consiste en la contraprestación que cada parte (empleador-trabajador) tiene a su cargo.

En cambio, el contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades. Por lo tanto, si éste no está acompañado de una relación laboral, carece de sentido.

Toda relación de trabajo está enmarcada por dos (2) elementos muy importantes: la dependencia y la subordinación de una persona física (trabajador) frente a otra persona física o jurídica (empleador). La subordinación del trabajador frente al empleador queda evidentemente reflejada en cuanto se prueba que el dependiente no asume riesgos por su cuenta, no realiza inversiones y se sujeta a cumplir las órdenes impartidas por el empleador. Carece de autonomía. La subordinación es el rasgo más específico del contrato de trabajo.

El empleador cuenta con facultades de organización y dirección, bajo las cuales el trabajador debe ejecutar las prestaciones para las cuales fue empleado, recibiendo como contraprestación el pago de una remuneración.

En la relación de trabajo el empleador puede disponer del trabajador, haciendo uso de sus facultades de organización y dirección, generando la obligación de pagarle una remuneración a cambio de su disponibilidad.

Esta relación hace presumir la existencia del contrato de trabajo. Se trata de una presunción Juris tantum, por lo que admite prueba en contrario por parte de quien alegue lo contrario.

De reconocerse la relación laboral, se torna operativa la presunción del artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Parte de la doctrina considera que durante el proceso de selección, en donde las partes tienen los primeros acercamientos, ya existiría una especie de relación jurídica extracontractual, respecto de la responsabilidad que puede acaecer en ese período.

La jurisprudencia ha hecho hincapié en que el hecho de que el trabajador no se encuentre inscripto en los libros contables del empleador, no significa que no haya sido dependiente de él. Al operar la presunción del artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo queda a cargo de las accionadas demostrar que por las circunstancias, las relaciones o causas que la motivaron, la vinculación fue distinta a la laboral, o bien que el actor

era realmente un empresario. (C.N.T. -Sala IV-, 19/02/86, página 623, T. Y S.S., Tomo XIII.)

Si la demandada en su escrito de responde admitió el hecho de la prestación de servicios, y negó toda relación laboral argumentando la existencia de una suerte de sociedad, a ella incumbía la prueba de la alegada inexistencia de tal vínculo, en virtud de lo dispuesto por el artículo 375 del Código Procesal, no habiéndolo hecho, rige la presunción del artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo. Por ello se resolvió que negada la relación laboral por la accionada, quien en su descargo alegó la constitución de una sociedad de capital e industria con el actor, a ella correspondía acreditar tal aserto. (Suprema Corte Buenos Aires, 29/05/84, ItColombo, Alcides c. Policarpi, Adalberto V.ff. página 755. T. y S.S., Tomo XI).

Por lo que concluimos que el encuadre de la presunción del artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo está dado desde el momento en que comienza a existir cierta dependencia y subordinación por parte del trabajador, independientemente de que se lo muestre bajo una figura no laboral, ya que éste es justamente un mecanismo antifraude que posee la Ley de Contrato de Trabajo.

## 2. LEGISLACIÓN

Se transcribe a continuación la norma legal, que de su simple lectura permite inferir la amplitud de criterio utilizado por el legislador al concebir la presunción de existencia del contrato de trabajo.

**“Presunción de la existencia del contrato de trabajo Artículo 23:** El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.”

## La Relación Laboral y el Contrato de Trabajo

### 1. EL TRABAJO Y EL HOMBRE

El hombre tiene por objetivo dominar la naturaleza, transformarla racionalmente para satisfacer sus necesidades, asegurarse su supervivencia, siempre buscando desarrollar a pleno sus potencialidades con la finalidad de ser feliz.

El trabajo es una manifestación de la actividad humana, encaminada a la consecución de un fin específico, es una continuación del juego de la edad infantil. No existe diferencia entre juego y trabajo, ambos consisten en actividades que conducen a resultados externos.

La actividad lúdica tiene una finalidad intrínseca, tiende a proporcionar placer, y está regulada por el individuo. El trabajo, en cambio, es una actividad forzada y sistemática que procura lograr fines exteriores venciendo obstáculos (trabajo deriva del latín *tripatium*, instrumento romano de tortura compuesto por tres palos).

El trabajo es considerado como una actividad puramente humana, es primordialmente un proceso que se da en la relación del hombre con la naturaleza, y en el cual el hombre determina, controla y regula las reacciones materiales entre sí y la naturaleza.

El término del proceso del trabajo será la ejecución de lo que ya existía al principio: La idea. No es que el trabajador transforme la naturaleza, sino que realiza sobre lo natural el fin que se ha propuesto.

La actividad humana opera durante dicho proceso una transformación reflexiva del objeto de trabajo valiéndose de los instrumentos de producción.

La aceptación por parte del individuo de pertenecer a un medio de convivencia social, le impone entre otros deberes, el de trabajar, con ello colabora al mantenimiento de las condiciones de vida para sí y para sus semejantes. Pero existe una concepción superior, la idea de progreso individual y/o colectivo, que le permite elevar los niveles de vida (superación).

En tren de alcanzar niveles de vida superiores los hombres introducen constantemente modificaciones en su actividad buscando simplificar tareas para reducir esfuerzos, tratando de lograr la satisfacción cada vez mayor de necesidades.

La forma de lograr con menores esfuerzos mayores resultados que le permitan mejorar su nivel de vida, es a través de la racionalización de los procesos productivos, buscando la eficiencia (hacer las cosas en el menor tiempo, con la mejor calidad, al menor costo, y satisfaciendo las necesidades del cliente); por lo cual el hombre ha confirmado que cuando varias personas coordinan sus esfuerzos todos juntos pueden conseguir más que ninguno de ellos aisladamente. Esa organización tan amplia que es la sociedad, en general hace posible, a través de la coordinación de las actividades de muchos de sus individuos, el que todos sus miembros alcancen sus deseos.

Esta coordinación de esfuerzos, cuyo objetivo es la ayuda mutua, es el concepto básico de organización. Para que esta coordinación sea útil, deben establecerse los objetivos que hay que alcanzar, y para ello debe existir una cierta concordancia entre los mismos.

Por tales motivos, este proceso de combinar el trabajo de individuos y de grupos -que, utilizando los medios convenientes, proporcione los mejores conductos para la adecuada, racional, positiva y coordinada aplicación del esfuerzo disponible- da origen a lo que conocemos como organizaciones.

Por lo tanto, tenemos empresas que en sus diversas formas (unipersonal, S.A., S.R.L, U.T.E., etcétera) vinculan o relacionan a trabajadores (hombres y mujeres en relación de dependencia) con empleadores (personas físicas o jurídicas con el poder de dirección) estableciendo una serie de relaciones en las que ambas partes tienen derechos y obligaciones, las que están reguladas por leyes, decretos, resoluciones, convenios colectivos, acuerdos por empresa, acuerdos individuales, usos y costumbres, etcétera.

A partir del artículo 4° de la Ley de Contrato de Trabajo -Ley N° 20.744 (t.o. Decreto N° 390/76 - B.O. del 21/05/76), podemos definir al trabajo como: "La actividad lícita basada en la capacidad productiva y creadora del hombre, la que se realiza a cambio de una remuneración y que se presta a favor de quien tiene la facultad de dirigirla."

## 2. RELACIÓN LABORAL

Se considera trabajador a toda persona física que se obliga a prestar servicios o realizar obras en favor de otra persona física o jurídica a cambio de una remuneración.

El empleador es quien realiza la inversión y expone el capital al riesgo de una operación, por lo tanto, le corresponde la facultad de dirección, es decir, tiene el derecho a impartir órdenes al trabajador, y éste la obligación de cumplirlas.

El Contrato de Trabajo nace con la relación de dependencia o subordinación jurídica que une al trabajador con el empleador.

Cuando se celebra el contrato de trabajo, el trabajador acepta prestar sus servicios bajo las órdenes del empleador, el cual, por tener a su cargo la responsabilidad de la empresa, tiene derecho a dar las instrucciones necesarias para el éxito de la misma, respetando siempre la dignidad del trabajador.