



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



Nº3

Cuadernillo de Normativa laboral y Cultura del trabajo

En el presente cuadernillo nos referiremos a los sujetos del contrato de trabajo, así como a los deberes, derechos y obligaciones de las partes. De esta manera, daremos por concluido en esta tercera entrega los temas concernientes a la relación laboral y el contrato de trabajo, así como a las figuras que intervienen en esta relación.

3. LOS SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

3.1. Definiciones

En el artículo 25 de la Ley de Contrato de Trabajo se define al trabajador como una persona física que se obliga o presta servicios en las condiciones descriptas en los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo, cualquiera sea la modalidad de contratación.

En el artículo 26 de la Ley de Contrato de Trabajo se define como empleador a toda persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

En el artículo 27 de la Ley de Contrato de Trabajo se define la figura del socio empleado como la persona que presta parte o toda su actividad personal a un empleador, a pesar de que a la vez reviste el status de accionista o socio de la misma

empresa. Por tal motivo, la legislación le reconoce sus derechos laborales como trabajador y los originados en su condición de socio, conforme a lo dispuesto en cada rama del derecho.

En el artículo 28 de la misma ley se define como auxiliares de trabajo a aquellas personas que siendo contratadas por el trabajador -mediando autorización del empleador- serán considerados como en relación de dependencia con el empleador, salvo excepción expresa prevista por la Ley de Contrato de Trabajo o regímenes legales o convencionales aplicables.

También la Ley de Contrato de Trabajo establece que los trabajadores contratados por terceros con vista de proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación. Las empresas en las que presten, o hayan prestado, servicios responden solidariamente por todas las obligaciones emer-

gentes de la relación laboral y de las que deriven de la seguridad social.

3.2. Empresas de servicios eventuales

Las empresas de este tipo deberán estar constituidas exclusivamente como personas jurídicas y con objeto único. Sólo podrán mediar en la contratación de trabajadores bajo la modalidad de trabajo eventual (artículos 99 y 100 de la Ley de Contrato de Trabajo, y artículos 77 al 80 de la Ley Nacional de Empleo).

La Empresa de Servicios Eventuales contrata trabajadores para servicios de eventualidad requeridos por la empresa cliente o usuaria; esta última es quien tiene el poder de dirección, pero la titular del contrato de trabajo es la empresa de servicios eventuales; por tal motivo, ambas son solidariamente responsables por los créditos del trabajador.

El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la convención colectiva de trabajo, representado por el sindicato y beneficiado por la obra social de la actividad o categoría en la que preste servicios en la empresa usuaria.

Los trabajadores que la empresa de servicios eventuales contrate para prestar servicios bajo la modalidad de contrato eventual serán considerados vinculados a la empresa de servicios eventuales por un contrato de trabajo permanente y discontinuo.

Los períodos de interrupción entre los diferentes contratos de trabajo eventual en empresas usuarias, no podrán superar los sesenta (60) días corridos o los ciento veinte (120) días alternados en un (1) año aniversario.

3.3. Subcontratación y delegación

El artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y a los organismos de seguridad social. En todos los casos serán solidariamente responsables de las obligaciones contraídas por tal motivo con los trabajadores, y derivadas de la seguridad social, durante el plazo de duración de tales contratos.

3.4. Empresas relacionadas, controlantes o controladas.

El artículo 31 de la Ley de Contrato de Trabajo denomina empresas relacionadas, controlantes

o controladas a las empresas con personalidad jurídica propia, que están relacionadas o subordinadas entre sí a través del control accionario, o sean empresas controladas, o conformen un grupo económico de carácter permanente.

En estos casos, serán ambas consideradas solidariamente responsables de las obligaciones laborales y de la seguridad social contraídas con el trabajador, cuando se hayan producido maniobras fraudulentas o conducción temeraria.

3.4.1. Tercerización de servicios

Se define como tercerización de servicios al proceso de organización y división del trabajo en función del cual la empresa principal cumple una función central o esencial, y el resto de los servicios no esenciales, secundarios o periféricos son encomendados a otras empresas especializadas en cada una de las actividades (por ejemplo: servicios de limpieza, vigilancia, logística, etcétera). Este proceso está incluido en las figuras del contratista y subcontratista, definidas en el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, con sus pautas y consecuencias:

3.4.1.1. Deberes y obligaciones

Por la Ley Nº 25.013 -Ley de Reforma Laboral (B.O. del 24/09/98)-, las empresas que contraten servicios a contratistas o subcontratistas deberán exigir:

- Número de C.U.I.L. de cada uno de los trabajadores que presten servicios
- Constancia de pago de las remuneraciones
- Copia firmada de los formularios 924 o 926 "D.G.I-S./J.P."
- Cuenta corriente bancaria de la cual sean titulares
- Cobertura por riesgo de trabajo (A.R.T.)

Esta responsabilidad de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones de los contratistas no podrá delegarse en terceros y, además, deberán archivarse cada uno de los comprobantes y constancias, los cuales serán exhibidos a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa.

El incumplimiento de algunos de los requisitos hará solidariamente responsable a la empresa contratante por las obligaciones de los contratistas o subcontratistas respecto del personal, incluyendo la extinción de la relación laboral y de las obligaciones de la seguridad social.

4. DEBERES, DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

El artículo 63 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone que las partes estén obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y un buen trabajador, tanto al celebrar como en la ejecución o extinción del contrato o relación de trabajo.

4.1. Empleador

4.1.1. Facultad de organización y dirección

La facultad de mando del empleador confiere a éste los poderes de organización y dirección sobre el trabajador, es decir que está facultado para reglamentar las condiciones en que el trabajador debe realizar sus tareas.

Estos poderes de organización y dirección deben ser ejercidos dentro de las normas legales y contractuales. El empleador puede asignar al trabajador las tareas y horarios que mejor convengan a las exigencias del normal desenvolvimiento de la empresa, siempre y cuando no se afecte lo convenido entre las partes, ni se atente contra los intereses materiales o morales del trabajador, así lo establecen los artículos 64 y 65 de la Ley de Contrato de Trabajo, que transcribimos a continuación:

Facultad de organización

Artículo 64- El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.

Facultad de dirección

Artículo 65- Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.”

El empleador puede introducir cambios en las condiciones de trabajo del trabajador lo que se denomina “ius variandi”, es decir, su capacidad de variar. Por ejemplo: puede variar el horario, el lugar de trabajo, tareas, etcétera, siempre y cuando estos cambios no modifiquen las modalidades esenciales del contrato y se deban a causas funcionales de la empresa.

4.1.2. Otras obligaciones y derechos

Las obligaciones y derechos del empleador son los siguientes:

- Deberá pagar todas las remuneraciones correspondientes, y cumplir con todas las obligaciones impuestas por las leyes laborales, previsionales, de la seguridad social, estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y otras normas laborales.

- Suministrar a sus dependientes trabajo regularmente, y todos los medios necesarios para el desarrollo del mismo, por ejemplo: maquinarias, herramientas, materia prima, etcétera.

- Suministrar al trabajador el lugar adecuado para el desarrollo de las tareas encomendadas, como así también todas las medidas de seguridad e higiene, y responder por todos los infortunios derivados de las relaciones de trabajo.

- Ejercer las facultades de organización y de dirección. Sobre este punto aclaramos que la ley dispone que el empleador tiene facultades suficientes para organizar económicamente y técnicamente su empresa y que las facultades de dirección que tiene deberán ser con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa y a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador. Con estas limitaciones el empleador puede introducir cambios relativos a la forma y modalidad de la prestación del trabajo, fijar las tareas o funciones a los trabajadores, trasladarlos de un lugar a otro, todo esto siempre que no modifique las condiciones de trabajo estipulado, específicas de la profesión o categoría del trabajador.

- Aplicar sanciones disciplinarias, debiendo hacerlo en forma proporcional a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador.

4.2. Trabajador

4.2.1. Deber de fidelidad. Reserva

Una de las obligaciones que la relación contractual pone a cargo del trabajador, es el deber de la fidelidad, es decir lealtad en la prestación del trabajo.

El alcance del deber de fidelidad, en parte, se determina por el cargo o puesto que el trabajador ocupe. Cuanto más alto e importante sea el cargo, mayor será el grado de fidelidad.

Por ejemplo: en el caso de un jefe de área será mayor el grado de fidelidad que el que debe tener una ordenanza.

El incumplimiento por parte del trabajador al deber de reserva o secreto, le acarreará consecuencias, no solamente laborales, si no también civiles y penales.

4.2.1.1. Consecuencias civiles

Como consecuencias civiles para el trabajador por ocasionar daños y perjuicios al empleador, éste último tendrá derecho a reclamar un resarcimiento, conforme a los artículos 519 y 520 del Código Civil.

4.2.1.2. Consecuencias penales

La revelación de secretos profesionales por parte del trabajador puede llegar a configurar un delito del orden penal. El artículo 156 del Código Penal sanciona con prisión de seis meses a tres años al que teniendo noticia, por razón de su estado, oficio, empleo, profesión o arte, de un secreto cuya divulgación pueda causar daño, lo revelara sin justa causa.

La Ley de Contrato de Trabajo, en su artículo 85, establece el deber de fidelidad, al instituir que el trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que se le hayan asignado.

Las leyes han destacado la importancia del contenido ético del contrato de trabajo, por eso debemos pensar que más allá de las relaciones patrimoniales entre el empleador y el trabajador, debe existir la buena fe, basada en los conceptos de fidelidad y lealtad.

4.2.2. Otras obligaciones y derechos.

En líneas generales, se pueden señalar las siguientes obligaciones y derechos del trabajador:

- Deberá prestar personalmente los servicios contratados por el empleador, y colaborar en todo lo atinente al trabajo. Los servicios que tiene que prestar el trabajador deben ser personales, no pudiendo hacerse reemplazar por otra persona en caso de impedimento, como tampoco el empleador podrá exigir un reemplazante.
- Concurrirá al trabajo con asiduidad y puntualidad, desarrollando las tareas a su cargo con eficacia y dedicación. El incumplimiento de estas obligaciones puede ser considerado injuria a los intereses del empleador, siendo el trabajador pasible de la aplicación de las sanciones disciplinarias, e inclusive puede disolverse por esto la relación contractual por culpa del trabajador, sin tener derecho alguno a indemnización.
- Deberá respetar y cumplir fielmente todas las órdenes y directivas que le imparta el empleador,

las condiciones que indiquen los reglamentos internos y las estipulaciones de las convenciones colectivas de trabajo.

- Tendrá que responder a su empleador por los daños causados a sus intereses por su exclusiva culpa o dolo.
- No podrá realizar negocios por cuenta propia o ajena que perjudiquen a los intereses del empleador.
- Deberá cuidar la conservación de todas las herramientas y maquinarias de trabajo.
- Deberá guardar el secreto sobre las técnicas y procedimientos industriales, comerciales, etcétera.
- Tendrá el derecho a la percepción de la remuneración por los trabajos realizados y a gozar de todos los beneficios dispuesto en las leyes, convenciones colectivas de trabajo, estatutos y toda otra norma laboral.

4.3. Deberes de las partes al terminar la relación laboral.

El empleador deberá practicar la liquidación de las remuneraciones que corresponden al trabajador, desglosando los rubros que abonará:

- Sueldo
- Sueldo anual complementario
- Vacaciones no gozadas proporcionales
- Indemnización por despido
- Indemnización por fallecimiento
- Etcétera

Cuando por cualquier causa se extinga el contrato de trabajo, el empleador tendrá la obligación de entregar al trabajador un certificado de trabajo (certificación de servicios) el cual deberá contener los datos del empleador y del trabajador, además de todo lo percibido en los años que existió la relación contractual, detallando la categoría laboral, tiempo de trabajo, etcétera. Debe tenerse en cuenta que esta certificación tiene el carácter de declaración jurada.

El trabajador deberá restituir en óptimas condiciones -salvo por el deterioro del normal uso- las herramientas de trabajo que el empleador le hubiese entregado para el desarrollo de sus tareas, así como también la ropa de trabajo.

5. CONCLUSIÓN

En este capítulo hemos desarrollado brevemente lo que conocemos como relación laboral y el contrato de trabajo, así como las figuras que pueden intervenir en esta relación. A lo largo del presente trabajo, analizaremos en profundidad los conceptos aquí vertidos en forma técnica, con sus respectivos trabajos prácticos desarrollados.