



"2022 - 40° ANIVERSARIO DE LA GESTA HEROICA DE MALVINAS"

Informe Legal N° 243/2022

Letra: T.C.P. - C.A.

Cde.: Nota Interna N° 2161/2022

Letra: T.C.P. - G.E.A.

Ushuaia, 26 de agosto 2022.-

AL SECRETARIO LEGAL A/C
DR. PABLO ESTEBAN GENNARO

Viene a la Secretaría Legal la Nota Interna N° 2161/2022, Letra: T.C.P. - G.E.A., en el marco de la Auditoría Integral del Laboratorio del Fin del Mundo S.A.P.E.M. que tramita por el Expediente N° 225/2021, Letra: T.C.P. - S.C., a fin de tomar intervención y emitir el dictamen jurídico pertinente.

ANTECEDENTES

Las presentes actuaciones fueron remitidas por el Auditor Fiscal A/C de la Secretaría Contable, C.P. David Ricardo BEHRENS, mediante la Nota del corresponde.

A través de dicha misiva, suscripta por la Auditora Fiscal, C.P. Claudia M. CHAVEZ, se solicitó la intervención de esta Secretaría Legal: *"(...) sobre las cuestiones laboral, previsional, asistencial y relativas a las prestaciones. En particular se requiere el énfasis en las consideraciones expuestas bajo los incisos a) y c) del apartado del Anexo I de la Resolución Plenaria N.º 177/2022, cuya*

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

temática señalada se encuentra incluida para el informe cuya fecha límite de presentación el 15/09/2022.

A tal efecto se señalan sobre los tópicos requeridos, los interrogantes e incongruencias que surgieron, luego del análisis de la plantilla de empleados del Laboratorio FDM S.A.P.E.M. al mes de Diciembre de 2021.

Como primer dato llamativo se destaca que del total de veintiocho (28) empleados para el mes antes indicado, quince (15) se encuentran en situación 'fuera de Convenio Colectivo de Trabajo' (fuera de CCT).

La condición de empleado fuera de Convenio fue relevada de la respuesta formulada a la nota inicial respecto del plantel que, a Octubre de 2021, se encontraba prestando servicios en el Laboratorio. También ello fue confrontado con el Libro de Sueldos y Jornales, en cuyas liquidaciones – para el caso de un empleado fuera de Convenio -, en principio no existe ningún ítem o dato específico que permita conocer dicha situación”.

ACLARACIONES PREVIAS

Previo a adentrarnos al tratamiento de las preguntas remitidas por la Auditora Fiscal, C.P: Claudia M. CHAVEZ, es dable realizar una introducción sobre el marco conceptual regulatorio previsto en la Ley provincial N° 1136, la Ley nacional N° 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo) y el Convenio Colectivo de Trabajo N° 42/89.



"2022 - 40° ANIVERSARIO DE LA GESTA HEROICA DE MALVINAS"

Así, el artículo 1° de la Ley provincial N.º 1136 dispone: *“Créase el ‘Laboratorio del Fin del Mundo Sociedad Anónima’ con participación estatal mayoritaria, que funcionará bajo dicha denominación o la abreviatura que se establezca estatutariamente y se regirá por las disposiciones contenidas en la Ley nacional 19.550, Ley General de Sociedades, sus modificaciones y las disposiciones de la presente ley. Autorízase al Poder Ejecutivo a redactar el Estatuto Social”*.

Seguidamente, el artículo 17 refiere a la *“Aplicación de las Normas de Derecho Privado”* y expone lo siguiente: *“No serán de aplicación a la Sociedad creada por la presente, la Ley provincial 1015 y la Ley nacional 13.064. En sus relaciones jurídicas la Sociedad se regirá por las normas de derecho privado, excepto en aquellas que desarrolle con organismos públicos, o con usuarios de sus servicios, a las que serán aplicables las normas del derecho público en lo que corresponda”*.

En función de lo *ut supra* citado, el legislador al dictar la Ley provincial N° 1136 dispuso que el Laboratorio del Fin del Mundo S.A.P.E.M. se regirá por las disposiciones de la Ley nacional N° 19.550, autorizando al Poder Ejecutivo provincial a redactar el Estatuto Social, el cual regla que la Sociedad se constituye conforme el régimen establecido en la Ley General de Sociedades -Ley 19.550-, que al personal dependiente se le aplicará el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo -Ley 20.744- y que la Dirección y Administración de la Sociedad estará a cargo de un Directorio elegido por la Asamblea -inscripta en la Inspección General de Justicia-

MA
As

A su vez, en función del artículo 21 de la Ley nacional N° 20.744, son de aplicación las disposiciones de orden público, los estatutos profesionales, los convenios colectivos de trabajo o los laudos con fuerza de tales, la voluntad de las partes y los usos y costumbres.

Ahora bien, en el marco de las actividades que lleva adelante el Laboratorio del Fin del Mundo S.A.P.E.M., que consiste principalmente en la “*FABRICACIÓN DE MEDICAMENTOS DE USO HUMANO Y PRODUCTOS FARMACÉUTICOS*”, se aplicaría el Convenio Colectivo de Trabajo N.º 42/89 de la Sanidad.

En dicho Convenio se prevé el ámbito territorial y subjetivo de aplicación, disponiendo lo siguiente: “*Art. 1 - (...) incluye al personal técnico, administrativo y obrero de los laboratorios de especialidades medicinales y/o veterinarias.*”

(...) *Art. 3 – Ámbito de Aplicación: Regirá en todo el país”.*

Respecto del ámbito temporal de aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo N° 42/89, corresponde aclarar que éste sigue vigente más allá de los acuerdos colectivos celebrados con posterioridad.

INTERROGANTES PLANTEADOS

En virtud de lo expuesto *ut supra* en relación al marco normativo aplicable, se procederá a evacuar cada uno de los interrogantes remitidos por la Auditora, respecto del personal del Laboratorio del Fin del Mundo S.A.P.E.M.



"2022 - 40° ANIVERSARIO DE LA GESTA HEROICA DE MALVINAS"

“1. Resulta necesario o se debe llevar a cabo un análisis de factibilidad de utilización, de la opción de empleados fuera de convenio”.

En principio, entendemos que -en virtud de lo que establece la Ley de creación del Laboratorio, precisamente en su artículo 17 que indica: “(...) en sus relaciones jurídicas la sociedad se regirá por las normas del derecho privado (...)” nos encontraríamos frente a la posibilidad de que el régimen jurídico de la relación de empleo se rija por lo prescripto en la Ley de Contrato de Trabajo o en el Convenio Colectivo aplicable.

Conforme ello, corresponde aclarar que, siempre que el trabajo a desarrollar por el personal contratado en el Laboratorio encuadre dentro de las tareas contempladas en el Convenio Colectivo, éstos deberán estar incluidos por lo allí dispuesto.

Por su parte, ese análisis sobre el que consulta la Auditora, será realizado -en primer término- por el empleador, no requiriendo formalidad alguna.

“2. Cómo se determina que un trabajador se encuentra fuera de la regulación de la negociación colectiva de trabajo”.

Para el caso en particular del Laboratorio, y basándonos en el CCT 42/89, conforme dispone su artículo 1º se incluye dentro del ámbito subjetivo de aplicación al: “(...) personal técnico, administrativo y obrero de los laboratorios de especialidades medicinales y/o veterinarias”.

Ahora bien, sin perjuicio de que el personal dependiente estuviera contemplado dentro de los supuestos citados taxativamente, deviene prudente advertir lo dispuesto en el artículo 13 que determina expresamente el personal que quedaría excluido del Convenio.

Aquel reza: *“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, investigadores, secretarias de dirección o gerencia; programadores, auditores, asesores, analistas, operadores de télex y/o telefax que por el nivel de su función en la estructura de la empresa o la confidencialidad de su tarea, su nivel remuneratorio o facultad para aplicar directamente sanciones, otorgar permisos, autorizaciones y dirigir todo o parte significativa del plantel, no pueda considerarse comprendido en el ámbito de la presente convención colectiva (...)”*.

Sin embargo, es prudente advertir que para el caso de los trabajadores que se encuentran fuera de convenio (artículo *ut supra* citado), por voluntad de las partes (conforme el artículo 1º de la Ley nacional Nº 20.744) se podrá aplicar el Convenio, más allá de lo contemplado en la Ley de Contrato de Trabajo.

“3.Cuál es el marco jurídico aplicable a la relación laboral con un trabajador fuera de Convenio Colectivo de Trabajo, o bien si un trabajador se encuentra fuera de negociación colectiva de trabajo, cuáles serían las normas que regulan su relación laboral”.

El marco jurídico aplicable para el caso del trabajador que se encuentra fuera del Convenio Colectivo de Trabajo, tal como ya fue contestado en las



"2022 - 40° ANIVERSARIO DE LA GESTA HEROICA DE MALVINAS"

preguntas anteriores es la Ley nacional de Contrato Trabajo N.º 20.744, específicamente conforme lo dispone el artículo 1º de la mentada norma:

“El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen: a) Por esta ley; b) Por las leyes y estatutos profesionales; c) Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales; d) Por la voluntad de las partes; e) Por los usos y costumbres”.

“4. En cuanto a la cantidad de empleados fuera de Convenio, si existe un límite en la cantidad de personal afectado a tal condición. Lo anterior respecto de la grilla total de acuerdo a la actividad inscripta en el Convenio Colectivo de encuadre”.

En relación a este interrogante, corresponde resaltar que estrictamente no habría un límite en cuanto a la cantidad del personal que la SAPEM puede contratar por fuera del Convenio, toda vez que entendemos que ello quedará relegado a la necesidad de las tareas a desarrollar para el cumplimiento de los objetivos del Laboratorio.

Empero, no puede pasarse por alto la cuestión presupuestaria que condicionara lo relativo a la gestión económico financiera del Laboratorio del Fin del Mundo y que se encuentra determinada por el artículo 27 de la Ley provincial N° 1399.

“5.Cuál sería la metodología de fijación de las categorías, importes de las mismas, denominaciones, conceptos y/o ítems que le son liquidados. Ello fundado en la verificación de inconsistencias detectadas respecto del Manual de

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

Funciones informado por el Laboratorio y las liquidaciones efectuadas, respecto de cargos o puestos que no se encuentran previstos para las áreas señaladas en el referido Manual. A modo de ejemplo: cargos liquidados 'Contador' o 'Director Contable', cuando las opciones de puestos para el Área Contable son 'Responsable Contable' y 'Auxiliar Contable'.

Al respecto, consideramos que la metodología para fijar las categorías, importes, denominaciones, conceptos y afines, sería determinada por lo dispuesto en el Convenio Colectivo aplicable al Laboratorio y la normativa interna que éste emita.

Ello, sin perjuicio del personal que quedaría excluido y que se encuentra determinado por el propio Convenio N° 42/89, conforme lo dispone el ya citado artículo 13 del mismo.

Por su parte, no puede obviarse que la Ley provincial N° 1136, en su artículo 12 inciso d) refiere a las atribuciones y obligaciones del Directorio y específicamente dice: “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; (...)”.

Ahora bien, entiendo prudente realizar una aclaración respecto a lo informado por la Auditora Fiscal interviniente sobre: “la verificación de inconsistencias detectadas respecto del Manual de Funciones informado por el Laboratorio y las liquidaciones efectuadas, respecto de cargos o puestos que no



"2022 - 40° ANIVERSARIO DE LA GESTA HEROICA DE MALVINAS"

se encuentran previstos para las áreas señaladas en el referido Manual. A modo de ejemplo: cargos liquidados 'Contador' o 'Director Contable', cuando las opciones de puestos para el Área Contable son 'Responsable Contable' y 'Auxiliar Contable'".

No obstante el tecnicismo al que se refiere, correspondería analizar si por ejemplo las tareas que desarrollan el "Responsable Contable" y el "Auxiliar Contable" en la práctica, son las mismas que deberían llevar adelante aquellos que se encuadran bajo el cargo de "Contador" y "Director Contable", conforme lo determina el Manual de Buenas Prácticas Comerciales del Laboratorio.

"6. Cómo se regula la retribución salarial (sueldo) de los trabajadores fuera de Convenio".

En relación a este interrogante, no obstante lo expuesto por las suscriptas sobre el límite presupuestario, la retribución salarial del personal que se encuentra fuera del Convenio Colectivo de Trabajo, se regula en base a lo dispuesto en el ámbito privado, con fundamento normativo en la Ley de Contrato de Trabajo.

Conforme lo establecido por el artículo 103 de la mentada Ley, la remuneración o salario consiste en: "(...) *la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél*".

Para mayor precisión, se entiende por salario mínimo vital y móvil:
“Artículo 116: (...) la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión”.

A su vez, el artículo 118 de la Ley nacional N° 20.744 dispone como forma de determinación: *“El salario mínimo vital se expresará en montos mensuales, diarios u horarios. Los subsidios o asignaciones por carga de familia, son independientes del derecho a la percepción del salario mínimo vital que prevé este capítulo, y cuyo goce se garantizará en todos los casos al trabajador que se encuentre en las condiciones previstas en la ley que los ordene y reglamente”.*

En dicho marco y garantizando el mínimo inderogable, el sueldo de cada trabajador fuera de Convenio se regulará según la modalidad contractual que se fije; de acuerdo a las categorías previstas en la Ley nacional N° 20.744, a saber:

- Contrato por Tiempo Indeterminado: Esta modalidad refiere al principio de continuidad de la relación laboral y tiene como objeto el mantenimiento de la fuente de trabajo.

En relación a ello, el artículo 10 de la Ley de Contrato de Trabajo expone: *“En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato”.*



"2022 - 40° ANIVERSARIO DE LA GESTA HEROICA DE MALVINAS"

En el mismo orden de ideas, el artículo 90 materializa el principio general que antecede: *"El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:*

- a) *Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.*
- b) *Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.*

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado".

- Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial: *"Artículo 92 ter:1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras ($\frac{2}{3}$) partes de la jornada habitual de la actividad. En ese caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa".*

Ahora bien, es dable destacar que más allá de las categorías expuestas, del *quantum* y fuera del mínimo legal que es imperativo, la retribución salarial se logra también por negociación entre las partes.

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

“7. Cuáles debieran ser los conceptos que correspondería ser liquidados, en el caso de un trabajador fuera de CCT”.

Previo a dar respuesta al presente interrogante, deviene imperioso tener presente lo dispuesto por la Ley nacional N° 20.744 en su artículo 7º, que en su parte pertinente reza: *“Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas (...)”.*

En consecuencia, los conceptos que corresponderían ser liquidados a los trabajadores que no estén encuadrados dentro del Convenio Colectivo de Trabajo, -como mínimo- son aquellos previstos en la Ley de Contrato de Trabajo (Antigüedad – Vacaciones – Sueldo Anual Complementario – Asignaciones Familiares).

Allí, se considera lo siguiente: ***“Tiempo de Servicio. Artículo 18:*** *Cuando se concedan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará tiempo de servicio el efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación, el que corresponda a los sucesivos contratos a plazo que hubieran celebrado las partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador:*

(...) Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social (...) Artículo 80: *La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya*



"2022 - 40° ANIVERSARIO DE LA GESTA HEROICA DE MALVINAS"

sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual (...).

(...) **Sueldo Anual Complementario.** Artículo 121: Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el artículo 103 de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.

Épocas de pago. Artículo 122: El sueldo anual complementario será abonado en dos (2) cuotas: la primera de ellas con vencimiento el 30 de junio y la segunda con vencimiento el 18 de diciembre de cada año.

El importe a abonar en cada semestre será liquidado sobre el cálculo del cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los dos (2) semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año. A fin de determinar la segunda cuota del sueldo anual complementario, el empleador debe estimar el salario correspondiente al mes de diciembre (...).

(...) **De las Vacaciones y Otras Licencias.** (...) **Licencia Ordinaria.** Artículo 150: El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.

[Handwritten signature]

b) *De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).*

c) *De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).*

d) *De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.*

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas”.

En función de lo que antecede, entendemos que dichos conceptos formarían parte de la remuneración.

No obstante, debería contemplarse que existen otros conceptos que se correspondería liquidar ante supuestos particulares, como por ejemplo los previstos en los artículos 103 bis y 106 de la Ley de Contrato de Trabajo, sin perjuicio de otros que pudieran haber sido pactados entre las partes.

“8. ¿Teniendo en cuenta la fijación de los importes de remuneraciones, estas poseen límite? En caso afirmativo, guarda relación con los montos máximos para efectuar contribuciones y aportes previsionales”.

Si bien la relación de empleo entre los dependientes del Laboratorio y éste se rige por normas del derecho privado, toda vez que nos encontramos frente



"2022 - 40° ANIVERSARIO DE LA GESTA HEROICA DE MALVINAS"

a una sociedad que administra fondos públicos, puede vislumbrarse la existencia de al menos dos (2) límites.

En primer lugar, las remuneraciones que se fijan al personal del Laboratorio, no podrán superar el salario previsto para el Gobernador (artículo 73 inciso 4) de la Constitución provincial).

Ello, conforme el criterio establecido por éste Órgano de Control respecto a la determinación del régimen jurídico aplicable a los Directores (Resolución Plenaria N° 10/2020).

En segundo lugar, tal como fuera expuesto en varias de las respuestas anteriormente desarrolladas, no puede soslayarse el límite presupuestario que dispone anualmente el Laboratorio del Fin del Mundo para afrontar el pago de remuneraciones.

Respecto a si los límites guardan relación con los montos máximos para efectuar contribuciones y aportes previsionales, cabe indicar que en razón a que estos no deberían realizarse bajo los lineamientos del Organismo de Previsión Nacional sino en el sistema provincial, la respuesta a este último interrogante sería negativa.

A propósito de ello, deviene imperioso recordar lo dispuesto en la Resolución Plenaria N° 10/2020, que en su parte pertinente expuso: "(...) *El Laboratorio del Fin del Mundo SAPEM, debiera realizar los aportes y contribuciones a la Caja de Previsión Social de la Provincia, en cumplimiento a lo que prevé el artículo 2° de la Ley provincial N.º 1070;*

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

(...) La Caja de Previsión Social de la Provincia, es la autoridad competente para instar a su cumplimiento, en razón de lo indicado en el artículo 50, inciso k) de la Ley provincial N.º 1070 y por Resolución de Directorio N.º 108/2019”.

“9. ¿Debe tenerse en cuenta el tope constitucional, en las remuneraciones de empleados pertenecientes al Laboratorio?”.

Conforme fuera expuesto en la pregunta que antecede, deberá respetarse el tope constitucional en las remuneraciones, tal como lo prevé el artículo 73 inciso 4) de la Carta Magna local.

“10. ¿Cuál es la/s condición/es específica/s para determinar que un trabajador sea encuadrado fuera de convenio? Por ejemplo se verificaron liquidaciones de agentes con nivel secundario de estudios, que nunca fueron encuadrados dentro del Convenio elegido, o bien que, a pesar de su jerarquía, no poseen personal a cargo (como condiciones que puedan entenderse necesarias para superar la última categoría del Convenio en el cual se encuentran encuadrados)”.

En relación con este interrogante y a los efectos de no redundar en lo expuesto, la respuesta se puede evacuar de lo informado en las preguntas 1 y 2.

Por su parte, en cuanto a los ejemplos citados por la Auditora Fiscal interviniente, es dable advertir que las suscriptas no se encuentran comprendidas dentro de la Resolución Plenaria N° 1/2022, es decir, no fueron designadas para



"2022 - 40° ANIVERSARIO DE LA GESTA HEROICA DE MALVINAS"

conformar el equipo de trabajo de la Auditoría del Laboratorio del Fin del Mundo SAPEM.

En consecuencia, correspondería que una vez recabados los antecedentes del caso, se les de intervención a los letrados mencionados en el artículo 3º, a fin de que estos puedan abordar dicho punto en el Informe que de respuesta al resto de los interrogantes planteados en la Nota Interna N° 2161/2022 Letra: TCP-GEA.

"11. El trabajador fuera de Convenio:

a) ¿Posee un límite en la extensión de su jornada de trabajo?

Sobre el particular, la Ley nacional N° 20.744 en su Capítulo IX denominado "*De la Duración del Trabajo y Descanso Semanal*", dispone: "*Artículo 196: La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y regirá por la ley 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente título se modifiquen o aclaren*".

Así, la reglamentación relativa a la "*Jornada de Trabajo*" (Ley nacional N° 11.544) especifica lo siguiente: "*Artículo 1.- La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.*

No están comprendidos en las disposiciones de esta ley, los trabajos agrícolas, ganaderos y los del servicio doméstico, ni los establecimientos en que

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

trabajen solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal.

La limitación establecida por esta ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor de 8 horas diarias o 48 semanales para las explotaciones señaladas”.

No obstante, la Ley de Contrato de Trabajo establece un límite máximo y fija las excepciones correspondientes: “Artículo 199.- *El límite de duración admitirá las excepciones que las leyes consagren en razón de la índole de la actividad, del carácter del empleo del trabajador y de las circunstancias permanentes o temporarias que hagan admisibles las mismas, en las condiciones que fije la reglamentación”.*

En lo que aquí interesa, en particular respecto de aquellos trabajadores fuera de convenio (conforme artículo 13 CCT N° 42/89), es necesario advertir lo previsto en el artículo 3° de la Ley nacional N° 11.544: “*En las explotaciones comprendidas en el artículo 1, se admiten las siguientes excepciones:*

a) Cuando se trate de directores y gerentes”.

b) ¿Goza de los mismos derechos de la seguridad social, que aquel que se encuentre amparado bajo determinado Convenio?

Sobre el particular corresponde resaltar que los trabajadores que no se encuentran comprendidos dentro del Convenio Colectivo de Trabajo, están bajo el



"2022 - 40º ANIVERSARIO DE LA GESTA HEROICA DE MALVINAS"

régimen de la Ley nacional N° 20.744; por lo que gozan de los mismos derechos de la seguridad social que los primeros.

Ello, dado que quienes prestan servicio en un marco de formalidad se encuentran amparados no sólo Constitucionalmente (artículo 14 bis) sino también por Tratados de Derecho Internacional que así lo contemplan.

Además, conforme fuera expuesto ya en este informe, en la Resolución Plenaria N° 10/2020 se expuso que el Laboratorio del Fin del Mundo SAPEM debe realizar los aportes y contribuciones a la Obra social del Estado Fueguino (OSEF) y a la Caja de Previsión Social provincial (CPSPTF) por conformar el sector público provincial, revestir sus autoridades la calidad de funcionarios públicos y sus dependientes ser agentes públicos.

c) ¿Podría aplicársele supletoriamente el Convenio Colectivo de Trabajo de la actividad que desarrolla, total o parcialmente al trabajador que se encuentra fuera de su relación laboral?

En principio, no se podría aplicar supletoriamente el Convenio Colectivo de Trabajo de la actividad que desarrolla el trabajador.

Sin embargo, es dable hacer mención a lo prescripto por el artículo 1º de la Ley nacional N° 20.744, específicamente, en relación a las fuentes de regulación: "El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen:

- a) Por esta ley
- b) Por las leyes y estatutos profesionales
- c) Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales

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

d) Por la voluntad de las partes

e) Por los usos y costumbres”.

Es así que, por voluntad de las partes o por usos y costumbres que se reiteren en el tiempo, podrían generarse mejores derechos para los trabajadores contenidos en el Convenio Colectivo de Trabajo.

d) ¿Goza de licencias especiales, feriados y otras franquicias? (ej. enfermedad)

Respecto de esta pregunta corresponde remitirme a lo prescripto por los artículos 158, 166, 167 y 170 de la Ley de Contrato de Trabajo.

El artículo 158 que refiere al régimen de las licencias especiales, prevé:
“El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.

b) Por matrimonio, diez (10) días corridos.

c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos.

d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día.



"2022 - 40° ANIVERSARIO DE LA GESTA HEROICA DE MALVINAS"

e) *Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario*".

El artículo 166 reza: *"Aplicación de las normas sobre descanso semanal - Salario – Suplementación: En los días feriados nacionales rigen las normas legales sobre el descanso dominical. En dichos días los trabajadores que no gozaren de la remuneración respectiva percibirán el salario correspondiente a los mismos, aun cuando coincidan en domingo.*

En caso que presten servicios en tales días, cobrarán la remuneración normal de los días laborables más una cantidad igual".

Por su parte, el artículo 167 prescribe: *"Días no laborables – Opción: En los días no laborables, el trabajo será optativo para el empleador, salvo en bancos, seguros y actividades afines, conforme lo determine la reglamentación. En dichos días, los trabajadores que presten servicio, percibirán el salario simple.*

En caso de optar el empleador como día no laborable, el jornal será igualmente abonado al trabajador".

A su vez, el artículo 170 indica: *"Caso de accidente o enfermedad. En caso de accidente o enfermedad, los salarios correspondientes a los días feriados se liquidarán de acuerdo a los artículos 166 y 167 de esta ley*".

De acuerdo a lo citado y tal como lo determina la Ley nacional N° 20.744, los trabajadores que se encuentran por fuera del Convenio gozan de las licencias especiales y feriados allí previstos.

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

e) ¿Posee cobertura en salud? En caso afirmativo, ¿en qué obra social encuadraría el mismo? ¿Podría hacer opción de cambio de prestadora o agente de salud?

Conforme ya fuera manifestado en los Informes Legales N° 138/2019, Letra: T.C.P.-C.A. y N° 157/2019, Letra:T.C.P.-C.A., se entiende que el Laboratorio del Fin del Mundo S.A.P.E.M., debería realizar los aportes y contribuciones a la Obra Social del Estado Fueguino, en concordancia con lo previsto en el artículo 1° de la Ley provincial N° 1071, que específicamente reza:

“Créase la Obra Social de la Provincia de Tierra del Fuego (OSPTF) como organismo descentralizado de carácter autárquico, de acuerdo al régimen de la presente y a las Leyes nacionales 23.660 y 23.661, quien tendrá a su cargo las prestaciones médico asistenciales del personal, funcionarios y magistrados dependiente de los tres poderes del Estado provincial, sus municipalidades y comunas, entes Autárquicos y Descentralizados y Sociedades con Participación Mayoritaria Estatal, en cualquiera de sus manifestaciones y las Fuerzas de Seguridad dependientes de la Provincia, sucediendo jurídicamente al Instituto Provincial Autárquico Unificado de Seguridad Social (IPAUSS) en la medida de sus competencias.

Tendrá su domicilio social en la ciudad de Ushuaia, donde establecerá su sede central y delegaciones en las ciudades de Tolhuin, Río Grande y Ciudad Autónoma de Buenos Aires”.



"2022 - 40° ANIVERSARIO DE LA GESTA HEROICA DE MALVINAS"

A su vez, se sostuvo que la Obra Social, es la autoridad competente para instar al Laboratorio del Fin del Mundo SAPEM a dar cumplimiento a dicha obligación, conforme lo previsto en el artículo 7º, inciso m), de la Ley provincial N° 1071. En virtud de ello, el personal y los funcionarios dependientes de la S.A.P.E.M. no podrían efectuar cambio de prestadora o agente de salud.

Es dable advertir, que por la Carta Documento N° 41203312 -del 23 de agosto del corriente año- la Obra Social de la Provincia intimó a las autoridades del Laboratorio a que procedan a remitirles la documentación allí solicitada a efectos de empadronar a la SAPEM y a su personal en la nómina de afiliados de aquella.

f) Los pagos realizados a los trabajadores fuera de Convenio: ¿Se encuentran alcanzados por el Impuesto a las Ganancias? Lo anterior en caso de que la prestación del servicio fuera de la Provincia de Tierra del Fuego.

Respecto de los pagos que se realicen a los trabajadores que no se encuentran amparados por el Convenio Colectivo de Trabajo y que la prestación del servicio se efectúe fuera de la provincia -específicamente en cuanto a si se encuentran alcanzados por el Impuesto a las Ganancias- es dable advertir que, atento que el trabajador resulta ser una *persona de existencia visible*, la cuestión correspondería sea resuelta entre este y la AFIP.

Empero, ello cambiaría en caso de verificarse que el Laboratorio del Fin del Mundo es designado por la AFIP como agente de retención del impuesto.

Al respecto, el artículo 1º de la Ley nacional N° 19.640 reza: “*Exímese del pago de todo impuesto nacional que pudiese corresponder por hechos, actividades u operaciones que se realizaren en el Territorio Nacional de la Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, o por bienes existentes en dicho Territorio, a: a) Las personas de existencia visible; b) Las sucesiones indivisas; c) Las personas de existencia ideal*”.

En efecto, oportunamente habrá que analizar la prestación para determinar su pago y, por ende, de corresponder, su retención.

g) ¿Qué tratamiento se debe dispensar a un trabajador fuera de Convenio ante la extinción de su vínculo laboral?”.

En cuanto al tratamiento que debe darse a los empleados del Laboratorio, que no se encuentren bajo el régimen del Convenio Colectivo respectivo, es aquel contemplado por la Ley de Contrato de Trabajo. Ello, específicamente en cuanto a los ítems que deberían ser contemplados en la liquidación que se debe abonar:

En este sentido, dependiendo del motivo de desvinculación, ya sea renuncia del trabajador, cumplimiento del plazo del contrato, por voluntad concurrente de las partes, por justa causa, por fuerza mayor o por falta o disminución del trabajo, por muerte del trabajador, entre otras prescriptas por la mencionada norma, se abonará la indemnización pertinente y los ítems que correspondan liquidar (como por ejemplo: el preaviso).

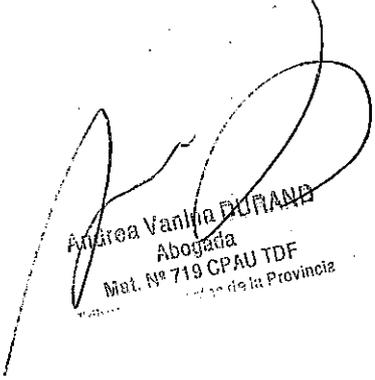
CONCLUSIÓN



"2022 - 40° ANIVERSARIO DE LA GESTA HEROICA DE MALVINAS"

En mérito a las consideraciones vertidas en el acápite que antecede, se remite el informe parcial para la prosecución del trámite, siendo evacuadas las consultas formuladas en los puntos 1 a 11 inciso g), por la Auditora Fiscal, C.P. Claudia CHAVEZ.


Dra. Dairán Bordin BORDIN
ABOGADA
Mat. N° 817 CPAU TDF
Tribunal de Cuentas de la Provincia


Andrea Vanina DURAND
Abogada
Mat. N° 719 CPAU TDF
Tribunal de Cuentas de la Provincia



SECRETARIA LEGAL	
ENTRADA	
18 AGO 2022	
REGISTRO	HORA
Salvador CAVALLARI Secretaría Legal Tribunal de Cuentas de la Provincia	14:32



"2022 – 40º ANIVERSARIO DE LA GESTA HEROICA DE MALVINAS"

NOTA INTERNA N.º 2169 /2022
LETRA: TCP-SC

Ushuaia, 18 de agosto de 2022

AL SECRETARIO LEGAL A/C

Dr. Pablo E. GENNARO

S / D

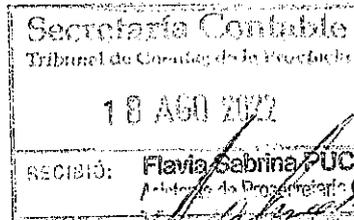
Ref.: Expediente N.º 225/2021 Letra: TCP-SC, CARATULADO: "S/AUDITORÍA INTEGRAL RESPECTO DEL LABORATORIO DEL FIN DEL MUNDO SAPEM – ART. 16 – R.P. N.º 141/21"

Por medio de la presente, me dirijo a usted, con el objeto de remitir la Nota Interna N.º 2161/2022 Letra: GEA suscripta por la Auditora Fiscal CP Claudia M. CHAVEZ, en la que la profesional solicita se dé intervención a la Secretaría Legal de este Órgano de Control, en el marco de la Auditoría Integral del Laboratorio del Fin del Mundo SAPEM, tramitada en el expediente de la referencia, a los fines de que se expida sobre la cuestión planteada.

Sin otro particular lo saludo a usted atentamente.


G.P. María Ricardo BERRIENS
AUDITOR FISCAL
a/c de la Secretaría Contable
Tribunal de Cuentas de la Provincia

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



"2022 – 40° ANIVERSARIO DE LA GESTA HEROICA DE MALVINAS"

Nota Interna N.º 2161 - G.E.A.-2022

Ref.: solicitud de intervención bajo Expte 225-SC-2021

USHUAIA, 17 de agosto de 2022

Sr. Auditor Fiscal
a/c Secretaría Contable
C.P. David R. BEHRENS
S / D

Me dirijo a Ud. en el marco de la Auditoría Integral del Laboratorio del Fin del Mundo S.A.P.E.M., tramitada bajo el expediente citado en la referencia.

La presente se efectúa con el objeto de solicitar la intervención de la Secretaría Legal, sobre las cuestiones laboral, previsional, asistencial y relativas a las prestaciones. En particular se requiere el énfasis en las consideraciones expuestas bajo los incisos a) y c) del apartado del Anexo I de la Resolución Plenaria N.º 177/2022, cuya temática señalada se encuentra incluida para el informe cuya fecha límite de presentación el 15/09/2022.

A tal efecto se señalan sobre los tópicos requeridos, los interrogantes e incongruencias que surgieron, luego del análisis de la plantilla de empleados del Laboratorio FDM S.A.P.E.M. al mes de Diciembre de 2021.

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

Como primer dato llamativo se destaca que del total de veintiocho (28) empleados para el mes antes indicado, quince (15) se encuentran en situación “*fuera de Convenio Colectivo de Trabajo*” (fuera de CCT).

La condición de empleado fuera de Convenio fue relevada de la respuesta formulada a la nota inicial respecto del plantel que, a Octubre de 2021, se encontraba prestando servicios en el Laboratorio. También ello fue confrontado con el Libro de Sueldos y Jornales, en cuyas liquidaciones - para el caso de un empleado fuera de Convenio -, en principio no existe ningún ítem o dato específico que permita conocer dicha situación.

A modo enunciativo se detallan los siguientes interrogantes respecto del personal excluido del C.C.T. o fuera de Convenio:

1. Resulta necesario o se debe llevar a cabo un análisis de la factibilidad de utilización, de la opción de empleados fuera de Convenio.
2. Cómo se determina que un trabajador se encuentra fuera de la regulación de la negociación colectiva de trabajo.
3. Cuál es el marco jurídico aplicable a la relación laboral con un trabajador fuera de Convenio Colectivo de Trabajo, o bien si un trabajador se encuentra fuera de negociación colectiva de trabajo, cuáles serían las normas que regulan su relación laboral.
4. En cuanto a la cantidad de empleados fuera de Convenio, si existe un límite en la cantidad de personal afectado a tal condición. Lo anterior respecto de la grilla total de acuerdo a la actividad inscripta en el Convenio Colectivo de encuadre.
5. Cuál sería la metodología de fijación de las categorías, importes de las mismas, denominaciones, conceptos y/o ítems que le son liquidados. Ello



"2022 – 40° ANIVERSARIO DE LA GESTA HEROICA DE MALVINAS"

fundado en la verificación de inconsistencias detectadas respecto del Manual de Funciones informado por el Laboratorio y las liquidaciones efectuadas, respecto de cargos o puestos que no se encuentran previstos para las áreas señaladas en el referido Manual. A modo de ejemplo: cargos liquidados "Contador" o "Director Contable", cuando las opciones de puestos para el Área Contable son "Responsable Contable" y "Auxiliar Contable".

6. Cómo se regula la retribución salarial (sueldo) de los trabajadores fuera de Convenio.
7. Cuáles debieran ser los conceptos que correspondería ser liquidados, en el caso de un trabajador fuera de CCT.
8. Teniendo en cuenta la fijación de los importes de remuneraciones, estas poseen límite?. En caso afirmativo, guarda relación con los montos máximos para efectuar contribuciones y aportes previsionales.
9. ¿Debe tenerse en cuenta el tope constitucional, en las remuneraciones de empleados pertenecientes al Laboratorio?.
10. ¿Cuál es la/s condición/es específica/s para determinar que un trabajador sea encuadrado fuera de convenio?. Por ejemplo se verificaron liquidaciones de agentes con nivel secundario de estudios, que nunca fueron encuadrados dentro del Convenio elegido, o bien que, a pesar de su jerarquía, no poseen personal a cargo (como condiciones que puedan entenderse necesarias para superar la última categoría del Convenio en el cual se encuentran encuadrados).
11. El trabajador fuera de Convenio:
 - a) ¿Posee un límite en la extensión de su jornada de trabajo?

- b) ¿Goza de los mismos derechos de la seguridad social, que aquel que se encuentre amparado bajo determinado Convenio?
- c) ¿Podría aplicársele supletoriamente el Convenio Colectivo de Trabajo de la actividad que desarrolla, total o parcialmente al trabajador que se encuentra fuera de su relación laboral?
- d) ¿Goza de licencias especiales, feriados y otras franquicias? (ej. enfermedad).
- e) ¿Posee cobertura en salud?. En caso afirmativo, ¿en qué obra social encuadraría el mismo?. ¿Podría hacer opción de cambio de prestadora o agente de salud?.
- f) Los pagos realizados a los trabajadores fuera de Convenio: ¿Se encuentran alcanzados por el Impuesto a las Ganancias?. Lo anterior en caso de que la prestación del servicio se efectúe fuera de la Provincia de Tierra del Fuego.
- g) ¿Qué tratamiento se debe dispensar a un trabajador fuera de Convenio ante la extinción de su vínculo laboral?

Otros interrogantes:

1. ¿No sería necesario un análisis del encuadre en el Convenio Colectivo de Trabajo actual?. O bien si este se llevó a cabo, quién lo efectuó?. Quién tendría la responsabilidad de efectuar dicho estudio de la aplicabilidad del Convenio utilizado a la fecha?. Lo anterior fundado en que, el 50% del personal del Laboratorio se encuentra por fuera de él.
2. ¿Cuándo se considera que se encuentra en relación de dependencia un trabajador?.



"2022 – 40° ANIVERSARIO DE LA GESTA HEROICA DE MALVINAS"

3. ¿Qué es o qué representa el encuadre convencional, que carácter posee, y cómo se aplica a una relación laboral?
4. ¿Qué es el “desencuadramiento” convencional en una relación laboral y qué efectos posee en violación al principio de irrenunciabilidad?
- 5.Cuál es el tratamiento laboral que corresponde dispensar al personal en calidad de pasantes.
6. Cuáles son los regímenes de retenciones aplicables en materia previsional.
7. Cuáles son los regímenes de información aplicables en materia laboral y/o previsional.
- 8.Cuál es la correcta vinculación entre la actividad laboral encuadrada bajo el Convenio Colectivo de Trabajo y su exclusión, con los datos informados en los Formularios 931 de AFIP. Lo anterior luego de detectar inconsistencias, así como situaciones de dudoso encuadre para determinados trabajadores. A modo de ejemplo se observó en la nómina del F931 correspondiente a diciembre de 2021, la actividad bajo el N.º 049, que según la Tabla de Códigos de Actividad de la Resolución General (AFIP) N.º 3684 corresponde a “*Actividades no clasificadas*”. Resulta correcto utilizar dicho código? o se debería declarar otra actividad que se ajuste mejor a la situación del Laboratorio en la actualidad y que ello guarde relación con su inscripción registral.

También en cuanto a la “*Modalidad del Contrato*” declarada en dicho F931, se detectó que una (1) empleada se encuentra bajo la modalidad 1 que corresponde “*A tiempo parcial: Indeterminado/permanente*”; ocho (8) empleados se encuentran bajo la modalidad 8 “*A Tiempo completo indeterminado/Trabajo permanente*”; seis (6) empleados bajo la modalidad 12 “*Trabajo eventual*” y trece (13) empleados en la modalidad 14 “*Nuevo Período de Prueba*”, según

Resolución General (AFIP) N.º 3757. Esto último inclusive con personal que ingresó en 2018, y que aún a diciembre/21 se sigue declarando bajo la modalidad 14.

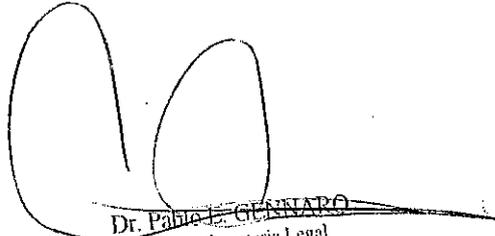
Se destaca que todavía no se concluyó el análisis presupuestario, con el fin de relevar si la incorporación de personal o exclusión del mismo, fuera del Convenio Colectivo de Trabajo de encuadre actual, fue tenido en cuenta en cada proyecto presentado.

Por último, se informa que la presente fue generada, ya conociendo los términos del Informe Legal N.º 125/2020 Letra: TCP-CA del 31 de agosto del 2020.

Se eleva a sus efectos.


C.P. Claudia M. CHAVEZ
Auditora Fiscal - T.C.P.
Contadora Pública (UNaM)
Mat. Tº 1 Fº 150 - C.P.C.E.T.F.

Pose a los Dros Virguito, Dorron
y Bogado dodo la extusion de lo
requirido. Por sistema SIGA a la Dra
Dorron.


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

18 AGO. 2022



"2022-40° ANIVERSARIO DE LA GESTA HEROICA DE MALVINAS"

Nota Interna N° 2436/2022

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

Ushuaia, 14 de septiembre de 2022

SR. SECRETARIO CONTABLE A/C

C.P. DAVID R. BEHERENS

Comparto el criterio vertido en el Informe Legal N° 243/2022 Letra: T.C.P.-C.A., suscripto por las Dras. Andrea V. DURAND y Daiana B. BOGADO, en el marco de la Auditoría Integral del Laboratorio del Fin del Mundo y en respuesta al requerimiento efectuado por la Auditora Fiscal C.P. Claudia CHAVEZ mediante la Nota Interna N° 2161-GEA-2022.

En consecuencia se remiten las actuaciones a efectos de dar continuidad al trámite.

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

