



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



Nº5

## Cuadernillo de Normativa laboral y Cultura del trabajo

*En este cuadernillo continuamos con las principales figuras que conforman el contrato de trabajo, avanzando en los derechos y deberes de las partes: empleador y trabajador.*

### • CONSENTIMIENTO

El consentimiento, es definido como la propuesta realizada por una de las partes, dirigidas a otra y aceptadas por ésta.

El contrato se perfecciona con la emisión del consentimiento de las partes.

Para el perfeccionamiento del contrato, basta que las partes expresen su consentimiento en cuanto a lo principal, como por ejemplo: plazo de duración, actividad que el trabajador deberá realizar, etc. Aunque en los contratos de trabajo el consentimiento es generalmente tácito y no escrito.

### • DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES

Con respecto a los derechos y deberes de las partes, debemos decir que el contrato de trabajo vincula a las partes produciendo fundamentalmente de parte del trabajador, la obligación de poner al servicio de su empleador la actividad prometida y de parte del empleador, la correlativa obligación de pagar la remuneración correspondiente así como la de garantizar al trabajador su seguridad.

El artículo 62 establece que las partes no solo están obligadas a lo que el contrato de trabajo

disponga, sino a todo aquello que sea consecuencia del mismo; por otra parte aclara que las partes estarán asimismo obligadas a todo lo que resulte de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

De la ley de contrato de trabajo resulta el siguiente cuadro de derechos y deberes de las partes.

## A) DEL EMPLEADOR

- 1) de organización
- 2) de dirección

### Derechos:

- 3) de modificación de las formas y modalidades del trabajo
- 4) de disciplina
- 1) de pagar el salario
- 2) de seguridad y previsión

### Deberes:

- 3) de dar ocupación
- 4) de igualdad de trato

## B) DEL TRABAJADOR

### Derecho:

- 1) de progresar
- 2) de colaboración

### Deberes:

- 2) de fidelidad
- 3) de obediencia

## DERECHOS DEL EMPLEADOR

El cumplimiento de los fines de la empresa, hace necesario que el empresario o sea el dueño titular de la misma goce de determinadas facultades como es la de organizar su empresa, ya que de lo contrario, podría verse en peligro o amenaza en su desenvolvimiento y progreso.

Las facultades de dirección ejercidas por el

empleador deben realizarse con carácter funcional, es decir, no arbitrariamente, sino procurando de la mejor manera el logro de los fines de la empresa para lo cual la ley impone tres condiciones:

- a) Atender al cumplimiento de los fines de la empresa.
- b) Atender a las exigencias de la producción.
- c) Procurar a la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

**Derecho Personal:** es el que concierne a la limitación del horario de trabajo, frente a tareas insalubres.

## Derecho de organización

### Derecho o facultad de dirección

**Derecho Patrimonial:** es el que concierne a la preservación de la integridad del salario. Es la facultad que posee el empleador de modificar (alterar o variar) unilateralmente las condiciones de trabajo del trabajador. Pero dicho ejercicio tiene límites ya que no puede hacerse en forma irrazonable o antojadiza por el empleador.

Los límites son:

- a) que el cambio no ocasione perjuicio material ni moral al trabajador.
- b) que el cambio sea por necesidad o conveniencia de la empresa.

Resulta lógico que, en determinado momento, haya necesidad de introducir modificaciones en alguna de las modalidades del contrato de trabajo, ya que este se prolonga en el tiempo en forma indeterminada. Consiste en la facultad empresarial de aplicar sanciones a los trabajadores, dentro del ámbito del contrato de trabajo, para asegurar o preservar la consecución de los fines de la empresa.

Los incumplimientos del trabajador a sus obligaciones laborales, autorizan al empre-

sario para aplicar sanciones: amonestaciones, apercibimientos, suspensiones, etc. que de acuerdo a su gravedad, puede llegar hasta el despido con justa causa del trabajador.

Cuando haga ejercicio de esta facultad, el empleador deberá observar los siguientes principios, que hacen a la validez de las sanciones que aplique:

- a) principio de proporcionalidad entre la falta y la sanción.
- b) principio de oportunidad o contemporaneidad entre la falta y la sanción.
- c) no sancionar dos veces la misma falta.

La ley de contrato de trabajo no contiene una enumeración de las sanciones que pueden imponerse a los trabajadores incumplidores, pero sí establece expresamente:

### **Derecho de modificar las formas y modalidades del trabajo:**

Facultades disciplinarias que ellas deben ser “proporcionadas” a las faltas.

Asimismo la ley de contrato de trabajo, impone un término de 30 días corridos desde la notificación de la sanción, para que el trabajador cuestione su procedencia y el tipo o extensión de la misma y pueda solicitar su supresión, sustitución por otra o limitación según los casos. Si luego de la impugnación o rechazo, el empleador insiste en la sanción de origen, al trabajador le queda el recurso de recurrir a la Justicia del Trabajo.

Si las sanciones no son cuestionadas dentro del término de 30 días, ya consignado, se consideran “consentidas” por el trabajador.

El empleador no podrá imponer “multas” a sus dependientes ni podrá aplicar sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo.

## **DEBERES DEL EMPLEADOR**

### **De pagar el salario:**

El pago normal de la remuneración no constituye, la única, pero sí la más importante y

primordial obligación del empleador, ya que es el medio de subsistencia más importante para el trabajador y su familia.

### **De seguridad y previsión:**

El deber de seguridad, llamado también de previsión en ciertas ocasiones, consiste en el conjunto de medidas que adopta el empleador en protección de la salud física y moral de los trabajadores.

La ley hace hincapié en que lo esencial en el deber de seguridad es tutelar “la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores”, para ello estipula, que el empleador debe hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo.

En caso que el trabajador, habite en el establecimiento, donde realiza su trabajo, el empleador debe prestar protección a la vida y bienes del trabajador; si el empleador le proveyese de alimentación, deberá ser sana y suficiente y si fuera de vivienda deberá ser adecuada a las necesidades del trabajador y su familia.

Aquí, nos encontramos ante el llamado “salario en especie” que es la retribución no pagada en dinero, pero es necesario aclarar que este solo puede admitirse con carácter complementario, es decir que el mismo no puede integrar la totalidad de la remuneración y solo puede alcanzar el 20% de la misma.

### **De dar ocupación:**

La obligación de dar trabajo efectivo al trabajador, surge de los propios términos del contrato.

El asalariado pone su fuerza de trabajo a favor del empleador, el cual le abona una retribución a cambio de dicha prestación.

De aquí surge que el empleador no solo tiene el derecho sino también el deber de dar trabajo a su dependiente, así como facilitarle los medios y la ocasión de que pueda cumplir la tarea que se comprometió a realizar.

### **De igualdad de trato:**

El empleador debe dispensar a todos los trabajadores de igualdad de trato en igualdad de

condiciones, pero sin afectar las condiciones más favorables de que gozaren.

## **DERECHOS DEL TRABAJADOR**

### **Derecho de Progresar**

Bajo la denominación común de derecho de progresar se involucran todas aquellas disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo que efectivamente garantizan al trabajador sus posibilidades de mejora. Entre ellas encontramos, la que se refiere a las invenciones o descubrimientos personales del trabajador, estableciendo que son de su propiedad aunque se hallan validos de instrumentos que no le pertenecen, mientras que son del empleador, todas las invenciones o descubrimientos que “se deriven de los procedimientos industriales, métodos o instalaciones del establecimiento o de experimentaciones, investigaciones, mejoras o perfeccionamiento de los ya empleados...”. Si el trabajador decidiese la cesión de los derechos de la invención o descubrimiento, el empleador deberá ser preferido en igualdad de condiciones a los terceros.

## **DEBERES DEL TRABAJADOR**

### **Deber de diligencia y colaboración:**

El trabajador debe efectuar las prestaciones con el máximo de diligencia y colaboración, es decir, con toda conciencia.

El trabajador, debe dedicar toda su actividad a la empresa durante las horas de trabajo como si la tarea que desempeña la cumpliera para sí; asimismo, es su obligación cumplir la tarea en el lugar y tiempo convenido.

El trabajo que se efectúe, corresponde que se realiza con el máximo de regularidad posible, es decir, que el trabajador no debe faltar innecesariamente sino cumplir con puntualidad el horario establecido.

### **Deber de fidelidad:**

El deber de fidelidad obliga al trabajador a colaborar con el empleador y a contribuir a que se obtengan los fines laborales de la empresa. El deber de fidelidad se traduce tanto en obligaciones de hacer como de no hacer. Las obligaciones de hacer consisten, princi-

palmente, en el deber de comunicar al empleador, irregularidades, eminencia de daños, además de prevenirlos, guardar el trabajador reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso, etc.

Entre las obligaciones de no hacer, deben mencionarse las relativas a la discreción en cuanto a secretos de la empresa, la no aceptación de sobornos, etc.

### **Deber de obediencia:**

El deber de obediencia, reside en la observación de las órdenes e instrucciones que se le impartan al trabajador que derivan del poder directivo del empleador.

### **Obligaciones comunes a ambas partes**

- \_ Buena fe; Art. 63 y 11
- \_ Colaboración y solidaridad: Art. 62
- \_ Diligencia: Art. 79 y 84

### **Obligaciones del empleador**

- \_ Deber de ocupación: Art. 78
- \_ Pago de la remuneración: Art. 74 y 103 al 149
- \_ Deber de Seguridad: Art. 75, Ley 9688, Art. 1113 C. Civil y decreto 4160/73
- \_ Reintegro de gastos y resarcimiento de daños: Art. 76
- \_ Iniciativa del empleador: Art.79
- \_ Ante los organismos sindicales y de la seguridad social: Art. 80
- \_ Igualdad de trato: Art. 87, 17 y 172
- \_ Certificado de trabajo: Art. 80
- \_ Deber de protección: Art. 77

### **Facultades del empleador**

- \_ De organización: Art. 64
- \_ De dirección: Art. 65
- \_ De modificar las formas y modalidades de trabajo: Art. 66
- \_ Disciplinarias: Art. 67, 218 al 223.
- \_ Controles personales: Art. 70 al 72

### **Obligaciones del trabajador**

- Prestar servicios. Fuerza de trabajo a disposición: Art. 103
- Fidelidad: Art. 75
- Cumplir órdenes e instrucciones: Art. 86
- No hacer tareas por cuenta propia o ajena: Art.88