



Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina



TRIBUNAL DE CUENTAS DE TIERRA DEL FUEGO
ANTÁRTIDA
E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR

"2020- AÑO DEL GENERAL MANUEL BELGRANO"

Informe Legal N° 125 /2020
Letra: T.C.P. – C.A.

USHUAIA, 31 de agosto de 2020.

**SEÑOR SECRETARIO A/C
SECRETARIA LEGAL
Dr. PABLO E. GENNARO**

Viene al Cuerpo de Abogados, la consulta efectuada por el Auditor Fiscal a/c de la Secretaria Contable C.P. Rafael A. CHOREN, mediante la NOTA INTERNA N° 1224/2020, Letra: T.C.P.-S.C., con el objeto de tomar intervención en el marco de lo previsto por Resolución Plenaria N° 122/2018, Anexo I, Punto I, Apartado 1.2. "Consultas Legales", emitiendo el dictamen jurídico pertinente.

ANTECEDENTES

El Secretario Contable en su misiva reproduce la consulta efectuada por la Auditora Fiscal Subrogante C.P. María Belén ROJAS en el Informe Contable N° 251/2020, Letra: T.C.P.-L.F.M. SAPEM, solicitando se de intervención a la Secretaría Legal a los fines de que se expida sobre las siguientes cuestiones: "a) De las liquidaciones de haberes efectuadas por fuera del Convenio Colectivo de Trabajo, se solicita indicar:

1. ¿que documentación resulta suficiente a fin de efectuar la

"Las Islas Malvinas, Georgias, Sandwich del Sur son y serán Argentinas"

exclusión de los empleados?

2.¿corresponde establecer parámetros de referencia de los haberes, ya sea en virtud de las funciones, precios de plaza, etc.?

b)De aquellos empleados que prestan servicios fuera de la Provincia y no cuentan con registro del cumplimiento de la jornada laboral. ¿Que documentación se requiere para acreditar la efectiva prestación de servicios?”.

Para llegar a esos interrogantes, la Auditora Fiscal Subrogante en su Informe Contable refiere que: *“De manera mensual, se remite a esta Oficina de Control, el monto de las liquidaciones de haberes efectuadas por el Laboratorio del Fin del Mundo SAPEM (LFM) a los empleados que tiene en relación de dependencia, acompañando 'borrador de liquidación' que permite verificar la conformación de los haberes individuales e identificar aquellas que se efectúan en el marco del CCT 42/89 (convenio aplicable de acuerdo a la actividad) de las que se liquidan por fuera del éste (...)”.*

Luego de describir en una planilla los empleados que perciben haberes encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo y los que no, la Auditora Fiscal sigue explicando que: *“De las lecturas de las copias de Actas de Directorio, referido al monto de liquidaciones de haberes de los empleados arriba mencionados, sólo surgen dos actas al respecto.*

Acta de Directorio N° 19 del 16/11/18: 'tal como surge de la



Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina



"2020- AÑO DEL GENERAL MANUEL BELGRANO"

evaluación de desempeño realizada por la Directora de Operaciones durante el primer proceso productivo, ha sido calificado en positivo el desenvolvimiento de los ingenieros químicos Saulig y Baliño (...) resulta necesario en esta instancia realizar una actualización de los salarios de ambos ingenieros, dado que el salario fue determinado acorde al carácter junior de los mismos, sobre el mínimo establecido por el C.C.T. N° 42/89, el cual resulta desfasado en relación a los haberes de los profesionales de la salud pública de Tierra del Fuego, por lo que se propone un incremento de pesos diez mil para ambos (...) resultaría conveniente equiparar los haberes de la Cra. Gentilli a los percibidos por profesionales contadores del Ministerio de Salud de la Provincia, en concordancia al criterio adoptado para con los ingenieros'.

El Acta de Directorio N° 22 del 02/02/19: '(...) Hay profesionales que por su rol específico no están contemplados en las categorías laborales y salariales del C.C.T. N° 42/89, siendo todos ellos profesionales universitarios: Contadores Públicos, Abogados y Bioquímica. (...) proponiendo sean asimilados estos profesionales a la categoría laboral del C.C.T. N° 42/89: Personal con título universitario categoría A, respetando la última remuneración percibida a los efectos de no afectar su condición salarial en tanto que no hay alteración en el desarrollo de sus tareas profesionales, aplicar la pauta salarial y demás beneficios que establece el C.C.T. N° 42/89'.

A continuación, la Auditora Fiscal Subrogante manifiesta que mediante la Nota Externa N° 935/2020 Letra: T.C.P. - LAB. FDM, solicitó al Laboratorio del Fin del Mundo indique el lugar de prestación de servicios de cada empleado y el cumplimiento de la jornada laboral.

"Las Islas Malvinas, Georgias, Sandwich del Sur son y serán Argentinas"

Más tarde, indica que en respuesta el LFM remitió un listado de empleados, donde se refleja que algunos prestan servicios fuera de la Provincia procediendo a individualizar a los mismos en una planilla del Informe Contable N° 251/2020.

También expresa que en relación al cumplimiento de la jornada laboral, desde el LFM se informó que se utiliza una planilla de registro de asistencia y reloj digital para el personal que únicamente se desempeña en la ciudad de Ushuaia.

Continúa exponiendo que: *“Cabe mencionar que de los empleados informados con prestación de servicios fuera de la Provincia, únicamente se pudo verificar las misiones y funciones del puesto de Directora de Operaciones Técnicas que ostenta el Legajo 16”*.

En último término que: *“(…) en relación al Legajo 46, mediante Acta de Directorio N° 44 del 17/06/2020, se crea el cargo de Dirección Ejecutiva, con supremacía respecto de las gerencias del LFM que a ese momento cuenta el organigrama”*.

LA CONSULTA

Recordemos que la consulta formulada por el Sr. Auditor Fiscal a cargo de la Secretaría Contable, refiere a que se dilucide sobre que documentación resultaría suficiente a fin de efectuar la exclusión de los empleados del LFM, del



Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina



TRIBUNAL DE CUENTAS DE TIERRA DEL FUEGO
ANTÁRTIDA
E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR

"2020- AÑO DEL GENERAL MANUEL BELGRANO"

Convenio Colectivo de Trabajo N° 42/89 y, en su caso, si corresponde establecer parámetros de referencia de los haberes, ya sea en virtud de las funciones, precios de plaza, etc.

Asimismo requiere se opine sobre que documentación se solicita para acreditar la efectiva prestación de servicios de aquellos empleados que prestan servicios fuera de la Provincia y no cuentan con registro del cumplimiento de la jornada laboral.

ANALISIS

En primer lugar, es preciso remarcar que las relaciones entre el Laboratorio con sus dependientes, en su carácter de Sociedad Anónima con Participación Estatal Mayoritaria (artículos 1° y 17° Ley provincial N° 1136), se rigen por la Ley nacional N° 20.744 y -por aplicación del artículo 21 de esta- los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

En este caso, por ser la actividad principal del Laboratorio la "FABRICACIÓN DE MEDICAMENTOS DE USO HUMANO Y PRODUCTOS FARMACÉUTICOS", corresponde que la relación con sus dependientes se aplique el Convenio Colectivo de Trabajo N° 42/89 de la Sanidad.

Sobre la base de esa aclaración que delimitaría el bloque normativo, corresponde que comience con el análisis a la primera de las consultas, sobre: 1)

"Las Islas Malvinas, Georgias, Sandwich del Sur son y serán Argentinas"

que documentación resultaría suficiente a fin de efectuar la exclusión del C.C.T. N° 42/89 de los empleados del LFM y 2) si corresponde establecer parámetros de referencia de los haberes, ya sea en virtud de las funciones, precios de plaza, etc.

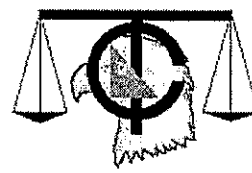
1. El Artículo 13 que fuera incorporado al Convenio Colectivo de Trabajo N° 42/89 por Resolución Secretaría de Trabajo N° 1663/2015, expresa: *“PERSONAL EXCLUIDO: Queda excluido expresamente del presente convenio el personal jerárquico en sus distintos niveles, que ejerzan funciones de dirección y vigilancia superior, profesionales universitarios que ejerzan su función, con excepción de aquellos incluidos taxativamente en la categoría de personal con título universitario; investigadores, secretarias de dirección o gerencia, programadores, auditores, asesores y/o analistas, o que por el nivel de su función en la estructura de la empresa o la confidencialidad de su tarea, o su nivel remuneratorio, o por sus facultades para aplicar directamente sanciones u otorgar permisos, autorizaciones y dirigir todo o parte significativa del plantel, no pueda considerarse comprendido en el ámbito de la presente Convención Colectiva. (Conf. Acta de 02/07/15).*

La Comisión Paritaria de Interpretación, a requerimiento de FATSA, o de quien actúe en su representación o del empleador involucrado, deberá pronunciarse en caso de desacuerdo” (lo subrayado me pertenece).

Respecto a la excepción de exclusión de los profesionales que ejerzan su función, que son, según el artículo 13 citado, aquellos incluidos taxativamente en el Convenio en la categoría de personal con título universitario, el C.C.T. aclara en su artículo 9 bis, que fuera también incorporado en el mismo



Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina



TRIBUNAL DE CUENTAS DE TIERRA DEL FUEGO
ANTÁRTIDA
E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR

"2020- AÑO DEL GENERAL MANUEL BELGRANO"

acto homologatorio mencionado precedentemente, que se aplica a los profesionales que posean título universitario de Farmacéutico, Bioquímico, Licenciado en Ciencias Químicas o Ingeniero Químico o título en Biotecnología.

"Artículo 9 bis: PERSONAL CON TÍTULO UNIVERSITARIO

Personal con título universitario categoría A: pertenecen a ésta categoría los profesionales que posean título universitario de Farmacéutico, Bioquímico, Licenciado en Ciencias Químicas o Ingeniero Químico o título en Biotecnología, que se desempeñen como tales en el cumplimiento de sus tareas, sin perjuicio de las exclusiones previstas en el artículo 13°, con más de cinco (5) años de antigüedad en el ejercicio de su profesión en la empresa.

Personal con título universitario categoría B: pertenecen a ésta categoría los profesionales que posean título universitario de Farmacéutico, Bioquímico, Licenciado en Ciencias Químicas, Ingeniero Químico o título en Biotecnología que se desempeñen como tales en el cumplimiento de sus tareas, sin perjuicio de las exclusiones previstas en el artículo 13°, con menos de cinco (5) años de antigüedad en el ejercicio de su profesión en la empresa (conf. Acta de 26/05/17)".

En consecuencia, para que opere en legal forma la exclusión, necesariamente se requiere que ocurra lo siguiente: a) la categoría a asignar no se encuentre contemplada en el Convenio Colectivo de Trabajo; b) la tarea y función a asignar como parte de categorías supuestamente excluidas del ámbito de aquel tampoco debe estar contemplada ni descripta en el mismo; c) el rango, nivel

R

"Las Islas Malvinas, Georgias, Sandwich del Sur son y serán Argentinas"

jerárquico y de responsabilidad a asignar debe exceder a los contemplados en la norma convencional.

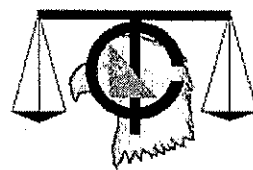
Entonces, en respuesta a la consulta formulada sobre que documentación resultaría suficiente a fin de efectuar la exclusión del C.C.T. N° 42/89 de los empleados del LFM, se puede concluir que, sobre la base de las normas mencionadas que integran el marco normativo que rige las relaciones entre el Laboratorio del Fin del Mundo SAPEM en su calidad de empleador y sus dependientes, la documentación que resultaría suficiente a fin de efectuar la exclusión del C.C.T. N° 42/89 de los empleados del Laboratorio, será toda aquella que pueda certificar que el dependiente se encuadra dentro de las actividades expresadas en el artículo 13 del convenio.

2. Siguiendo con el análisis de las consultas efectuadas, ahora entrando si sobre los dependientes que cobren sus haberes por fuera del convenio colectivo corresponde establecer parámetros de referencia de los haberes, ya sea en virtud de las funciones, precios de plaza, etc.

Al respecto cabe mencionar que por imperio del artículo 21 de la Ley nacional N° 20.744 que dispone que: *“Habrà contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y*



Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina



TRIBUNAL DE CUENTAS DE TIERRA DEL FUEGO
ANTÁRTIDA
E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR

"2020- AÑO DEL GENERAL MANUEL BELGRANO"

costumbres".

Ante la falta de regulación convencional para los dependientes que se encuentren excluidos del C.C.T. N° 42/89, no existe obligación normativa para establecer parámetros de referencia de los haberes, siendo una atribución del Directorio por imperio del artículo 12 inciso d) de la Ley provincial N° 1136.

Ahora bien, independientemente de lo expuesto, se recuerda que pesa a los administradores y los representantes de la sociedad el deber de obrar con lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios (artículo 59 Ley nacional N° 19.550), y que en el derecho laboral se encuentra limitada la autonomía de la voluntad, mediante normas de orden público (Ley 20.744), donde el empleador y el trabajador si bien pueden pactar libremente, ello siempre que no se vulnere los mínimos inderogables establecidos por la ley de contrato de trabajo y en los convenios colectivos que constituyen el orden público laboral. Si se pacta una cláusula que viola dicho orden público, la misma es nula y queda sustituida automáticamente por la válida.

Así también, en toda relación de empleo se debe tener presente los principios generales del derecho laboral, como ser: el protectorio, irrenunciabilidad, continuidad de la relación, primacía de la realidad, buena fe, no discriminación e igualdad de trato, de equidad, de justicia social, de gratuidad, de razonabilidad, de progresividad, entre los mas relevantes.

EL PROTECTORIO: su finalidad es proteger la dignidad del

"Las Islas Malvinas, Georgias, Sandwich del Sur son y serán Argentinas"

trabajador en su condición de persona humana y está dirigido a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, por el diferente poder de negociación. La norma más favorable (artículo 9° LCT) al trabajador y la condición más favorable (artículo 7° LCT), son ejemplos claros del principio.

IRRENUNCIABILIDAD: da cuenta el artículo 12 que “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”.

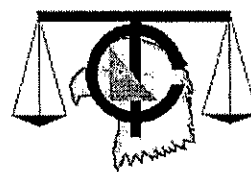
Lo pactado por debajo de las fuentes enumeradas en el artículo mencionado no tiene validez, es inoponible al trabajador, y por lo tanto, jurídicamente ineficaz y sustituido de pleno derecho por la norma que corresponda aplicar, imponiéndose un límite concreto a la disponibilidad de los derechos del trabajador.

También se la define como la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio. Se basa en la imperatividad de muchas de las normas laborales y concretamente, en el orden público laboral que no puede ser vulnerado.

CONTINUIDAD DE LA RELACION: El artículo 10 dispone que en caso de duda, las situaciones deben resolverse a favor de la continuidad o subsistencia del contrato. El artículo 90 informa como principio general que los contratos son por tiempo indeterminado y las demás formas de contratación



Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina



TRIBUNAL DE CUENTAS DE TIERRA DEL FUEGO
ANTÁRTIDA
E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR

"2020- AÑO DEL GENERAL MANUEL BELGRANO"

resultan una excepción al principio general. Hay vocación de permanencia, lo que otorga cierta seguridad y tranquilidad al trabajador desde el punto de vista económico y psicológico, y se relaciona con el concepto de estabilidad, esto es, la expectativa de conservar su empleo mientras cumpla adecuadamente con las obligaciones contractuales a su cargo.

PRIMACIA DE LA REALIDAD: Se funda en el artículo 14 "*Sera nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio.*" En caso de discordancia entre lo que ocurra en la práctica y lo que surja de los documentos suscriptos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, se debe dar preferencia a los hechos.

BUENA FE: Se funda en el artículo 63: "*Las partes están 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, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo*".

Este artículo está referido a los deberes de conducta recíprocos de las partes, atento a que el contrato contiene prestaciones de carácter patrimonial, fidelidad y conductas adecuadas en el cumplimiento de sus obligaciones.

NO DISCRIMINACION E IGUALDAD DE TRATO: Además del artículo 14 bis de la CN que establece igual remuneración por igual tarea, distintos artículos de la LCT comprenden la obligación del empleador de no discriminar por

"Las Islas Malvinas, Georgias, Sandwich del Sur son y serán Argentinas"

razones de sexo, religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, edad, y extensivo al aspecto físico y a la discapacidad.

PRINCIPIO DE EQUIDAD: El artículo 11 da la respuesta :
“Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe”.

Es la justicia del caso concreto, dando suficiente apertura al juzgador para apartarse de la estricta norma antes de cometer una injusticia.

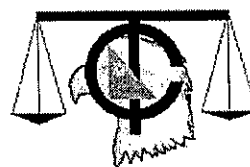
PRINCIPIO DE JUSTICIA SOCIAL: También se apoya en el artículo 11. Dar a cada uno lo que le corresponde a fin de lograr el bien común. Se vincula con la protección de la dignidad del trabajador como persona humana plasmada esencialmente en el principio protectorio y en el plano colectivo, con la libertad sindical.

PRINCIPIO DE GRATUIDAD: el artículo 20 plasma la normativa en análisis. El fundamento es que el trabajador tenga acceso a la justicia y poder reclamar sus derechos.

PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD: Se trata de accionar conforme a la razón y a determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habituales.



Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina



TRIBUNAL DE CUENTAS DE TIERRA DEL FUEGO
ANTÁRTIDA
E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR

"2020- AÑO DEL GENERAL MANUEL BELGRANO"

PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD: Establece que una vez adquiridos los derechos revisten carácter obligatorio , inderogables e irrenunciables, bajo pena de nulidad de los actos que se contrapongan, ya que disponer de los beneficios del trabajador una vez obtenidos configura un comportamiento ilícito.

En este caso y en respuesta a la consulta formulada, como se dijo, si bien no existe obligación normativa para establecer parámetros de referencia de los haberes, siendo una atribución del Directorio por imperio del artículo 12 inciso d) de la Ley provincial N° 1136, también es cierto que pesa sobre estos últimos, obrar con lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios, debiendo tener especialmente en cuenta al momento de establecer una relación de empleo fuera del convenio, los principios enunciados y principalmente el de no discriminación e igualdad de trato, buena fe, razonabilidad, primacía de la realidad y equidad, ya explicado arriba.

3. Respecto a la consulta sobre que documentación se requiere para acreditar la efectiva prestación de servicios para aquellos empleados que prestan servicios fuera de la Provincia y no cuentan con registro del cumplimiento de la jornada laboral.

Siguiendo con los lineamientos expuestos en el punto anterior, es una atribución y un deber del Directorio por imperio del artículo 12 inciso d) de la Ley provincial N° 1136, establecer los mecanismos para su acreditación, ello también en su deber de obrar con lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios

"Las Islas Malvinas, Georgias, Sandwich del Sur son y serán Argentinas"

(artículo 59 Ley nacional N° 19.550), aconsejándose en consecuencia que se prevea algún sistema de registro de asistencia donde se pueda verificar la verdadera prestación de la relación laboral por parte del trabajador.

4. Independientemente de lo expuesto y de lo consultado, en función al cuadro generado por la Auditora Fiscal Subrogante en su Informe Contable N° 251/2020, Letra: TCP – LFM SAPEM, del mismo se puede visualizar que dentro de los empleados que perciben sus haberes por fuera del C.C.T. N° 42/89 se encuentran: **a) PAZ**, Ignacio Gabriel (Legajo 12); **b) SAULIG**, Sebastián (Legajo 14); **c) WOLOVICH**, Tamara Jesica (Legajo 16); **d) BALIÑO**, Julieta (Legajo 17); y **e) ZAPATA**, María Fernanda (Legajo 38) , siendo que los mismos cuentan con Títulos Profesionales de Ingeniero Químico, Bioquímico y Farmacéutico, respectivamente.

Ahora, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 13 del C.C.T. N° 42/89 y el título profesional con el que cuentan los mencionados, en principio, en caso de estar ejerciendo los mismos en el Laboratorio del Fin del Mundo, por aplicación del artículo 9 bis antes citado, correspondería que se encuentren incluidos dentro del convenio colectivo y no fuera como sucede en la actualidad.

Ello en función a que es el empleador el que tiene la obligación de declarar la verdadera categoría laboral del empleado que se corresponda con las tareas que desarrolla el trabajador en la empresa, según el convenio colectivo de trabajo aplicable según la actividad del empleador.



Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina



TRIBUNAL DE CUENTAS DE TIERRA DEL FUEGO
ANTÁRTIDA
E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR

"2020- AÑO DEL GENERAL MANUEL BELGRANO"

Por ende, incurriría en incumplimiento o inobservancia del Convenio Colectivo de Trabajo aquel empleador que, al contratar o al modificar las tareas y funciones de un dependiente durante la relación laboral, omite considerar adecuadamente la grilla de categorías del convenio colectivo aplicable, y los contenidos dados a cada una de ellas.

En este caso, aparentemente, se habría producido una incorrecta categorización, separando a los dependientes enunciados del ámbito de aplicación personal que contempla la norma convencional que le sería realmente aplicable.

Ahora bien, no está demás remarcar que la declaración incorrecta de la categoría laboral del empleado constituye una falta grave del empleador y puede traer aparejado al trabajador darse por despedido (despido indirecto) si la falta no es corregida por el empleador luego de haber sido exigido por el empleado mediante telegrama.

Siguiendo esa línea, ahora respecto del Legajo 13 – **EJARQUE**, Guillermo Marcelo, que según la Auditora Fiscal Subrogante no se pudo verificar que cuente con Título Universitario, el mismo aparentemente no reuniría las condiciones establecidas en el artículo 13 del CCT N° 42/89 para su exclusión, debiendo en apariencia estar encuadrado dentro de las categorías, ya sea como operario o administrativo que establece el mismo, según sea la función que presente en el Laboratorio.

Por último, se encuentra el Legajo 19 – **STIEBEN**, Eliana Florencia,

"Las Islas Malvinas, Georgias, Sandwich del Sur son y serán Argentinas"

donde no ha sido informado por parte del Laboratorio si la dependiente cuenta con Título Universitario o no para verificar su debido encuadramiento laboral.

CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, en respuesta a la consulta formulada sobre que documentación resultaría suficiente a fin de efectuar la exclusión del C.C.T. N° 42/89 de los empleados del LFM, se puede concluir que, sobre la base de las normas mencionadas que integra el marco normativo que rige las relaciones entre el Laboratorio del Fin del Mundo SAPEM en su calidad de empleador y sus dependientes, la documentación que resultaría suficiente a fin de efectuar la exclusión del C.C.T. N° 42/89 de los empleados del Laboratorio, será toda aquella que pueda certificar que el dependiente se encuadra dentro de las actividades expresadas en el artículo 13 del convenio.

Respecto a la consulta sobre si los dependientes que cobren sus haberes por fuera del convenio colectivo corresponde establecer parámetros de referencia de los haberes, ya sea en virtud de las funciones, precios de plaza, etc., si bien no existe obligación normativa para establecer parámetros de referencia de los haberes, siendo una atribución del Directorio por imperio del artículo 12 inciso d) de la Ley provincial N° 1136, también es cierto que pesa a estos últimos, obrar con lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios, debiendo tener especialmente en cuenta al momento de establecer una relación de empleo fuera del convenio los principios enunciados y principalmente el de no discriminación e igualdad de trato, buena fe, razonabilidad, primacía de la realidad y equidad, ya explicado arriba.



Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina



TRIBUNAL DE CUENTAS DE TIERRA DEL FUEGO
ANTÁRTIDA
E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR

"2020- AÑO DEL GENERAL MANUEL BELGRANO"

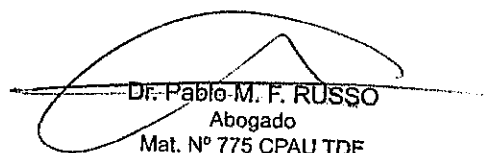
Respecto a la consulta sobre que documentación se requiere para acreditar la efectiva prestación de servicios para aquellos empleados que prestan servicios fuera de la Provincia y no cuentan con registro del cumplimiento de la jornada laboral, siendo una atribución y un deber del Directorio por imperio del artículo 12 inciso d) de la Ley provincial N° 1136, como así su deber de obrar con lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios (artículo 59 Ley nacional N° 19.550), se aconseja la previsión por parte del Directorio de algún sistema de registro de asistencia donde se pueda verificar la verdadera prestación de la relación laboral por parte del dependiente.

Por último y ante el hecho que podríamos estar en presencia de una incorrecta categorización respecto a los dependientes PAZ, SAULIG, WOLOVICH, BALIÑO, ZAPATA, EJARQUE y STIEBEN, en función de las atribuciones y deberes que le compete al Directorio por imperio del artículo 12 de la Ley provincial N° 1136 que son las de "(...) d) *aprobar la dotación de personal, contratar al personal en las modalidades contractuales que se establezcan estatutariamente y se ajusten a la legislación vigente, fijar sus retribuciones, disponer promociones, pases, traslados y remociones y aplicar las sanciones disciplinarias que pudieran corresponder, pudiendo delegar tales facultades al presidente*", se sugiere lo siguiente:

Se solicite al Directorio, para que a través de un asesor jurídico (interno o externo) analice la correspondencia del encuadramiento dentro del C.C.T. N° 42/89 de los dependientes citados.

A.

Sin otras consideraciones, se elevan las presentes actuaciones para la
continuidad del trámite, con un total de fojas, incluyendo el presente informe.



Dr. Pablo M. F. RUSSO
Abogado
Mat. N° 775 CPAU TDF
TRIBUNAL DE CUENTAS DE LA PROVINCIA



Provincia de Tierra del Fuego, Antártida
e Islas del Atlántico Sur
República Argentina



"2020- AÑO DEL GENERAL MANUEL BELGRANO"

Nota Interna N° 1248 /2020

Letra: T.C.P. - S.L.

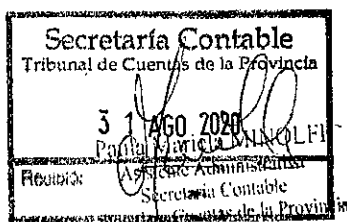
Ushuaia, 31 AGO. 2020

**AL SECRETARIO CONTABLE A/C
C.P. RAFAEL A CHOREN**

Comparto los términos del Informe Legal N° 125/2020, Letra: T.C.P.-C.A., suscripto por el Dr. Pablo M. F. RUSSO, en respuesta a la consulta efectuada mediante Nota Interna N° 1224/2020, Letra: T.C.P.-S.C.

Por lo expuesto, se giran las presentes para su continuidad.

Dr. Pablo E. GENNARO
Jefe de la Secretaría Legal
Tribunal de Cuentas de la Provincia



16.44hs

"Las Islas Malvinas, Georgias, Sandwich del Sur son y serán Argentinas"

