



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



Nº4

Cuadernillo de Normativa laboral y Cultura del trabajo

En este cuadernillo se delinearán los puntos principales referidos a las normas laborales, se avanzará sobre la importancia del convenio colectivo de trabajo como instrumento de la relación laboral, especialmente en defensa de los trabajadores, y se caracterizarán las principales figuras que conforman el contrato de trabajo.

CARACTERÍSTICAS DE LAS NORMAS LABORALES

Antes de adentrarnos al estudio específico de la Ley de Contrato de Trabajo, nos referiremos a las características de las normas laborales.

Las Leyes Laborales tienen como finalidad la regulación del trabajo realizado en favor de otro, es decir, por cuenta ajena y siempre que medie una relación de subordinación o dependencia.

Es de fundamental importancia señalar que una de las características primordiales de las leyes laborales es que revisten la condición de normas de "Orden Público".

El poder público constituye una manifestación de interés general de la sociedad.

Una ley es de orden público cuando responde a un interés general, colectivo, por oposición a las cuestiones de orden privado en las que solo influye el interés particular.

Las Leyes Laborales son de orden público pues sus disposiciones son obligatorias para trabajadores, empleadores y organizaciones gremiales. Por ello son irrenunciables, no pudiendo las partes dejarlo de lado aunque estén de acuerdo en ello.

Por ejemplo: un trabajador no puede renunciar a percibir el aguinaldo o a gozar de las vacaciones por un tiempo inferior al que le otorga la ley o el convenio colectivo de trabajo, es decir que:

Las Leyes Laborales, a diferencia de las leyes comerciales o civiles, en las que en materia contractual prima el criterio de que las partes pueden convenir libremente acerca de todo lo relacionado con la celebración y cumplimiento de un contrato, en el contrato de trabajo las partes deben atenerse a aquellas disposiciones que se refieren a distintos aspectos de la vida laboral como ser: jornada de trabajo, remuneraciones, descansos, etc.

Esto significa que si la ley dispone en materia de remuneraciones la vigencia de salarios mínimos, las partes no podrán convenir un salario menor. Si la ley dispone la obligatoriedad de otorgar vacaciones, o de cobrar aguinaldo, las partes no podrán convenir que el dependiente no tenga derecho al goce de estos beneficios. Otra característica es que son tutelares o protectorias: el Estado interviene en favor de los trabajadores a fin de defenderlos de posibles abusos.

En virtud de ello, el Estado dicta leyes, controla, homologa y avala las convenciones colectivas de trabajo, suscriptas entre asociaciones profesionales de trabajadores y las asociaciones profesionales de empleadores, grupos de empleadores o empresas.

Hasta ahora, nos hemos referido siempre a las leyes como fuentes que norman la vida laboral. Existe otra que en los últimos tiempos ha adquirido una gran gravitación: el convenio colectivo.

El convenio colectivo se celebra entre el sindicato de trabajadores y la asociación patronal.

En el convenio colectivo, ambas asociaciones concierten normas de aplicación obligatoria para la actividad profesional que los vincula. Así es que existen convenciones de los empleados de comercio, de la industria metalúrgica, etc.

No hay ya casi actividad alguna que no esté regida por una convención colectiva, lo que ha derivado en progresos notables, sobre todo en la colaboración entre capital y trabajo.

Las convenciones colectivas cumplen la función de adaptar y perfeccionar las normas laborales vigentes, adecuándolas a la específica actividad de los contratantes. La convención colectiva, al asegurar por el tiempo que rige una invariabilidad y uniformidad en las condiciones mínimas de trabajo, impide que haya perturbaciones en la vida laboral, garantiza al obrero el mínimo de beneficios y permite al patrono tener una seguridad para sus planes económicos y financieros.

La convención colectiva determina, generalmente, mínimos salariales para las distintas categorías, régimen de licencias, normas aplicables.

A las representaciones gremiales, etc. debe agregarse que las convenciones colectivas no pueden alterar las normas de orden público, pero pueden desplazar la aplicación de la ley cuando sus cláusulas sean más favorables a los trabajadores.

Si las bases de las leyes son superadas por la convención colectiva, en beneficio del trabajador no se afecta el orden público, ya que éste por lo general tiene por objeto salvaguardar beneficios mínimos para el trabajador. La convención colectiva es de aplicación obligatoria para todos los patronos y obreros que pertenezcan a la actividad comprendida en la misma.

Por último, debemos aclarar que tampoco los contratos individuales podrán modificar lo dispuesto por las convenciones colectivas en perjuicio del trabajador.

CONCEPTO DE TRABAJO

Trabajo es toda actividad lícita que realiza un individuo, a favor de otro llamado empleador el cual tiene la facultad de dirigir esa actividad, mediante el pago de una remuneración.

El principal objeto del contrato es la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Solo después de tener como su principal objeto lo dicho anteriormente, debemos entender que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico.

CONTRATO DE TRABAJO

Existe contrato de trabajo cuando una persona (trabajador, empleado, obrero, etc.) se obliga a realizar determinado servicio en favor de otra persona (empleador, patrón, patrono), mediante el pago de una remuneración y actuando bajo la dependencia de esta última por un período determinado o indeterminado de tiempo.

El contrato de trabajo es siempre un contrato de servicios en el sentido de que el trabajador está obligado a poner su fuerza de trabajo al servicio del empleador y el trabajador se halla frente a aquel en una situación de dependencia personal. Los elementos esenciales del contrato de trabajo son:

a) Subordinación y dependencia:

Surge de las facultades de “organización y dirección” —a las que más adelante nos referiremos— que tiene el empresario y consiste en el acatamiento por parte del trabajador de órdenes en un

cuádruple aspecto: económico, técnico, Jurídico y disciplinario.

b) Profesionalidad:

No quiere significar que el trabajador tenga un título profesional, sino que la tarea o el servicio objeto de su trabajo constituyen para él su medio habitual de ganarse la vida.

Obviamente no hay ningún inconveniente en que cualquier profesional (médico, dentista, abogado, etc.) pueda estar vinculado con un contrato de trabajo con un empleador siempre que se den los elementos que estamos mencionando.

c) Habitualidad o continuidad:

Los servicios deben hacerse en prestaciones sucesivas, repitiéndose a lo largo del tiempo y según las modalidades de índole de las actividades del empresario.

No es necesario que una persona trabaje durante todos los días hábiles de la semana para que exista contrato de trabajo, puede hacerlo un par de días a la semana o con horarios disminuidos y existir la relación laboral al acreditarse 'continuidad' en el tiempo.

RELACIÓN DE TRABAJO

El contrato de trabajo es por regla general la base de una relación prolongada duradera, consistente en prestaciones (trabajos realizados por el obrero) y contraprestaciones (sueldos, salarios, remuneraciones) sucesiva, que es la relación de trabajo.

Esta relación está sujeta a reglas especiales, porque no se limita al intercambio de prestaciones (de trabajo y remuneración) sino que hace entrar al trabajador en la empresa, organizada y dirigida por el empleador.

La relación de trabajo se concreta mediante el efectivo cumplimiento de las prestaciones, o bien de las obligaciones a cargo de cada parte, o sea con la efectiva realización de la tarea por parte del trabajador en forma voluntaria y en relación de dependencia y con el pago de las remuneraciones a cargo del empleador.

SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las figuras principales que configuran la existencia de un contrato de trabajo son: el trabajador y el empleador.

Trabajador: Es la persona que se obliga a prestar servicios a favor de otro, bajo su dependencia.

El deber del trabajador de prestar trabajo se concreta mediante las órdenes que recibe. El deber de acatar esas órdenes y en general de adaptarse a la organización de la empresa, respecto de su trabajo, y comportamiento personal durante él, motiva la dependencia del trabajador.

La obligación de prestar trabajo debe ser asumida voluntariamente y normalmente esa obligación tiene su fuente en un contrato de trabajo.

Empleador:

Es la persona física o el conjunto de personas o bien la persona jurídica (por ejemplo un Banco) que requiere los servicios de un trabajador; es empleador quien ocupa por lo menos un trabajador.

Trabajador y empleador son las dos figuras principales del contrato de trabajo, pero la ley hace referencia también a otras:

Socio empleado:

Es la persona que forma parte de una sociedad y presta a esa sociedad toda su actividad o parte principal de la misma, en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se le impartan para el cumplimiento de tal actividad, de ahí la denominación de empleados puesto que se consideran como trabajadores dependientes de la sociedad.

Sin embargo se exceptúan de este concepto a las sociedades que se forman en la familia es decir entre padres e hijos.

Auxiliares del trabajador:

Cuando el trabajador estuviese autorizado a tener auxiliares, salvo excepción prevista por la ley de contrato de trabajo o convenciones colectivas, esos auxiliares se encontrarán bajo la dependencia del empleador del trabajador.

INTERMEDIARIOS O MEDIADORES

Los trabajadores, que hayan sido contratados por terceros, o sea por los llamados intermediarios o mediadores, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.

Es decir, que si estos intermediarios o mediadores contratan a los trabajadores para que presten sus servicios a otra empresa, éstos se considerarán empleados del titular de esa empresa o establecimiento. Pero debemos aclarar, que tanto el principal como el intermediario responderán solidariamente tanto de las obligaciones laborales

hacia los trabajadores, como las que deriven de la seguridad social.

CAPACIDAD DE LAS PARTES

La capacidad, se define como la aptitud para ejercer derechos y contraer obligaciones. Por ejemplo: Juan tiene capacidad ¿por qué? pues porque ejerce el derecho de trabajar, pero también como correlativo contrae la obligación de cumplir con los deberes que le impone el contrato de trabajo. Antes de adentrarnos al estudio de la capacidad para celebrar contrato de trabajo nos referiremos a las normas que contiene el Código Civil en cuanto a capacidad civil.

De acuerdo al Art. 126 del Código Civil: “Son menores las personas que no hubieran cumplido la edad de 21 años”. Es decir que adquieren capacidad al cumplir esa edad, o lo que es lo mismo, la incapacidad cesa por la mayor edad, el día en que cumplieren 21 años y por su emancipación, a causa de contraer matrimonio antes que fuesen mayores. Respecto de la capacidad para celebrar contrato de trabajo el Código Civil, determina la edad de 18 años.

En cuanto a la capacidad de las partes en materia laboral, debemos decir que los menores a partir de los 18 años y la mujer casada sin autorización marital pueden celebrar con trato de trabajo.

Los mayores de 14 años y menores de 18 años que vivan independientemente de sus padres pero con conocimiento de ellos, gozan de la misma capacidad, así también a partir de los 14 años, están facultados para estar en juicio laboral y hacerse representar por los mandatarios que para el caso elijan, claro que todo ello debe ser complementado por la representación del Ministerio Público, desde que todavía no tienen capacidad laboral plena, como ocurre con los menores que hayan cumplido ya los 18 años; además a partir de esta edad tienen la libre administración y disposición de lo producido de su trabajo y de los bienes de cualquier tipo que obtengan con el fruto del mismo.

Por último decimos que los menores que se emancipan a causa de contraer matrimonio, gozan de plena capacidad laboral.

- 1) celebran contrato de trabajo. Menores desde 18
- 2) administran y disponen del producido de sus años trabajo. 3) administran y disponen de los bienes que adquieran.
- 3) y menor de 18 años que vivan independiente Menor mayor de sus padres gozan de capacidad.

14 años trabajo.

- 4) está facultado para estar en juicio laboral.
- 5) mujer casada sin autorización marital.
- 6) Gozan de capacidad laboral
- 7) menores emancipados por matrimonio.

OBJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO

La primera parte del artículo 37 de la ley de contrato de trabajo dice: “El contrato de trabajo tendrá por objeto la prestación de una actividad personal e infungible, indeterminada o determinada...”.

Ante todo, la ley se refiere a “la prestación” por parte del trabajador de una actividad, lo que resulta lógico si tenemos en cuenta que el contrato de trabajo comporta para el trabajador obligaciones de hacer.

Por lo demás la actividad que realiza el trabajador es personal y la norma habla de actividad infungible, pues lo que hace el trabajador, es poner su fuerza de trabajo en favor del empleador, claro que esa actividad por ser estrictamente personal no es susceptible de ser sustituida por la actividad de otro individuo.

Ahora bien, esa actividad puede ser determinada o indeterminada, pero en el caso de ser indeterminada, entendemos que la indeterminación debe ser relativa puesto que si fuese absoluta, el contrato sería nulo por falta de contraprestación a cargo de una de las partes.

No podrá ser objeto de trabajo aquél considerado ilícito o prohibido:

Ilícito: cuando su objeto es contrario a la moral y buenas costumbres.

Prohibido: aquí no se atacaría ni a la moral ni a las buenas costumbres, sino que el objeto del contrato está simplemente prohibido por una norma del derecho laboral en protección de la salud física o mental o de la integridad de los trabajadores.

Por ejemplo un contrato de trabajo celebrado con un menor que no tuviera cumplidos los 14 años de edad.

El contrato cuyo objeto fuese ilícito no produce efectos entre las partes, por lo que es considerado nulo.

En cuanto al contrato cuyo objeto fuese prohibido, también es considerado nulo, pero en éste caso no afecta al trabajador, o sea el contrato deja de existir, pero aquel goza de las remuneraciones que se le adeudan, así como de las indemnizaciones que le correspondan, como si se tratara de un despido sin causa.