CURSO DE CAPACITACION
DERECHO LABORAL

<u>Disertante:</u>
Jose Zabala

Principios Básicos D. Laboral

- **Art. 9° — El principio de la norma más favorable para el trabajador.**
- En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.
- Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.
- *(Artículo sustituido por art. 1º de la Ley Nº 26.428 B.O. 26/12/2008)*

- **Art. 12. — Irrenunciabilidad.**
- Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.
- *(Artículo sustituido por art. 1° de la Ley N° 26.574 B.O. 29/12/2009)*

- **Art. 23. — Presunción de la existencia del contrato de trabajo.**
- 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 aún 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.

EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Adrogué
Marqués
Zabala
AMZ&
abogados
asociados

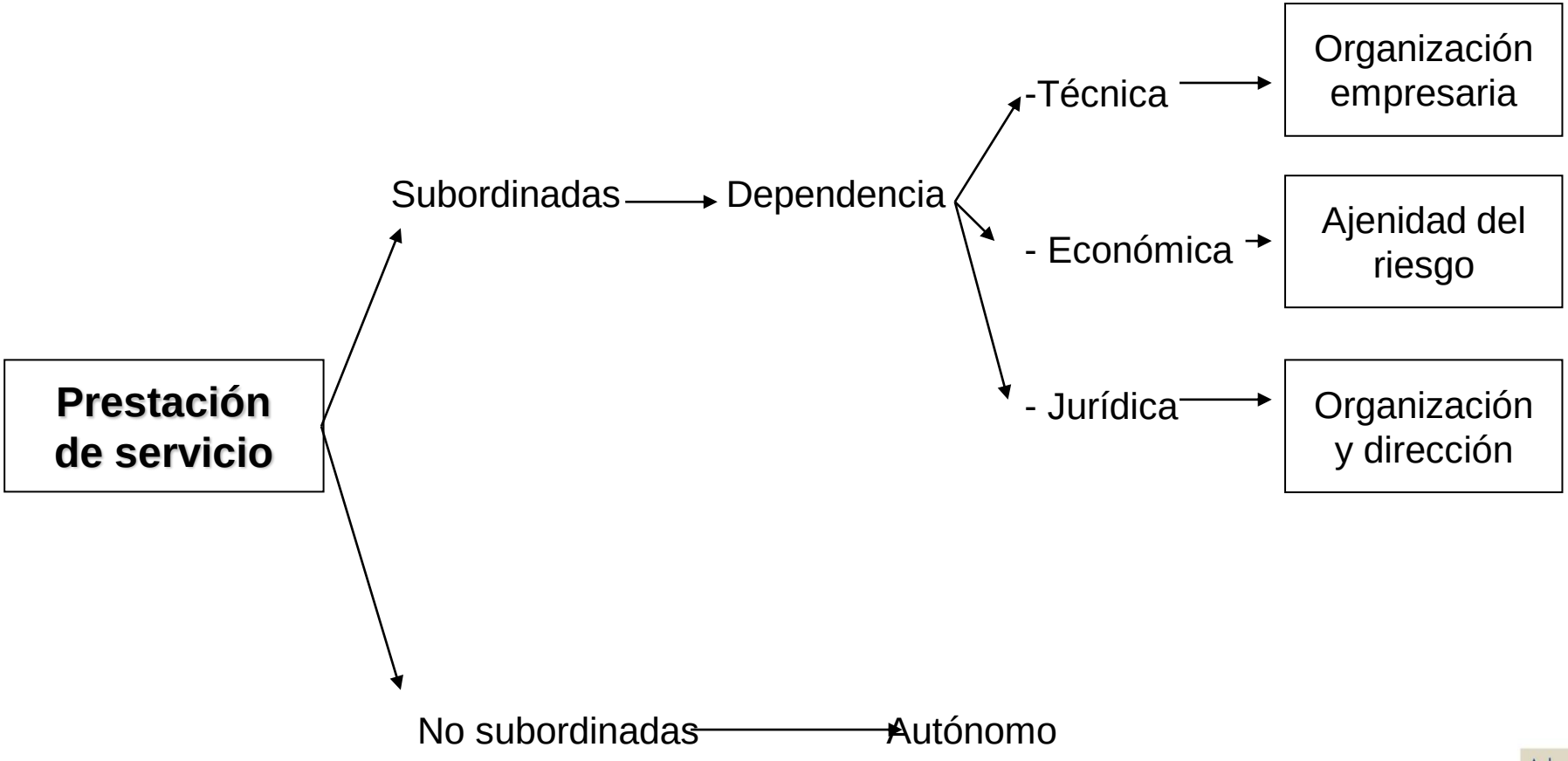
Formas Laborales de Contratación

ASPECTOS A CONSIDERAR

- **El rol de la voluntad** → El orden público laboral
- **La ejecución de tareas** → Presunción de la relación laboral
- **Relación laboral y Contrato de trabajo**

Adrogué Marqués Zabala
AMZ&
abogados
asociados

Identificación de la relación laboral



Adrogué Marqués Zabala
AMZ&
abogados
asociados

Manifestaciones prácticas de la dependencia

- Lugar físico
- Control del horario
- Sujeción a órdenes
- Posibilidad de dar órdenes

} organigrama

- Aplicación de sanciones disciplinarias
- Actuación frente a terceros en nombre de la empresa
- Costas a cargo de la Empresa
- Sujeción económica (correlatividad de facturas)
- Regularidad y uniformidad en los pagos
- Pagos sin la efectiva prestación de tareas
- Actuación personal insustituible
- Provisión de elementos de trabajo

Adrogué Marqués Zabala
AMZ&
abogados
asociados

Contrato de servicios profesionales

- **Subordinación Jurídica** →
  - Poderes de dirección y organización
- **Subordinación Técnica** →
  - Provisión elementos y know how para realización de tareas
- **Subordinación Económica** →
  - No asunción riesgos económicos por la realización de tareas
- **Datos relevantes** →
  - Lugar físico de trabajo
  - Horarios y control
  - Sanciones
  - Ordenes o instrucciones
  - Actuación ante terceros en representación de la empresa
  - Asunción de costos
  - Pagos sin servicios
  - Exclusividad
  - Servicio personal (no sustituible)
  - Habitualidad y regularidad

Adrogué Marqués Zabala
AMZ&
abogados
asociados

Valoración de los riesgos

1- Análisis de la relación

- Analizar el conjunto → no manifestaciones aisladas
- Manifestaciones habituales → dependencia económica
- Manifestaciones relevante → dependencia jurídica

2- Seguimiento de la relación

- Distorsión en el tiempo → corrección de desvíos

Adrogué Marqués Zabala
AMZ&
abogados
asociados

Contrato de prestación de servicios

- Las particulares características de dicho contrato son:

1. Hay contrato de servicios cuando una persona, el prestador de servicios, actuando independientemente, se obliga a favor de otra, llamada comitente, a proveer un servicio mediante una retribución.

2. Si hay duda sobre la calificación del contrato, se entiende que hay contrato de servicios cuando la obligación de hacer consiste en realizar cierta actividad independiente de su eficacia. Se considera que el contrato es de obra cuando se promete un resultado eficaz, reproducible o susceptible de entrega.

3. Si los servicios son prestados en relación de dependencia, es decir si se verifican las notas de subordinación jurídica técnica y económica, se rigen por las normas del derecho laboral.

Contrato de prestación de servicios

4. A falta de acuerdo sobre el modo de hacer la obra, el contratista o prestador de los servicios elige libremente los medios de ejecución del contrato.

5. El prestador de servicios puede valerse de terceros para ejecutar el servicio, excepto que de lo estipulado o de la índole de la obligación resulte que fue elegido por sus cualidades para realizarlo personalmente en todo o en parte. En cualquier caso, conserva la dirección y la responsabilidad de la ejecución.

6. El precio se determina por el contrato, la ley, los usos o, en su defecto, por decisión judicial.

7. El prestador de servicios está obligado a:

7.1.ejecutar el contrato conforme a las previsiones contractuales y a los conocimientos razonablemente requeridos al tiempo de su realización por el arte, la ciencia y la técnica correspondientes a la actividad desarrollada;

Contrato de prestación de servicios

7.2.informar al comitente sobre los aspectos esenciales del cumplimiento de la obligación comprometida;

7.3.proveer los materiales adecuados que son necesarios para la ejecución de la obra o del servicio, excepto que algo distinto se haya pactado o resulte de los usos;

7.4. usar diligentemente los materiales provistos por el comitente e informarle inmediatamente en caso de que esos materiales sean impropios o tengan vicios que el contratista o prestador debiese conocer;

7.5.ejecutar el servicio en el tiempo convenido o, en su defecto, en el que razonablemente corresponda según su índole.

8. El comitente está obligado a:

8.1.pagar la retribución;

Contrato de prestación de servicios

8.2.proporcionar al contratista o al prestador la colaboración necesaria, conforme a las características de la obra o del servicio;

8.3. recibir la obra si fue ejecutada conforme a lo dispuesto en las normas vigentes

9. Si los bienes necesarios para la ejecución del servicio perecen por fuerza mayor, la pérdida la soporta la parte que debía proveerlos.

10. La muerte del prestador extingue el contrato, excepto que el comitente acuerde continuarlo con los herederos de aquél. En caso de extinción, el comitente debe pagar el costo de los materiales aprovechables y el valor de la parte realizada en proporción al precio total convenido

Casos CSJN- Ricca

- Un médico neurocirujano demandó al hospital en que trabajaba aduciendo que el vínculo que lo unía a la institución era de carácter laboral. La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo admitió el planteo con fundamento en que “el contrato de locación de servicios no existe más en ningún ámbito del derecho” y concluyó que, probada la prestación de servicios, el vínculo era necesariamente de carácter laboral.

- El Tribunal destacó que la mera prestación de servicios para una empresa no implica que la relación sea dependiente y remarcó la vigencia indiscutible de la figura de la locación de servicios en el derecho argentino.

- El médico era socio de una asociación que tenía injerencia directa dentro del hospital en la toma de decisiones sobre qué profesionales podían ser admitidos al nosocomio, cómo debían llevarse adelante las prácticas médicas y cómo eran distribuidos los honorarios. Además, el médico solo cobraba si realizaba prácticas médicas.

- La Corte hizo hincapié, finalmente, en circunstancias adicionales indicativas de la ausencia de relación laboral (el actor era monotributista y emitía facturas, nunca hizo reclamo alguno durante siete años y no invocó ni probó haber gozado de licencias o vacaciones pagas).

-

Formas Laborales de Contratación

¿QUIEN PUEDE RECLAMAR?

- **El trabajador** → MUY ALTO
- **La autoridad administrativa (policia del trabajo)** → MUY BAJO
- **Organismos de recaudación previsional (AFIP)** → ALTO
- **Sindicatos y obras sociales** → BAJO

Adrogué Marqués Zabala
AMZ&
abogados
asociados

Riesgos para la Empresa

Trabajador No Registrado → Créditos Generados Durante la Relación

- S.A.C.
- Vacaciones
- Horas Extra
- Feriados
- Beneficios
- Accidentes de trabajo
- Etc.

Adrogué Marqués Zabala
AMZ&
abogados
asociados

Riesgos para la Empresa

Trabajador no Registrado → Indemnizaciones por Despido

Comunes
- Antigüedad
- Preaviso
- Integración
- Crisis económica (50% s/Ant.)

Especiales
- Duplicación comunes (?)
- 25% S/salarios no registrados
- Certificados de cargas sociales (3 sueldos)
- 50% recargo por mora
- Premio consuelo 50% recargo en comunes

Adrogué Marqués Zabala
AMZ&
abogados
asociados

MULTAS POR EMPLEO NO REGISTRADO

Consecuencia de un reclamo

- Intimación

(art. 11 – Ley 24013)

→ Fecha de ingreso

→ Remuneración

→ Comunicación AFIP

-Intervención de AFIP

-Reclamo de Indemnizaciones por despido

-Reclamo de multas

-Reclamo de certificado de trabajo

Adrogué Marqués Zabala
AMZ&
abogados
asociados

Cómo enfrentar un conflicto?

- Telegrama rescindiendo el vínculo

“ *Comunicamos que a partir de la fecha damos por concluida la vinculación que lo une a esta firma*”

- Exclusión de multas Ley 24.013

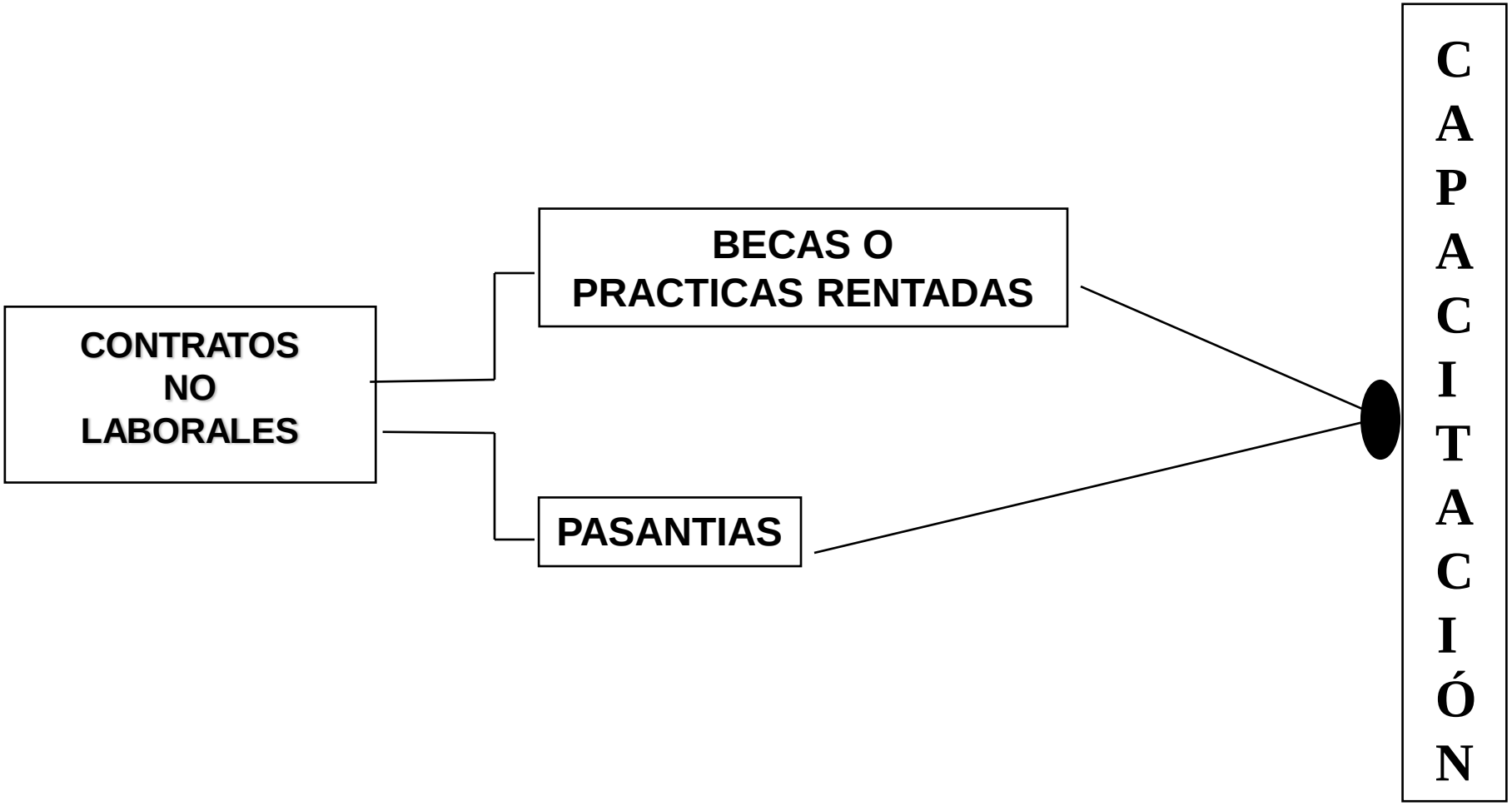
Modalidades de capacitación

1- Contrato de trabajo → - Hay subordinación → Equilibrio de las prestaciones

2- Contrato de pasantías → - No hay subordinación → No hay equilibrio de las prestaciones

→ Reconocimiento legal y alcance del riesgo

Adrogué Marqués Zabala
AMZ&
abogados
asociados



Adrogué Marqués Zabala
AMZ&
abogados
asociados

Régimen Pasantías vigentes

- Nivel Secundario
- **Decreto 1372/2011**

- Nivel Universitario
- **Ley 26.427**

CASOS

“CIECHANOWSKI GLADYS ANDREA C/ARCOS DORADOS SA S/DESPIDO”

CNTRAB. SALA II. 22/06/2005

- Contratación en el marco del Decreto 340/92
- La pasante debió realizar una práctica relacionada con su educación
- La pasante realizó tareas típicas de la empresa a la par de los trabajadores dependientes.
- Rescisión del contrato por “no comparecer a prestar tareas”
- Requisitos formales en principio cumplidos (suscripción del convenio, edad del pasante, etc.), aunque falto el control de la entidad educativa.

Adrogué Marqués Zabala
AMZ&
abogados
asociados

CASOS

“SAIDMAN PINTOS DARIO C/HIPÓDROMO ARGENTINO DE PALERMO SA S/DESPIDO” CNTRAB. SALA II . 02/10/2007

- Contratación en el marco de la Ley 25.165 con la Facultad de Agronomía.
- Justifica el contrato de pasantía la realización de prácticas supervisadas, que tengan relación con la formación del pasante y que cuenten con control de la institución educativa.
- Requisitos formales cumplidos.
- Se evidencia en la causa que no hubo control de la entidad educativa.
- No hay actuación del tutor designado por la empresa en los convenios.
- El pasante realizaba trabajo típicos y corrientes de la empresa (mantenimiento general de parques) en pié de igualdad con los trabajadores dependientes.

Adrogué Marqués Zabala
AMZ&
abogados
asociados

Carlos Pellegrini 1163, piso 5 – C1009ABW Ciudad de Buenos Aires

Tel – Fax: 54 -11- 4328-0804

E-mail: info@amzabogados.com.ar – www.amzabogados.com.ar