

PARTE INDIVIDUAL

...El hombre puede emplear y explotar libremente su fuerza de trabajo en su propio beneficio, dedicándose a la industria, el comercio, el arte o la profesión que desee. Pero puede también, como corolario de su libertad de trabajo, poner esa fuerza a disposición de otra persona de una manera mas o menos continua y condicionada; en este caso acepta que otro dirija su actividad y obtenga provecho de ella.

El trabajo dirigido y dependiente es aquel que se realiza por cuenta y riesgo de un empleador de quien a la vez se recibe remuneración o salario.

Podemos decir que se denomina TRABAJO EN RELACION DE DEPENDENCIA el que efectúa quien pone a disposición de un empleador su fuerza de trabajo, realizando actos, ejecutando obras o prestando servicios a cambio de una remuneración.....

Características generales

Las relaciones laborales entre un trabajador y su empleador se rigen básicamente por la ley 20.744, la ley de empleo 24.013, las leyes 24.665 y

24.667 (para PYMES) con las reformas introducidas por la ley 25.013. vigente a partir del 3 de octubre de 1998, a partir de la cual, se aplica en las relaciones laborales del sector privado, regímenes distintos según los trabajadores hayan ingresado antes o después de la entrada en vigencia de dicha ley y las modificaciones introducidas por la ley 25.250

Es decir, que los empleadores que a la entrada en vigencia de la reforma de la ley 25.013 contratasen nuevos trabajadores se registrarán por la legislación vigente anterior a las modificaciones introducidas por la misma, principalmente en cuanto a lo que se refiere a INDEMNIZACION Y PREAVISO y desde la sanción de la ley 25.250, en cuanto a lo que se refiere a PERIODO DE PRUEBA Y REDUCCIONES DE LAS CONTRIBUCIONES PATRONALES.

Marco legal aplicable

- Empleos anteriores, hasta el 2/10/1998.....régimen de la ley 20.744, excluida modif. Ley 25013
- Empleos nuevos, desde 3/10/1998.....régimen de la ley 20744 incluida modif. Ley 25013

Como lo establecen las leyes 25.013 y 25.250, todos los contratos promovidos que a la entrada en vigencia de las distintas leyes se encuentren vigentes, se mantendrán hasta su finalización.

ASPECTOS GENERALES DE LAS REFORMAS INTRODUCIDAS POR LAS LEYES 25013 Y 25.250

Periodo de Prueba:

La ultima reforma, ley 25250 permite celebrar un CONTRATO A PRUEBA por el termino de un mes, pudiendo las CCT ampliarlo a 6 meses.

Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin derecho a indemnización alguna con motivo de la extinción. Al igual que la legislación anterior, un mismo trabajador no podrá ser contratado a prueba por el mismo empleador, mas de una vez.

El contrato a prueba deberá registrarse en el LIBRO ESPECIAL (art. 52 ley 20744) o en el REGISTRO UNICO DE PERSONAL (art. 84, ley 24.467)

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones propios de la categoría o puesto de trabajo que desempeñe, incluidos los derechos por accidentes de trabajo o enfermedad y los sindicales.

El empleador y el trabajador no están exentos de ningún aporte y contribución para las obras sociales, asignaciones familiares y cuota correspondiente al régimen vigente de riesgo de trabajo, de los correspondientes a jubilaciones y pensiones, INSSJP y fondo nacional de empleo.

Una vez finalizado el periodo de prueba y existiendo un aumento efectivo en la nomina de trabajadores contratados por tiempo indeterminado que poseía el empleador al 30/04/2000, tendrá reducciones en sus contribuciones, en relación con cada incremento.

La reducción consiste en una eximisión parcial de las contribuciones a la Seguridad Social, equivalente desde 1/3 hasta el 50% de las mismas, según se contrata para ocupar el nuevo puesto de trabajo a un hombre de 45 años o más, o una mujer jefe de hogar de cualquier edad, o un joven varón o mujer de hasta 24 años, etc.

Transcurrido el periodo de prueba, el contrato se transformara en un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, computándose como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social dicho periodo.

CARACTERÍSTICAS	LEY ACTUAL 25250	LEY ANTERIOR 25013
DURACIÓN	1 mes ampliable a 6 meses por CCT	3 meses ampliables a 6 meses por CCT
APORTES/CONTRIBUCIONES	No hay exención	Exento 100% el primer mes excepto O Social, Asig.

		Fliares y ART
--	--	---------------

Preaviso:

La ley 25250 no estableció cambios respecto de lo que ya modificado por la ley 25013.

Esta última establece un régimen similar de preaviso al que se encontraba vigente para los empleados ingresados con anterioridad a su sanción, pero con plazos y condiciones distintas.

El preaviso cuando las partes no fijen un término mayor, deberá darse con la sgte. Anticipación:

- Por el trabajador: 15 días
- Por el empleador: 15 días cuando el trabajador tuviese una antigüedad mayor a 30 días y menor a 3 meses.

Un mes, si la antigüedad es mayor a 3 meses y menor a 5 años.

Dos meses, cuando fuere superior a 5 años.

Estos plazos correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso, a diferencia de la legislación anterior - ley 20744 – que corría a partir del primer día del mes sgte. al de la notificación del preaviso.

Con esta modificación al régimen de preaviso, desaparece si el despido se realiza antes de la finalización del mes, lo que se llama actualmente "integración mes de despido".

La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente, deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva.

Ley actual 25013 Leyes anteriores 20744 y 24465
 Por el trabajador 15 días
 Por el trabajador: un mes
 Por el empleador 15 días: cuando el empleado tenga una antigüedad de uno a tres meses.

Un mes: cuando la antigüedad sea mayor a 3 meses y menor a cinco años.

Dos meses: cuando sea mayor a cinco años
 Por el empleador

Un mes: cuando el empleado tenga una antigüedad no mayor a 5 años

Dos meses cuando sea mayor a cinco años El preaviso rige a partir del día sgte. al de la notificación

El preaviso rige a partir del primer día del mes sgte. al de la notificación

Para los contratos celebrados por PYMES -ley 24467- a partir del 6/4/1995, el preaviso es siempre de un mes y no le corresponde integración mes de despido.

Indemnización por antigüedad o despido:

De acuerdo con lo establecido por la última norma legal – ley 25013 – en los casos de despido por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, este deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 1/12 parte de la remuneración mensual, normal y habitual, percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si este fuera menor por cada mes de servicio o fracción mayor de 10 días. Matemáticamente sería el equivalente a 2,5 jornales o al 8,33 % de la mejor remuneración tomada como base para el cálculo de la indemnización.

Asimismo, se establece que, como mínimo, dicha indemnización en ningún caso podrá ser inferior a 2/12 avas partes del sueldo tomado como base, es decir, que no podrá ser inferior a 5 jornales.

A diferencia del régimen anterior, el cual rige para las relaciones laborales anteriores a la ley actualmente sancionada, se establecía como mínimo indemnizatorio el equivalente a dos sueldos.

Al igual como lo establece la legislación actual, en ningún caso la mejor remuneración para base de cálculo podrá exceder el equivalente de 3 veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable al trabajador al momento del despido por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social le corresponderá fijar y publicar el monto que corresponda juntamente con las escalas salariales de cada convenio.

Ante la falta de pago en término y sin causa justificada de la indemnización por despido sin justa causa, o de un acuerdo rescisorio homologado, se presumirá la existencia de conducta temeraria y maliciosa por parte del empleador según lo dispone el art. 275 de la ley 20744, por el cual éste podrá ser condenado a pagar un interés de hasta 2,5 veces el interés que cobren los bancos oficiales, para operaciones corrientes de descuentos de documentos comerciales según lo estime el Juez de la causa.

En los casos que el despido, fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, la indemnización se reduce a 1/18 avas partes, por cada mes de antigüedad o fracción mayor de 10 días.

Asimismo, se establece que como mínimo, dicha indemnización en ningún caso podrá ser inferior a 2/18 avas partes del sueldo tomado como base o sea 3,34 jornales calculados sobre la base del sistema establecido. Al igual que para el despido sin justa causa, rige el tope de 3 veces el importe mensual promedio de todas las remuneraciones previstas en el Convenio Colectivo.

En todos los casos el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad. Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviese menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de la antigüedad.

La nueva ley establece un régimen indemnizatorio agravado, para el supuesto de despido discriminatorio.

Quien invocare despido discriminatorio originado por motivos de raza, sexo o religión tendrá derecho a cobrar una indemnización equivalente a un 30% mas que el que le hubiere correspondido por despido incausado, no aplicándose tope alguno como base de calculo.

Bajo este supuesto, la prueba estará a cargo de quien invoque dicha causal.

La ley originalmente incluía también como causales de despido discriminatorio, el originado por la nacionalidad, orientación sexual, ideología u opinión política o gremial, pero fueron vetados por el decreto 1.111/98 que promulgo la ley

La nueva ley obliga a los cedentes, contratistas o subcontratistas a exigir específicamente a sus cesionarios o sus subcontratistas además del adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social, el numero de CUIL de cada uno de los trabajadores que presten servicios y las constancias de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo.

Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa.

El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social.

EMPLEO NO REGISTRADO

La ley nacional de empleo 24013 con las modificaciones introducidas hasta la fecha incluyendo las modificaciones incorporadas por la ley antievasión – ley 25345 – establece:

Art. 7° -Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador:

a-En el libro especial del art. 52 de la ley de contrato de trabajo o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares.

b-En los registros mencionados en el art. 18, inc a- las relaciones laborales que no cumplieren con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán no registradas.

Art. 8° -El empleador que no registrare una relación laboral abonara al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente. En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a 3 veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del art. 245 de la ley de contrato de trabajo.

Art. 9° -El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonara al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

Art. 10° -El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonara a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración.

Art. 12° -El empleador que registrare espontáneamente y comunicare de modo fehaciente al trabajador dentro de los 90 días de la vigencia de esta ley las relaciones laborales establecidas con anterioridad a dicha vigencia y no registradas, quedara eximido del pago de los aportes, contribuciones, multas y recargos adeudados, incluyendo obras sociales emergentes de esa falta de registro. El empleador que, dentro del mismo plazo, rectificare la falsa fecha de ingreso o consignare el verdadero monto de la remuneración de una relación laboral establecida con anterioridad a la vigencia de esta ley y comunicare simultanea y fehacientemente al trabajador esta circunstancia, quedara eximido del pago de los aportes, contribuciones, multas y recargos adeudados a la fecha de esa vigencia, derivados del registro insuficiente o tardío. No quedan comprendidas en este supuesto las deudas verificadas administrativa o judicialmente.

A los fines previsionales, las relaciones laborales registradas según lo dispuesto en este artículo:

- Podrán computarse como tiempo efectivo de servicio;
- No acreditarán aportes ni monto de remuneraciones.

Art. 15° -Si el empleador despidiere sin causa justificada dentro de los dos años desde que se le hubiere cursado de modo justificado la intimación prevista, el trabajador despedido tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido. Si el empleador otorgare efectivamente el preaviso, su plazo también se duplicará. La duplicación de las indemnizaciones tendrá igualmente lugar cuando fuere el trabajador el que hiciera renuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en los arts. 8,9 y 10, y que el empleador acredite de modo fehaciente que su conducta no ha tenido por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido.

Ley 25323:Incremento de las indemnizaciones:

Consta de tres artículos y establece un incremento de las indemnizaciones en el caso de los trabajadores no registrados o registrados deficientemente.

Las indemnizaciones previstas por las leyes 20744 y 215013, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no este registrada o lo este de modo deficiente.

Para las relaciones iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, los empleadores gozarán de un plazo de 30 días contados a partir de dicha oportunidad para regularizar la situación de sus trabajadores, vencido el cual le será de plena aplicación el incremento dispuesto en el párrafo anterior.

El agravamiento indemnizatorio establecido en este artículo no será acumulable a las indemnizaciones previstas por los artículos 8,9,10 y 15 de la ley 24013.

Si el empleador fehacientemente intimado no le abonare al trabajador las indemnizaciones previstas en los arts. 232,233 y 245 de la ley 20744 y los artículos 6 y 7 de la ley 25013 o las que en el futuro las reemplacen, y consecuentemente lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, estas serán incrementadas en un 50%.

Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo, hasta la eximición de su pago.

REGISTROS Y DOCUMENTACIÓN

Libro especial de remuneraciones:

El art. 52 de la LCT establece que todos los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado.

Los datos mínimos que dicho libro deberá contener son:

- Individualización íntegra y actualizada del empleador
- Nombre del trabajador
- Estado civil
- Fecha de ingreso y egreso
- Remuneraciones asignadas y percibidas
- Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares

Asimismo queda prohibido:

- Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada
- Dejar blancos o espacios
- Hacer interlineados, raspaduras o enmiendas, los que deberán ser salvados en el cuadro o espacio respectivo, con la firma del trabajador al que se refiere el asiento y el control de la autoridad administrativa
- Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliación o registro

Si se trata de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa.

Deberá tenerse presente que los jueces merituarán la omisión de las formalidades antes descriptas, en función de las circunstancias del caso, igual que la validez de los registros, planillas u otros elementos de contralor exigidos por los estatutos profesionales o convenciones colectivas del trabajo.

Su falta de exhibición a requerimiento judicial o administrativo se considerará presunción a favor de las afirmaciones del trabajador sobre las circunstancias que debían constar en los mismos.

Recibos de remuneraciones:

Todo pago en concepto de salario o remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado o con la impresión digital del trabajador, por duplicado, para hacerle entrega de una copia.

El recibo deberá incluir como mínimo:

- Nombre íntegro o razón social del empleador, su domicilio y su número de CUIT

- Nombre y apellido del trabajador, su calificación profesional y su número de CUIL
- Tipo de remuneración que perciba
- Fecha en que se efectuó el último depósito de las contribuciones y aportes retenidos en el período inmediatamente anterior y el banco en el que se efectuó
- Total bruto de la remuneración básica, número de jornales u horas trabajadas, etc. Y sus importes por unidad y totales correspondientes al lapso liquidado
- Deducciones que legalmente corresponden
- Importe neto percibido, en números y en letras
- Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador
- Lugar y fecha en que se efectiviza el pago
- Fecha de ingreso y tarea cumplida por el trabajador.

Si el empleador opta por agrupar en un solo recibo varios conceptos, como sueldo, vacaciones, asignaciones familiares, indemnizaciones, etc. Estos deberán quedar claramente indicados en cada uno de ellos en forma discriminada.

Registro único de personal:

Las pequeñas y medianas empresas podrán sustituir los libros y registros exigidos por las normas legales y convencionales vigentes, por uno denominado "registro único de personal".

En él se asentará la totalidad de los trabajadores y será rubricado por la autoridad administrativa laboral competente.

En el mismo se harán constar el nombre y apellido o razón social del empleador, su domicilio, su CUIT y además los sgtes. Datos:

- Nombre y apellido del trabajador y su número de documento de identidad
- Número de CUIL
- Domicilio del trabajador
- Estado civil e individualización de las cargas de familia
- Fecha de ingreso

- Tarea a desempeñar
- Modalidad de contratación
- Lugar de trabajo
- Forma de determinación de la remuneración asignada, monto y su fecha de pago
- Régimen previsional por el que haya optado el trabajador y en su caso, la individualización de su administradora de fondos de jubilaciones y pensiones – AFJP-.
- Toda modificación que se opere en los datos consignados y, en su caso, la fecha de egreso

Régimen de vacaciones y otras licencias:

El trabajador gozará de un periodo mínimo y continuado de vacaciones remuneradas por los siguientes plazos:

- 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda los 5 años
- 21 días corrido cuando la antigüedad sea mayor a 5 años y menor a 10 años
- 28 días corridos cuando la antigüedad sea mayor a 10 y menor a 20 años
- 35 días corridos cuando la antigüedad sea mayor a 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 corresponden las mismas.

Para tener derecho a los días indicados precedentemente el trabajador deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo de los días hábiles, comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo.

A este efecto se computarán como hábiles los días en que el trabajador debería normalmente prestar servicios.

Cuando no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto, gozará de 1 día de descanso por cada 20 días de trabajo efectivo.

Las vacaciones comenzarán siempre en lunes o el día siguiente hábil si aquel fuere feriado o laborable para el trabajador.

La época de otorgamiento será entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente.

Su iniciación deberá comunicarse por escrito al trabajador con una anticipación no menor a 45 días.

La retribución se calcula dividiendo por 25 el importe del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento y se multiplicará por los días que le corresponde según su antigüedad en el empleo. Deberán abonarse antes de su inicio.

Cuando se extinga la relación laboral por cualquier causa, el trabajador tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las vacaciones correspondientes a ese año de acuerdo con el tiempo efectivamente trabajado durante el mismo.

Licencias especiales:

- Por nacimiento de hijo: 2 días corridos.
- Por matrimonio: 10 días corridos.
- Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, de hijos o padres: 3 días corridos
- Por fallecimiento de hermano: 1 día.
- Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: 2 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario.

Sueldo anual complementario:

El trabajador tendrá derecho a cobrar un SAC equivalente a 1/12 partes de la mejor remuneración percibida en cada semestre calendario.

La primera cuota será abonada el 30 de junio y la segunda el 31 de diciembre de cada año.

Cuando se extinga la relación laboral por cualquier causa, el trabajador tendrá derecho a percibir la parte proporcional del sueldo anual complementario correspondiente a ese semestre de acuerdo con el tiempo efectivamente trabajado durante el mismo.

VALES ALIMENTARIOS, CAJAS DE ALIMENTOS Y OTROS BENEFICIOS SOCIALES – LEY 24700

Beneficios Sociales:

Se denomina beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tienen como

objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo en beneficios sociales las siguientes prestaciones:

- Los servicios de comedor de la empresa.
- Los vales del almuerzo, hasta un tope máximo por día de trabajo que fije la Autoridad de aplicación.
- Los vales alimentarios y las canastas de alimentos otorgados a través de empresas habilitadas por la Autoridad de aplicación, hasta un tope máximo de 20% de la remuneración bruta de cada trabajador comprendido en convenio colectivo de trabajo y hasta un 10% en el caso de trabajadores no comprendidos.
- Los reintegros de gastos de medicamentos, médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, medico u odontólogo debidamente documentados.
- La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas.
- Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y / o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta 6 años de edad, cuando la empresa no contare con esas instalaciones.
- La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar.
- El otorgamiento o pagos debidamente documentados de cursos o seminarios de capacitación.
- El pago de los gastos de sepelio de los familiares a cargo del trabajador.

Forma de pago:

Prestaciones complementarias:

El salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.

Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador, con excepción de:

- Los retiros de socios, de gerentes de sociedades de responsabilidad limitada a cuenta de las utilidades del ejercicio debidamente contabilizadas en el balance.

- Los reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado calculado sobre la base de kilómetro recorrido, conforme los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro por la DGI.
- Los viáticos de viajantes de comercio acreditados con comprobantes y los reintegros de automóvil.
- El comodato de casa-habitación de propiedad del empleador, ubicado en barrios o complejos circundantes al lugar de trabajo, o la locación, en los supuestos de grave dificultad en el acceso a la vivienda.

Se considerará prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales del falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente y homologadas por la Autoridad de Aplicación, conforme normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo.

INSCRIPCIONES VARIAS:

El empleador deberá, además de su inscripción ante el SUSS, realizar las pertinentes inscripciones ante la obra social y el sindicato que le correspondan de acuerdo con la actividad que desarrolla.

Clave de Alta temprana

A partir del mes de noviembre de 2000, la DGI dispuso una serie de normas que debe cumplir el empleador con el fin de registrar en tiempo y forma a los trabajadores.

Esta disposición se encuadra en el objetivo de blanqueo de los trabajadores en negro y en la búsqueda de simplificar las tareas de inscripción de un nuevo trabajador en los distintos organismos: ANSES, ART y obra social.

Los empleadores responsables del Sistema Único de la Seguridad Social – incluidos los monotributistas – quedan obligados a solicitar la “Clave de alta Temprana” de sus nuevos trabajadores, en los términos y condiciones establecidos en la Resolución General.

La mencionada solicitud deberá realizarse con anterioridad a la fecha de inicio de las tareas de los referidos trabajadores. A tales efectos, se considerará como fecha de inicio de la prestación de tareas la de comienzo efectivo de la relación laboral, cualquiera fuera la modalidad de contratación celebrada.

Quedan excluidos de la obligación dispuesta por la presente, en el ámbito del Estado Nacional, del Gobierno Autónomo de la Ciudad de Buenos Aires y de los Estados Provinciales: los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, sus dependencias y organismos.

Solicitud de Alta Temprana:

Constancia de aceptación

Los empleadores formalizarán la “Solicitud de Alta Temprana” según alguna de las modalidades que se indican:

Por Internet, a través de la página web de este Organismo (www.afip.gov.ar) informando los siguientes datos:

- Clave única de identificación tributaria del empleador
- CUIL del empleado o CUIT de cada trabajador para el cual se solicita el alta.
- Fecha de inicio de la relación laboral de cada trabajador

El sistema consignará automáticamente la CAT y permitirá generar, como único comprobante válido por cada operación realizada la “constancia de aceptación”.

b-Ante la dependencia de este Organismo en la que se encuentre inscripto el empleador o la que corresponda a su domicilio mediante nota por duplicado.

La dependencia tramitará la solicitud y entregará la constancia de aceptación con la CAT asignada, al momento de la presentación.

Trabajadores contratados por terceros, empresas de servicios eventuales, resp. solidaria:

Los empleadores que reciban servicios de trabajadores que se encuentren en relación de dependencia con otro responsable, deberán solicitar a este último y previo al inicio de la prestación efectiva de servicios en su establecimiento, copia de la “constancia de aceptación” con la CAT oportunamente otorgada, conservándola a disposición de ésta Administración Federal, o bien una constancia que acredite su condición de dependiente, que contendrán los siguientes datos:

- Apellido y nombres o razón social del empleador
- CUIT del empleador
- CUIL o CUIT del trabajador

- Fecha de inicio de la relación laboral
- CAT en caso de poseerla

MODELO DE CONSTANCIA DE ACEPTACION

MODELO DE CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN ALTA TEMPRANA			
CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN			
DATOS CONFIRMADOS			
CUIT Empleador			
Denominación			
Fecha de transacción			
EMPLEADOS REGISTRADOS			
CUIL	Apellido y Nombre	Fecha de inicio	CAT

REGIMEN DE APORTES Y CONTRIBUCIONES

Aspectos generales:

A través del decreto 2284/91 fue creado el SUSS que depende del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El SUSS tiene a su cargo al ANSES. Lleva a cabo todas las funciones y objetivos que les competían a las ex Cajas de Subsidios Familiares, y las funciones que tenía el Instituto Nacional de Previsión Social.

A partir de 1993 la DGI paso a ser la encargada de la aplicación, fiscalización y ejecución judicial de todos los recursos de la seguridad social.

Juntamente con la CUSS el empleador debe depositar el importe correspondiente a las ART.

Las sumas abonadas al personal en concepto de asignaciones familiares serán deducibles de los importes que los empleadores deban ingresar en el SUSS hasta el tope fijado por la sumatoria de aportes y contribuciones destinados al SIJP y por subsidio familiar y fondo de desempleo. De existir un excedente no deducido, deberá solicitarse su reintegro en forma directa al ANSES.

Teniendo en cuenta que la DGI tiene a su cargo la fiscalización del sistema, tanto los formularios que deben utilizarse, lugares y fecha de vencimientos de pagos dependen de la categoría en la que el contribuyente se encuentra encuadrado frente a dicho organismo de control, y al número de CUIT.

Régimen de aportes y contribuciones para los trabajadores a tiempo parcial:

Las remuneraciones que percibirán los trabajadores sean iguales o superiores a 3 MOPRES (valor actual \$80) durante su periodo activo las prestaciones de la seguridad social, jubilación o pensión serán las previstas por la legislación vigente.

Cuando las remuneraciones sean inferiores, las prestaciones de la seguridad social serán proporcionales al tiempo trabajado y a los aportes y contribuciones efectuados.

Cuando las remuneraciones sean inferiores a 3 MOPRES podrá optar por los beneficios de la obra social, integrando a su cargo la diferencia del aporte y la contribución del empleador, correspondientes a un salario de 3 MOPRES, con la calculada sobre la remuneración real. En estas circunstancias deberá comunicárselo a su empleador en una nota quien deberá archivarla a efectos de que le sirva como constancia de la opción ejercida.

La RG ratifica que el trabajador deberá notificar en forma fehaciente al empleador dicha opción, y que las sumas resultantes se ingresaran a partir del vencimiento de las obligaciones correspondientes al mes en que se ejerza la opción.

Cuando no se ejerza la opción, el trabajador y el empleador quedaran eximidos de sus respectivos aportes y contribuciones, por montos mayores a los calculados sobre la remuneración efectivamente percibida.

Si el trabajador a tiempo parcial se desempeñare en relación de dependencia para mas de un empleador y la suma de sus remuneraciones fuere igual o superior a 3 MOPRES la unificación de aportes y contribuciones se notificará por nota al empleador.

Otros aportes y contribuciones:

Cada CCT puede establecer distintos porcentajes que tendrán a su cargo cada una de las partes por determinados conceptos:

- Sindicato
- Turismo
- Seguro Adicional
- Seguro de Sepelio

Deberán cumplirse en forma obligatoria.

La Superintendencia de Seguros de la Nación prevee el seguro colectivo de vida obligatorio que todo empleador deberá tomar a su cargo contra la cobertura por muerte e invalidez total, absoluta, permanente e irreversible de sus trabajadores en relación de dependencia.

Este seguro y su indemnización son independientes de otro beneficio social, seguro o indemnización de cualquier naturaleza fijados en Convenios Colectivos, legislación laboral o previsional.

La Caja Nacional de Ahorro y Seguros actuara como único asegurador, si bien cada empleador podrá contratar el seguro a través de cualquier compañía de seguros autorizada a operar en el ramo de seguro de vida colectivo.

Los trabajadores en relación de dependencia que presten servicios con mas de un empleador tendrán derecho solo a un seguro y la contratación queda a cargo del empleador en el que cumple la jornada normal de trabajo mayor o tenga a su cargo el salario familiar.

Régimen especial de los recursos de la seguridad social para pequeños contribuyentes:

Los contribuyentes que hayan optado por el régimen del Monotributo, podrán a su opción afectar hasta un número máximo de trabajadores en relación de dependencia al régimen especial de aportes y contribuciones bajo este sistema, de acuerdo con la categoría en que se encuentren encuadrados.

Aportes y contribuciones al régimen de la seguridad social

Los aportes que el empleador deberá retener de la remuneración de cada uno de los trabajadores afectados al Monotributo, como aporte personal fijo son los siguientes:

- \$30 con destino a la obra social
- Deberá ingresar una contribución fija como empleador de \$50 por cada uno de los trabajadores afectados a dicho régimen con los siguientes destinos:
 - \$45 a la seguridad social
 - \$5 a la obra social
- Deberá ingresar mensualmente por cada trabajador afectado a dicho régimen la cuota correspondiente con destino a la ART.

NUEVO REGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES

Régimen de reparto. Régimen de capitalización.

El SIJP – SISTEMA INTEGRADO DE JUBILACIONES Y PENSIONES – instituido por la ley 24241 posibilita al trabajador en la etapa activa elegir entre capitalizar su aporte personal o seguir contribuyendo al Estado en un nuevo sistema de reparto.

El nuevo sistema de capitalización es mixto y obligatorio.

El nuevo sistema privado complementa el régimen oficial vigente porque el Estado se hará cargo de la prestación básica universal -PBU- y de la prestación compensatoria (PC) que conformaran parte del futuro haber jubilatorio.

La PBU será una especie de jubilación mínima a la que tendrán derecho quienes acrediten 30 años de servicios con aportes y que hayan cumplido 65 años en el caso de los hombres y 60 años para las mujeres.

Las mujeres pueden optar por continuar hasta los 65 años. Es posible compensar el exceso de edad con la falta de años de servicio.

El calculo sigue al siguiente criterio: 2 años de edad excedentes por un año de servicio faltante.

La prestación compensatoria es la que se otorga al reconocer los aportes realizados al sistema anterior.

Además existe la prestación adicional por permanencia –PAP- que se trata de una bonificación o reconocimiento para aquellos que, en lugar de transferir sus derechos jubilatorios al sistema de capitalización individual, permanecen en el sistema de reparto. El calculo basado en la prestación compensatoria establece que debe reconocerse 0,85% con aportes realizados.

El régimen de capitalización entro en vigencia en julio de 1994.

Para quienes opten por el sistema de capitalización, al jubilarse recibirán de parte del Estado la PBU que se estima será del orden de los \$160 mensuales y la PC que dependerá de los años que el trabajador haya aportado al viejo sistema que será equivalente al 1,5% por cada año de servicios con aportes hasta de un máximo de 35 años, calculados sobre el promedio de remuneraciones durante los últimos 10 años anteriores al cese mas el capital que hayan acumulado capitalizado en su cuenta individual de la AFJP.

El régimen de reparto estatal puro le conviene a las personas mayores. Estas recibirán del Estado, al momento de jubilarse, la PBU, la PC y la PAP que serán equivalentes al 0,85%

por cada año de aporte por el sueldo promedio de los últimos 10 años. De acuerdo con la nueva ley, quienes estén próximos a jubilarse se ven favorecidos por el sistema de reparto. Los mayores de 50 años serán proclives al sistema de reparto porque la prestación complementaria y la prestación adicional por permanencia superarían el aporte capitalizado en una AFJP.

El sistema mixto de capitalización les conviene a los trabajadores jóvenes. Para estos, la elección representará acceder a un sistema de retiro privado caracterizado por su transparencia; en cualquier etapa el afiliado podrá solicitar el estado de su cuenta previsional y un informe acerca de la rentabilidad que obtuvo por su capital. El sistema mixto de capitalización, en este aspecto, es muy semejante al vigente con cualquier cuenta abierta en una institución financiera. En resumen, los trabajadores jóvenes que tendrán tiempo suficiente para aportar a las AFJP se verán beneficiados adhiriendo de capitalización. Las autoridades de aplicación proyectan que una persona joven que gana hoy \$600, percibirá una jubilación, por todo concepto, del 92% de su sueldo.

La diferencia fundamental entre el régimen de reparto y el de capitalización estriba en que en el primero los trabajadores activos contribuyen a pagar las jubilaciones y las pensiones de la clase pasiva, a través de aportes mensuales obligatorios realizados en proporción a sus ingresos. Es decir, el afiliado que esta trabajando acumula derechos futuros a prestaciones jubilatorias, sin acumular recursos. En otra aceptación, este sistema implica el traslado de recursos de los trabajadores de mayores ingresos a los de menores.

En cambio, el régimen de capitalización se caracteriza por la acumulación de recursos en un fondo o “sistema de capitalización”. Este necesita para su funcionamiento:

- Una sociedad administradora de fondos de jubilaciones y pensiones.
- Una estructura de cuentas individuales de capitalización, que funcione como una caja de ahorros
- Una cartera de activos financieros, el fondo de jubilaciones y pensiones perteneciente a los beneficiarios, administrada por las AFJP

La nueva ley contempla también seguros por invalidez o muerte. Si el afiliado falleciera o quedara invalido a los 45 años, por medio de este seguro, los demás trabajadores aportaran por él. La cobertura de vida e invalidez del afiliado termina a los 65 años. En estos casos la prestación será equivalente al 70% del sueldo actualizado de los últimos 5 años.

La ley obliga que deben tenerse como mínimo, 30 años de aportes. La diferencia estribara en que lo que se aporte durante mas años se ira capitalizando.

El afiliado puede jubilarse antes de los 65 años cuando lo que acumulo en su cuenta individual le permita aspirar a una renta vitalicia, por ejemplo, semejante a la que hubiera accedido al cumplir 65 años.

En principio están obligados a aportar al nuevo sistema las personas mayores de 18 años, trabajen en relación de dependencia o en forma autónoma.

Podrán incorporarse, además, en forma voluntaria, las amas de casa, los miembros del clero y los del consejo de administración sin retribución de cooperativas.

REGIMEN DE ASIGNACIONES FAMILIARES

La ley 24714 del 2/10/1996, regula el sistema de asignaciones familiares para:

- Los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia en la actividad privada
- Los beneficiarios del SIJP
- Los trabajadores del sector publico nacional
- Los beneficiarios de pensiones no contributivas
- Los beneficiarios del seguro de desempleo
- Los beneficiarios de la ley de riesgos del trabajo

Los trabajadores domésticos, los trabajadores a domicilio, el personal docente comprendido en el Estatuto de Personal Docente de Establecimientos de Enseñanza Privada y el personal docente de universidades privadas no se encuentran beneficiados por estas normas.

Quedan excluidas de estas prestaciones las personas cuya remuneración sea superior a los \$1500 con excepción de la asignación por maternidad y por hijos con discapacidad. Este importe se eleva a \$1800 para los que trabajen en determinadas zonas.

Las asignaciones son inembargables y no están sujetas a gravámenes. No constituyen remuneración, por lo cual no serán tenidas en cuenta para la determinación del sueldo anual complementario, ni para el pago de indemnizaciones por despido, enfermedad, accidente o para cualquier otro efecto.

Estas normas establecen montos diferenciales en el pago de determinadas asignaciones, de acuerdo con los distintos tramos de sueldos en que se encuentre cada trabajador, y les asignan un tratamiento diferencial a los trabajadores radicados en determinadas provincias o regiones.

El presente régimen se financiara con:

- Contribuciones a cargo de los empleadores
- Intereses, multas y recargos.

- Rentas provenientes de inversiones
- Donaciones, legados y otras liberalidades.

ASIGNACION	FORMA DE PAGO	PERIODICIDAD
Hijo y prenatal	mensual	habitual
Hijo discapacitado	mensual	habitual
Ayuda escolar primaria y polimodal	marzo de cada año	habitual
Nacimiento o adopción	Unica vez	eventual
Maternidad	Unica vez	eventual
cónyuge	mensual	Habitual de \$15 sólo para jubilados y pensionados

Requisitos, alcances y condiciones para su percepción:

Se abonara a uno solo de los padres y no podrá percibirse simultáneamente en relación con mas de un empleo. Cuando ambos padres tengan derecho a su cobro, las mismas podrán ser solicitadas por aquel a quien su percepción, en función de su monto, le resulte más beneficiosa. Para el supuesto de pluriempleo será abonada por el empleador del lugar de trabajo en el cual tenga mayor antigüedad.

Especificas para cada tipo de asignación

ASIGNACION	TRATAMIENTO
Prenatal e hijo	<p>Se abonara por cada hijo que se encuentre a su cargo desde el momento de la concepción hasta los 18 años de edad. Para el goce de esta asignación durante el periodo anterior al nacimiento se requerirá una antigüedad mínima y continuada de 3 meses en el empleo.</p> <p>También serán considerados como hijos los menores o personas cuya guarda, tenencia o tutela hayan sido acordadas al trabajador del SIJP, por autoridad judicial o administrativa competente. En tales supuestos, los padres que hubieran resultado desplazados de la representación legal o necesaria no tendrán</p>

	<p>por esos hijos derecho al cobro de las mencionadas asignaciones.</p>
Hijo discapacitado	<p>Similar tratamiento que para el hijo, excepto que no rige el límite de la edad</p>
Ayuda escolar	<p>Se abonara por aquellos hijos que concurren regularmente a establecimientos de enseñanza básica y polimodal, en el mes de marzo de cada año o en el que comience el ciclo lectivo.</p> <p>Se otorgara al trabajador que acredite tener derecho a la asignación por hijo, como asimismo la efectiva asistencia a la escuela.</p> <p>Se abonara a uno solo de los cónyuges y no podrá percibirse simultáneamente en relación con mas de un empleo</p>
Nacimiento o adopción	<p>Se abonara en el mes en que se acredite tal circunstancia.</p> <p>Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de 6 meses a la fecha del nacimiento o la adopción</p>
Maternidad	<p>Consistirá en el pago de una suma mensual igual a la remuneración que la trabajadora hubiera debido percibir en su empleo, que se abonara durante el periodo de licencia legal correspondiente.</p> <p>Se requerirá una antigüedad mínima y continuada de 3 meses en el empleo</p>
Matrimonio	<p>Se abonara en el mes en que se acredite dicho acto ante el empleador.</p> <p>Se requerirá una antigüedad mínima y continuada de 6 meses.</p> <p>Se abonara asimismo a los dos cónyuges.</p>

Documentación que debe presentar el trabajador:

Asignación por hijo o hijo discapacitado:

- Partida de nacimiento
- DNI del hijo
- Si se trata de un hijo adoptivo se debe presentar la sentencia de adopción
- Si se trata de menores otorgados bajo guarda, tenencia o tutela se debe exhibir el testimonio expedido por autoridad judicial o administrativa competente
- Certificado de pluriempleo deberá ser presentado por el titular que perciba esta asignación y trabaje en relación de dependencia en mas de un empleo. Consiste en una constancia de los otros empleadores, de la que surge la no-percepción de este beneficio, así como el valor promedio resultante de las remuneraciones del semestre correspondiente
- Si el titular es viudo/a deberá exhibir la fotocopia del certificado de defunción de su cónyuge
- El certificado de opción pluricobertura, cuando ambos padres trabajen bajo relación de dependencia, deberá ser presentado por el titular que perciba esta asignación. Consiste en una constancia extendida por el empleador del padre o la madre del hijo, que avale la no-percepción de asignaciones familiares en función del tope remuneratorio o renuncia al cobro de las mismas en el caso en que este ultimo se encuentre en un rango menos beneficioso
- Si el padre o la madre son autónomos, el titular que perciba esta asignación deberá presentar la constancia de inscripción ante la AFIP, el numero de CUIT del otro progenitor y la constancia de inscripción en las cajas profesionales que correspondan
- Si el padre o la madre son desocupados, el titular que perciba la asignación por hijo deberá presentar una declaración jurada en la que conste que el cónyuge o conviviente se encuentra desocupado
- Si el titular esta separado de hecho se debe presentar una declaración jurada en la que conste dicha situación, así como la documentación respaldatoria que avale que el padre o la madre no cobran el beneficio
- Si el titular esta divorciado vincularmente, se debe presentar la sentencia de divorcio, de la que surja la tenencia de los hijos del matrimonio, y la documentación respaldatoria de que el padre o la madre no cobran el beneficio
- Si se trata de un hijo discapacitado, se debe presentar el certificado medico en las condiciones que determine ANSES, además de la documentación detallada anteriormente.

Asignación por prenatal:

- Certificado medico que acredite el estado de embarazo y en el que consten la fecha probable de parto y el tiempo de gestación de la mujer embarazada. Deberá ser presentado en todos los casos
- Certificado de pluriempleo, deberá ser presentado por el titular que perciba esta asignación y trabaje en relación de dependencia en mas de un empleo. Consiste en una constancia de los otros empleadores, de la que surge la no-percepción de este beneficio, así como el valor promedio resultante de las remuneraciones del semestre correspondiente
- Cuando ambos padres se encuentren casados legalmente, además del certificado medico, el titular que perciba esta asignación deberá presentar certificado de matrimonio y documentación que acredite que el cónyuge no la percibe
- En caso de uniones ilegítimas, el titular que perciba esta asignación, además del certificado medico, deberá presentar una declaración jurada en la que consten el nombre, apellido y numero de CUIL de su concubino/a, la documentación que acredite que este no la percibe y la información sumaria ante la autoridad judicial o administrativa competente, a fin de acreditar la relación de convivencia
- Si se trata de una titular viuda, la fotocopia del certificado de defunción de su cónyuge
- Si la titular es soltera o separada de hecho que no vive en concubinato, deberá exhibirse la declaración jurada en la que conste dicha circunstancia
- El certificado de opción pluricobertura, cuando ambos padres trabajen bajo relación de dependencia, deberá ser presentado por el titular que perciba esta asignación. Consiste en una constancia extendida por el empleador del padre o la madre del hijo, que avale la no-percepción de asignaciones familiares en función del tope remuneratorio o renuncia al cobro de las mismas en el caso en que este ultimo se encuentre en un rango menos beneficioso
- Si el padre o la madre son autónomos, el titular que perciba esta asignación deberá presentar la constancia de inscripción ante la AFIP, el numero de CUIT del otro progenitor o la constancia de inscripción en las cajas profesionales que correspondan
- Si el padre o la madre son desocupados, el titular que perciba la asignación por hijo deberá presentar una declaración jurada en la que conste que el cónyuge o conviviente se encuentra desocupado

Asignación por ayuda escolar anual:

- Certificación de finalización del ciclo anterior y la matrícula de inscripción correspondiente al año que se liquida deberá presentarse dentro de los 60 días de finalizado el ciclo lectivo
- El certificado de inicio del ciclo lectivo correspondiente al año que se liquida deberá exhibirse dentro de los 60 días de iniciado el ciclo lectivo

Asignación por nacimiento o adopción:

- Formulario de solicitud de prestación
- DNI del beneficiario
- DNI del recién nacido o adoptado
- Partida de nacimiento o testimonio expedido por autoridad judicial o administrativa
- Fotocopia de los recibos de sueldo correspondientes al primer o segundo semestre o a la primera remuneración según fuere su caso

Asignación por maternidad:

- Certificado medico que acredite el estado de embarazo, en el que deberán constar la fecha probable de parto y el tiempo de gestación
- Una nota, con carácter de declaración jurada, en la que se informe la fecha a partir de la cual comenzara a gozar de la licencia. Deberá presentarse con anterioridad al inicio de la misma
- En los casos de nacimiento de un hijo con síndrome de down, la trabajadora deberá comunicar fehacientemente el diagnostico del recién nacido al empleador, con un certificado medico expedido por autoridad sanitaria oficial, por lo menos con 15 días de anticipación al vencimiento del periodo de prohibición del trabajo por maternidad.

Otras disposiciones exigidas por las normas legales:

De acuerdo a lo dispuesto por ANSES, todo trabajador al inicio de su relación laboral deberá manifestar mediante “la declaración jurada de cargas de familia para la percepción de subsidios familiares” su situación frente a las normas vigentes, tenga o no derecho a percibir alguna de las asignaciones.

Cuando el trabajador cesa en sus funciones, deberá hacérsele entrega de la respectiva certificación de servicios y remuneraciones y la de afectación de haberes, a los fines de acreditar, al momento de jubilarse, la efectiva prestación de servicios.

TRAMITES ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO

Rubrica del libro de sueldos:

Deberá solicitarse ante el Ministerio de Trabajo de acuerdo con los siguientes casos:

- Rubrica del primer libro

Deberá presentarse el respectivo libro a utilizar acompañado de una nota solicitando su rubrica con firma certificada por escribano o policía (no un banco) y la constancia del CUIT.

Si se trata de una sociedad regularmente constituida, deberá agregarse fotocopia del contrato o estatuto

- Rubrica de los sucesivos libros

Una vez completado el anterior deberá presentarse el libro nuevo y el libro en uso como único requisito.

- Rubrica de un nuevo libro en reemplazo del extraviado

Deberá presentarse una nota firmada por el empleador, con firma certificada informando tal situación y acompañando la siguiente documentación:

- Denuncia policial
- Nomina de todo el personal incluido en el libro extraviado con indicación de:
- Nombre y apellido del trabajador
- Número de documento
- Fecha de ingreso
- Firma del empleado (en caso de haber egresado: fecha de egreso)
- Fotocopia autenticada de las dos ultima DDJJ presentadas ante el SUSS
- En el caso de sociedades regularmente constituidas, deberá acompañarse la documentación societaria

Rubrica de planillas de sueldos:

Para la habilitación de planillas o registro de hojas móviles en reemplazo del libro especial, por sistema de computación, deberá presentarse una nota en papel membretado de la empresa o tipo oficio, dirigida al Jefe del Departamento Inspección y Vigilancia del Ministerio de Trabajo, en la que se solicitara la habilitación del modelo de hojas móviles (que se adjuntara a la nota) a fin de reemplazar el libro especial. Dicha nota será firmada por el representante legal que autentique la autoridad policial, judicial o un escribano público, debiendo constar el número del documento del firmante.

Los datos que deben contener las hojas móviles serán los siguientes:

- Título
- Habilitación del registro de hojas móviles en reemplazo del libro especial
- Razón social, domicilio y actividad empresaria
- Apellido y nombre del trabajador
- Fecha de ingreso
- Fecha de egreso
- Estado civil
- Nombre y apellido y parentesco de las personas que generan derecho a la percepción del salario familiar
- Remuneraciones asignadas
- Deducciones practicadas
- Remuneraciones percibidas

Si en las liquidaciones presentadas no figuran los conceptos y aparecen solamente los códigos utilizados, se adjuntará un listado de los mismos.

Planillas de horario:

- Planillas de horario general:

Deberá exhibirse en el establecimiento donde desarrolle tareas personal en relación dependencia una planilla de horarios general en la que consten los días laborables, el horario de entrada y de salida, y el descanso correspondiente que tengan los empleados.

En el caso de emplearse mujeres con reducción del descanso al mediodía, o de existir menores deberán exhibirse, además de la planilla de horario general, las de horario de personal femenino y de menores.

b) Planillas de horario de personal femenino:

Cuando se reduzca el descanso de 2 horas al mediodía, deberá presentarse ante el Ministerio de Trabajo una nota por duplicado, con firma certificada del titular o apoderado, en la que se informaran tal situación y las causas que la motivan. Deberá acreditarse la personería del firmante con fotocopia donde surja el cargo que se invoque.

A dicha nota se adjuntarán por triplicado las planillas de horario para su intervención, en la que deberá constar:

- Nombre y apellido de las trabajadoras
- Tareas que desempeñan
- Horario y pausa que cumplen (con indicación de sí se paga o no)
- Firma de conformidad de cada una de las empleadas
- Al pie, firma del titular

No es necesario realizar dicha presentación cuando comience sus tareas a las 11 horas o terminen a las 14 horas

c) Planilla de horario de menores:

De acuerdo a lo previsto en nuestra legislación, podrá emplearse a menores de 18 años y mayores de 14 años en jornadas de 6 horas exigiéndoles a los mismos un certificado médico de aptitud física.

Podrá ampliarse a 8 horas para los menores comprendidos entre los 16 y 18 años, previa autorización por escrito firmada por el padre o tutor, el menor y el titular de la empresa.

En estos supuestos deberán presentarse para su intervención en el Ministerio de Trabajo las planillas de horarios respectivos; si se trabajara 8 horas por día, se adjuntara la fotocopia de la autorización firmada, ante mencionada.

Depósito bancario de las remuneraciones:

Los empleadores deberán abonar las remuneraciones en dinero de su personal permanente y contratado bajo cualquiera de las modalidades previstas en la legislación en cuenta abierta a nombre de cada trabajador a partir de las remuneraciones correspondientes al mes de agosto de 2001.

Servicio de conciliación laboral obligatoria:

A través del decreto 1347/99 se crea el servicio de conciliación laboral obligatoria (SECLO) dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos.

Tiene por objetivo conciliar las diferencias existentes entre el empleador y el trabajador, dar por extinguida una relación laboral, etc., y que mediante la ratificación de un Acta de Acuerdo Espontáneo, adquiere el carácter de cosa juzgada ya que la misma se formaliza ante el funcionario público autorizado que son los distintos secretarios de dicho servicio.

El trámite lo puede iniciar el trabajador o el empleador indistintamente, previo pago de un arancel que en la actualidad asciende a \$40.

Procedimientos y requerimientos mínimos para tramitar acuerdos espontáneos:

Las partes deben traer el acuerdo redactado por triplicado ya que el SECLO no redacta los acuerdos. Deberá presentarse firmado conteniendo como mínimo los siguientes datos:

- Referidos a la empleadora:
 - - Razón social
 - - Domicilio
 - - CUIT
 - - Actividad
- Referidos al trabajador:
 - - Nombre y apellido, DNI, domicilio
 - - Fecha de ingreso laboral
 - - Mejor y última remuneración

- - Categoría laboral y CCT aplicable

En caso de desvinculación laboral deberá agregarse:

- Causal
- Fecha de egreso
- Monto y rubros conciliados, fechas, forma y lugar de pago

A los fines de acreditar la personería que suscribe el acuerdo por la parte empleadora deberán presentar la siguiente documentación:

- Persona física: DNI
- Persona jurídica: estatutos o contrato social y en su caso adjuntar Acta de designación de autoridades.
- Apoderados: poder general amplio o especial a los efectos de la firma del Convenio
- Consorcio: copia certificada del acta de designación de Administrador o copia de protocolización de la misma

En virtud del decreto 1347/99, es obligatorio que el trabajador concurre con la asistencia del letrado o representante sindical.

En el caso de acuerdo masivos (superior a 10 trabajadores) deberá coordinarse con la supervisión de atención al cliente, el día y hora de la realización de las ratificaciones.

De existir un reclamo anterior en virtud de la ley 24635 por parte del trabajador contra el empleador con el que pretenda formalizar un acuerdo espontáneo, impide el inicio del trámite de acuerdo espontáneo. En este caso ambas partes deben pedir ante el SECCLO la reapertura del trámite conciliatorio a través de una nota conjunta que contenga todos los datos del reclamo.

A los efectos de suscribir los acuerdos espontáneos el empleador deberá abonar un arancel por cada trabajador. El pago se efectúa exclusivamente en la Sucursal Congreso del Banco Nación. El pago del arancel es requisito indispensable para el inicio del trámite. La boleta respectiva para el pago se retira del SECCLO.

Finalmente, para iniciar el trámite, deberán presentarse los siguientes elementos:

- Boleta de pago del arancel respectivo
- Formulario Acta de Ratificación, lleno, por triplicado por cada trabajador, sin firmar

- Formulario Solicitud de Ratificación lleno, en original por cada trabajador, firmada por el empleador
- Acuerdo por triplicado firmado por el empleador y el trabajador

Una vez terminado el acto de ratificación del acuerdo ante el secretario del SECCLO, para retirar los acuerdos homologados, deberá presentarse: número de expediente, DNI y en caso de autorizados, acreditar tal condición por escrito.

El SECCLO no es competente para acuerdo espontáneo en las siguientes situaciones:

- Servicio domestico
- Intervención de menores hasta cumplir 18 años
- Relaciones laborales habidas fuera del ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a excepción de aquellos casos en que la parte empleadora posea domicilio legal en la CABSAS o bien el contrato de trabajo haya sido suscripto en dicha jurisdicción

Régimen general de sanciones por infracciones laborales aplicables por la policía del trabajo:

Son infracciones leves:

- El pago de las remuneraciones fuera del plazo legal cuando el atraso fuere de hasta 4 días hábiles, si el periodo de pago fuera mensual, y de hasta 2 días hábiles si el periodo fuera menor
- No exponer en lugar visible del establecimiento los anuncios relativos a la distribución de las horas de trabajo
- No otorgar, salvo autorización, el descanso de las mujeres al mediodía cuando correspondiere
- Cualquier otra que viole obligaciones meramente formales o documentales, salvo las tipificadas como graves o muy graves
- Las acciones u omisiones violatorias de las normas de higiene y seguridad en el trabajo que afecten exigencias de carácter formal o documental, siempre que no fueren calificadas como graves o muy graves

Son infracciones graves:

- La falta, en los libros de registro de los trabajadores, de alguno de los datos esenciales del contrato o relación del trabajo
- La falta de entrega de los certificados de servicios o de extinción de la relación laboral a requerimiento del trabajador
- La violación de las normas relativas en cuanto a monto, lugar, tiempo y modo del pago de las remuneraciones, así como la falta de entrega de copia firmada por el empleador de los recibos correspondientes
- La violación de las normas en materia de duración del trabajo, descanso semanal, vacaciones, licencias, feriados, días no laborables y en general, tiempo de trabajo
- La violación de la normativa relativa a modalidades contractuales
- La falta o insuficiencia de los instrumentos individuales de control de la jornada de trabajo
- Toda otra violación o ejercicio abusivo de la normativa laboral no tipificada expresamente en esta Ley, establecida para proteger los derechos del trabajador, para garantizar el ejercicio del poder de policía del trabajo y para evitar a los empleadores la competencia desleal derivada de tales violaciones o conductas abusivas
- Las acciones u omisiones que importen el incumplimiento de las obligaciones en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, siempre que no fueran calificadas como muy graves

Son infracciones muy graves:

- Las decisiones del empleador que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo o la ocupación por motivos de: raza, color, ascendencia nacional, religión, sexo, edad, opinión política, origen social, gremiales, residencia o responsabilidades familiares
- Los actos del empleador contrarios a la intimidad y dignidad de los trabajadores
- La falta de inscripción del trabajador en los libros de registro de los trabajadores, salvo que se haya denunciado su alta a todos los organismos de seguridad social, incluidas las obras sociales, en la oportunidad que corresponda
- La cesión de personal efectuada en violación de los requisitos legales
- La violación de las normas relativas a trabajo de menores

- La violación por cualquiera de las partes de las resoluciones dictadas con motivo de los procedimientos de conciliación obligatoria y arbitraje en conflictos colectivos
- Las acciones u omisiones que deriven en riesgo grave o inminente para la salud de los trabajadores.

Graduación de las sanciones:

Las infracciones leves se sancionaran de acuerdo a la siguiente graduación:

- Apercebimiento, para la primera infracción leve, de acuerdo a los antecedentes y circunstancias de cada caso, evaluadas por la autoridad administrativa de aplicación.
- Multas desde \$80 a \$250

Las infracciones graves se sancionaran con multas desde \$250 a \$1000 por cada trabajador afectado por la infracción

Las infracciones muy graves serán sancionadas con multas desde los \$1000 a \$5000 por cada trabajador afectado por la infracción.

En caso de reincidencia la autoridad administrativa podrá adicionar a los montos máximos de la multa una suma que no supere el 10% del total de las remuneraciones que se hayan devengado en el establecimiento en el mes inmediatamente anterior al de la constatación de la infracción.

En los supuestos de reincidencia en infracciones muy graves se podrá clausurar el establecimiento hasta un máximo de 10 días, manteniéndose entre tanto el derecho de los trabajadores al cobro de las remuneraciones.

En caso de tratarse de servicios públicos esenciales, deberán garantizarse los servicios mínimos.

Además el empleador quedara inhabilitado por un año para acceder a las licitaciones publicas y suspendido de los registros de proveedores o aseguradores de los estados nacional y provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Obstrucción:

La obstrucción a la actuación de las autoridades administrativas del trabajo, que la impidan, perturben o retrasen de cualquier manera será sancionada previa intimación, con una multa de \$200 hasta \$5000.

En casos de especial gravedad, la autoridad administrativa podrá adicionar a los montos máximos de la multa una suma que no supere el 10% del total de las remuneraciones que se

hayan devengado en el establecimiento en el mes inmediatamente anterior al de la constatación de la infracción.

Criterio para la graduación de sanciones:

La autoridad administrativa del trabajo tendrá en cuenta:

- El incumplimiento de advertencias o requerimientos de la inspección
- La importancia económica del infractor
- El carácter de reincidente. Se considerara reincidencia la comisión de una infracción del mismo tipo dentro del plazo de 2 años de haber quedado firme una resolución sancionatoria que imponga multa
- El número de trabajadores afectados
- El número de trabajadores de la empresa
- El perjuicio causado

Multas a personas jurídicas:

Estas serán impuestas en forma solidaria a la entidad, a sus directores, gerentes, síndicos, miembros del consejo de vigilancia, administradores, mandatarios o representantes que hubiesen intervenido en el hecho sancionado.

Prescripción:

Prescriben a los 2 años las acciones emergentes de las infracciones previstas en la Ley. La prescripción en curso se interrumpirá por la constatación de la infracción, a través del acta pertinente, por el auto de apertura del sumario u por la comisión de nuevas infracciones.

Las sanciones impuestas prescribirán a los 2 años de haber quedado firmes, plazo que se interrumpirá por los actos encaminados a obtener su cobro en sede administrativa o judicial.

Registro de reincidencia:

El ministerio de Trabajo y Seguridad Social llevará un registro de reincidencia, el que podrá ser consultado y al cual deberán informar las administraciones del trabajo provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

NORMAS SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y LAS A.R.T.

Luego de la sanción de la ley 24557, vigente a partir del 01/07/1996, se deroga la ley 24028 de accidentes de trabajo que regía desde 1991

Aspectos Generales:

Objetivos:

- Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los accidentes del trabajo
- Reparar los danos derivados de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado
- Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados
- Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras

Es obligatoria para:

- Los empleados y funcionarios del sector público nacional, de las provincias y de los municipios y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- Los trabajadores en relación de dependencia del sector privado
- Las personas obligadas a prestar servicios de carga pública

El poder ejecutivo podrá incluir: los trabajadores domésticos, los trabajadores autónomos, los trabajadores vinculados por relaciones no laborales, los bomberos voluntarios

- Si los empleadores tienen solvencia económica suficiente podrán optar por autoasegurarse de los riesgos de trabajo de la presente ley.

Prevención de riesgos:

La ART es la encargada de denunciar los incumplimientos de los empleadores y la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, tiene a su cargo constatar las infracciones y determinar las sanciones que son recurribles ante la Cámara de Apelaciones del Trabajo

La última reforma acentúa las obligaciones de las ART en materia de evaluación de riesgos, visitas de control de cumplimiento de normas y planes correctivos y propuestas de capacitación en materia de prevención.

Contingencias cubiertas:

Son solo los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales detalladas en la nomina que elabora el Poder Ejecutivo Nacional.

La ley define como accidente al acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo o en el trayecto del domicilio la trabajo y viceversa.

La ley establece que enfermedades profesionales son las indicadas en el listado que elabora y revisa el Poder ejecutivo con dictamen de la Comisión Medica Central y el Comité Consultivo permanente.

La reforma por decreto 1278/00 admite excepciones para casos concretos de otras enfermedades (no incluidas en el listado) que se determine finalmente por la Comisión Medica Central que son provocadas por la ejecución del trabajo como causa directa e inmediata, y establece el procedimiento para resolver el caso individual.

Tipos de incapacidad:

Temporarias:

Cuando el percance impide transitoriamente al trabajador efectuar sus tareas habituales. Cesa por alta médica, incapacidad permanente o muerte, y transcurso de un año desde la primera manifestación de invalidez.

Permanentes:

Cuando el daño sufrido por el trabajador le ocasione una disminución permanente de su capacidad de trabajo.

Es total si la incapacidad es igual o superior al 66% y parcial si es inferior. El grado de incapacidad será determinado por las comisiones médicas que menciona la ley, que se basaran en la tabla de evaluaciones elaboradas por el Poder Ejecutivo, ponderando la edad del trabajador, el tipo de actividad y la posibilidad de reubicación laboral.

La incapacidad permanente que da derecho a percibir una prestación mensual tiene carácter provisional durante 36 meses, extensibles a 24 meses más.

Vencidos estos plazos, la incapacidad tiene carácter definitivo. Esos términos podrán reducirse en caso de certeza del carácter definitivo del porcentaje de disminución.

La situación de incapacidad laboral permanente que diese al damnificado derecho a percibir una suma de pago único tendrá carácter definitivo a la fecha del cese del periodo de incapacidad temporaria.

Gran invalidez:

Cuando el trabajador en situación de incapacidad laboral permanente necesite la asistencia continua de otra persona para los actos más elementales de su vida.

Prestaciones dinerarias:

Para obtener la cuantía de las prestaciones se parte del ingreso base al que se define como la cantidad que resulta de dividir la suma total de remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones devengadas en los 12 meses anteriores a la primera manifestación de invalidez o el tiempo de servicios si fuese inferior; por el número de días corridos comprendidos en el periodo considerado.

Atendiendo las críticas que reclamaban por la exigüidad de algunas prestaciones dinerarias la última reforma las ha mejorado significativamente.

En el caso de incapacidad temporal, desde el día siguiente al día de la primera manifestación de invalidez, el trabajador percibe mientras dure la misma y hasta el plazo máximo de un año una prestación de pago mensual equivalente al ingreso base y además las asignaciones familiares que le correspondan; los primeros 10 días están a cargo del empleador y los restantes de la ART, que también asume las prestaciones en especie que se deban otorgar:

En el supuesto de incapacidad permanente, parcial, provisional el damnificado percibe una prestación mensual equivalente al ingreso base multiplicado por el porcentaje de incapacidad y las asignaciones familiares.

En el caso de incapacidad permanente, parcial, definitiva hay 2 situaciones:

a- Porcentaje de incapacidad igual o menor al 50%: corresponde al trabajador una indemnización de pago único e igual a 53 veces el ingreso base mensual por el porcentaje de incapacidad por un coeficiente que resulta de dividir 65 por la edad del damnificado.

Esta suma no podrá superar la cantidad que resulte de multiplicar \$180000 por el porcentaje de incapacidad.

- Porcentaje de incapacidad superior al 50% e inferior al 66%: el trabajador percibirá una renta periódica igual al valor mensual del ingreso base multiplicado por el porcentaje de incapacidad. Asimismo, percibirá una compensación dineraria adicional de pago único de \$30000.

En el caso de incapacidad permanente total provisional el damnificado percibirá una prestación de pago mensual equivalente al 70% de ingreso base mensual y las asignaciones familiares, y no tendrá derecho a las prestaciones del sistema previsional, sin perjuicio del derecho a gozar de la cobertura del seguro de salud que le corresponda.

En el supuesto de incapacidad laboral permanente total definitiva, el damnificado percibirá:

Las prestaciones por retiro definitivo por invalidez del régimen previsional al que estuviere afiliado.

Una prestación de pago mensual complementaria, determinada actuarialmente en función del capital integrado por la ART, según procedimiento que detalla la ley.

Una compensación adicional de pago único de \$40000.

La ley aclara que la percepción de prestaciones dinerarias por incapacidad laboral permanente es compatible, con el desempeño de actividades remuneradas por cuenta propia o en relación de dependencia.

El damnificado declarado gran invalido percibe las prestaciones dinerarias por incapacidad laboral permanente total, mas una prestación mensual equivalente a tres veces el MOPRE mas una compensación adicional de pago único de \$40000.

En el caso de muerte del trabajador, sus derechohabientes percibirán la pensión por fallecimiento establecida en el régimen previsional mas la prestación mensual complementaria precedentemente indicada para el supuesto de incapacidad laboral permanente total definitiva, y asimismo una compensación adicional de pago único de \$50000.

En la ultima reforma se amplía el concepto de derechohabiente establecido que en caso de inexistencia de las personas enumeradas en la ley previsional, las prestaciones de la ley de Riesgos corresponderán a los padres, y en su defecto a familiares a cargo del trabajador fallecido que determine la reglamentación.

Además, el art. 19 de la Ley de Riesgos 24557 permite contratar una renta periódica entre el beneficiario y una ART o una compañía de seguro de retiro.

Prestaciones en especie:

Las ART deben otorgar:

- Asistencia medica y farmacéutica
- Prótesis y ortopedia
- Rehabilitación
- Recalificacion profesional
- Servicio funerario

Las ART pueden suspender las prestaciones dinerarias en caso de negativa injustificada del damnificado, determinada por las comisiones medicas, a recibir las prestaciones en especies de los puntos: asistencia medica y farmacéutica, rehabilitación, Recalificacion profesional.

Las prestaciones de los puntos asistencia medica y farmacéutica, prótesis y ortopedia y rehabilitación se otorgan hasta la curación completa o mientras subsistan síntomas incapacitantes.

Determinación y revisión de las incapacidades:

Esta a cargo de las comisiones medicas, y de la comisión medica central.

Ante las numerosas criticas sobre la actuación y resoluciones de las comisiones medicas en temas jurídicos la reforma estableció que para la determinación de la naturaleza laboral del accidente y en caso de divergencia al iniciarse el tramite, la comisión actuante deberá requerir un dictamen jurídico previo.

Régimen financiero:

Las prestaciones previstas en la ley a cargo de las ART se financian con una cuota mensual que abona el empleador, debiendo establecerse un régimen de alícuotas que refleje la siniestralidad y la permanencia del empleador en una misma ART.

Además, la ley crea un fondo de garantía para abonar las prestaciones en caso de insuficiencia patrimonial del empleador judicialmente declarada y un fondo de reserva para abonar o contratar las prestaciones que la ART dejara de cumplir como consecuencia de su liquidación.

Gestión y regulación:

Se establece la afiliación obligatoria de los empleadores a la ART que elijan.

Se fijan los requisitos que deben cumplir las ART, que son entidades de derecho privado, para ser autorizadas a funcionar.

Se determinan los derechos y obligaciones de las ART, los empleadores y los trabajadores, estableciéndose severas sanciones que van desde multa hasta la prisión para los incumplimientos de los dos primeros.

Se crea como entidad de control y supervisión la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, que es un ente autárquico que funciona en jurisdicción del Ministerio del Trabajo.

Se crea el Comité Consultivo Permanente que es un órgano tripartito con representantes del gobierno, la CGT y las organizaciones de empleadores.

Se establece el régimen de recursos contra las resoluciones de las comisiones medicas ante jueces federales y la Cámara Federal de la Seguridad Social.

Para el cobro de las cuotas y accesorios por parte de las ART se establece la vía de apremio y en la Capital Federal pueden optar por la Justicia Nacional en lo Laboral, o en lo Civil o en lo Comercial.

Responsabilidad civil:

El artículo 39 de la Ley de riesgos del Trabajo, exime a los empleadores de toda responsabilidad civil, con la única excepción de la deriva del artículo 1072 del Código Civil (caso de dolo o sea de hecho ejecutado a sabiendas y con la intención de dañar). Para esta acción es competente la justicia civil y el damnificado tendrá además derecho a las prestaciones de la Ley de Riesgos a cargo de las ART o de los autoasegurados.

Si alguna de las contingencias hubiera sido causada por un tercero, el damnificado o sus derechohabientes podrán reclamarle la reparación de los daños y perjuicios de acuerdo con las normas del Código Civil, con deducción del valor de las prestaciones percibidas o que deba recibir de la ART o del empleador autoasegurado; estos últimos tendrán a su vez acción de repetición contra el responsable del daño causado.

Prescripción:

En cuanto al régimen de prescripción los trabajadores o sus derechohabientes tienen para reclamar 2 años desde la fecha en que la prestación debió ser abonada o efectuada o desde el cese de la relación laboral.

Los entes gestores y de regulación y supervisión tienen 10 años para reclamar el pago de sus acreencias.

PARTE COLECTIVA

...El derecho colectivo del trabajo se ocupa de reglar las relaciones entre los sindicatos en representación de los trabajadores u el sector empresarial.

Sus grandes instituciones son: las asociaciones gremiales, los convenios colectivos de trabajo y el derecho de huelga.

La Constitución Nacional asegura al trabajador una organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial, asimismo garantiza a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación obligatoria y al arbitraje, y el derecho de huelga.

Los representantes gremiales, gozaran de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical u las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

ASOCIACIONES PROFESIONALES DE EMPLEADOS:

Dentro de las etapas del Derecho del Trabajo, la tercera corresponde a lo que puede designarse acción sindical.

En el primer periodo – posterior a la revolución industrial – el empleador imponía las condiciones de trabajo gracias a su mayor capacidad de negociación, en un clima presidido por el principio de la autonomía de la voluntad, pero en el que no había paridad en los cambios. Ante la situación de injusticia planteada, el Estado innovó en su “tradicional” política liberal y promulgo las primeras normas laborales. Estas disponían “mínimos” que restringían la capacidad de negociación de las partes, que solo podían ejercerla mientras no disminuyeran los mencionados toques que aseguraban al trabajador un “piso” para sus derechos.

Sin embargo, la acción del Estado, necesaria y útil, no dejaba de ser una acción extra-grupal que no requería la participación de los trabajadores en el proceso de fijación de las regulaciones que habrían de determinar el tipo y condiciones de las relaciones laborales. Para ello era necesaria la intervención de los trabajadores mismos a nivel de sus nucleamientos para alcanzar una cierta equivalencia de fuerzas con los empleadores.

De acuerdo con la concepción entonces prevalente, aquella unidad de acción constituía un delito.

A pesar de todo, surgieron algunas organizaciones de trabajadores con el fin de lograr la defensa de sus derechos que se consideraron delictivas. Solo a fines del último tercio del siglo XIX, en algunos países, se toleró la existencia de asociaciones laborales (dejaron de constituir delito), las cuales debían regularse de acuerdo con las normas de derecho común.

Aunque hubo un cambio en cuanto a la aceptación del fenómeno sindical, los empleadores no admitían que tuvieran que convenir las condiciones con las asociaciones. No es de extrañar que éstas desplegaran su acción dentro de un clima de “resistencia” al orden constituido (tal era el nombre) de muchas asociaciones.

A ello contribuyó el hecho de que muchos de los primeros dirigentes del movimiento sindical pertenecieran a corrientes anarquistas y socialistas, cuyas disputas entre sí a causa de la distinta estrategia utilizada y, quizá de la finalidad del sindicato, provocaron la creación de organizaciones de vida efímera que inmediatamente entraban en un proceso de división cariocinética.

Las primeras leyes que acogen y regulan el hecho sindical, se sancionaron a principio de este siglo y marcan el inicio de la tercera etapa del proceso sindical en su relación con el Derecho: el de su admisión.

Solo en la década del 30 se llega al periodo de la llamada “consolidación sindical”: la asociación de trabajadores ya no es solo tolerada, sino que se le reconocen sus funciones y hasta ciertos privilegios que le facilitan su actuación.

Lo decisivo de esta etapa es la aceptación del hecho como normal y necesario para la convivencia. El sindicato se constituye así en el vocero y representante de los trabajadores.

La etapa de la consolidación se logra gracias al apoyo del poder político, ello también habría de ocurrir en la Argentina al promediar la década de 1940. Aquí, la ayuda consistió no solo en la sanción del decreto ley 23852/45, que facilitaba el ejercicio del monopolio de la representación gremial en los distintos sectores de la actividad, sino también en un decidido apoyo para que se constituyeran organizaciones sindicales y se robustecieran las ya existentes, logrando aumentar su campo de acción ante el reconocimiento de su función social.

La intervención del Estado modificó las pautas según las cuales había evolucionado el sindicalismo argentino hasta entonces. Sus primeras organizaciones constituyeron verdaderos productos de importación. Inmigrantes europeos trajeron consigo su experiencia, a veces dolorosa, en la materia. No obstante las distintas condiciones sociales y económicas del país de origen y de adopción, trasplantaron su ideario y sus esquemas.

Las desavenencias de sus dirigentes, volcados hacia distintos ideales políticos, hizo que no lograran verdadera unidad de acción. En cambio consiguió no solo robustecer las bases, sino en cierta manera adquirir también un sentido nacional y responder a la necesidad de preocuparse por la realidad concreta que vivían el país y los trabajadores.

El desarrollo del sindicalismo se vio facilitado por un crecimiento de las actividades industriales, en especial de mano de obra intensiva y en una fuerte migración del interior del país hacia las grandes ciudades, principalmente Buenos Aires.

Finalidad del Sindicato:

Si bien los autores indican distintas razones que explican el fenómeno, la asociación profesional constituye una unión de fuerzas para lograr mejores condiciones de vida, a través de una nueva forma de “trato” a favor de quienes tenían - desde el punto de vista individual - una débil capacidad de negociación.

El sindicato les ofrece la posibilidad de satisfacer sus deseos primordiales:

- Un lugar en la sociedad, lograr el respeto y consideración de los demás
- Cierta confort y seguridad para sí y los suyos
- Independencia y control de sus asuntos
- Entender las fuerzas y factores que actúan en su mundo y, en el de su trabajo.

Su incorporación junto con sus compañeros a una asociación profesional da al trabajador la posibilidad de ser defendido, reduciendo su frustración y ansiedad. Además le permite llegar a ser representante de sus compañeros, logrando un ascenso en su promoción social y humana.

La unión con sus iguales, le posibilita al trabajador palear algunos de los efectos que produjo el liberalismo en el orden social.

Logra así evitar su marginación; de esa forma, si no individualmente, por lo menos dentro de grupo al que se incorpora, el lugar que como hombre le corresponde. El sindicato es para él, un sistema de autodefensa, que, frente a una tendencia a valorar solo lo económico, destaca también la calidad en la vida: respeto de los derechos humanos.

Como consecuencia de la aplicación cada vez mayor de la maquina, se redujo notablemente la calificación que se requería del trabajador. Este, descendiente de los antiguos artesanos, integrante de pequeñas comunidades de trabajo, en la que predominaba la habilidad manual se vio desplazado por una nueva técnica que lo reemplaza paulatinamente, a medida que se acentuaba el desarrollo industrial.

Además, la afluencia a las ciudades de los antiguos pobladores del campo lo había reducido a una situación especial. Su desprotección en un nuevo régimen que además lo igualaba a otros trabajadores no calificados, lo llevo a unirse en un momento de reacción frente a la destrucción de un antiguo orden social que había amparado, o por lo menos mantenido a sus antepasados. A ello contribuyo también el cambio operado – en cuanto a las habilidades requeridas – en la nueva e incipiente empresa.

La unión se estructura – según una ley sociológica – sobre el núcleo de quienes están en una misma situación y piensan de manera similar, a fin de realizar esfuerzos comunes para defender sus intereses. Esta organización de reacción, de defensa, comienza con un hecho. Al principio no preocupa la estructura, instrumento, que el grupo adopta para alcanzar su objetivo: mejorar las condiciones de trabajo, salario, horario. Lo que interesa es lo funcional, no lo estructural y organizativo.

Con frecuencia se considera al sindicalismo como una expresión económica o industrial, lo cual no responde a la realidad de los hechos. En el fenómeno intervienen otros factores de principal importancia, de orden social, psicológico, etc.

La situación de inferioridad provocada por la debilidad del obrero para pactar las condiciones de trabajo lo lleva a unirse a sus iguales, con el propósito de lograr reformas de orden social que van mas allá de los aspectos económicos (mejora de salarios y condiciones de trabajo), ya que alcanza a soluciones de fondo.

Se explica así, frente a una estructuración de los sindicatos, a partir de la década de 1930, de carácter vertical o industrial, que los primeros se hayan desarrollado según el modelo horizontal que une a quienes tienen una calificación similar: electricistas, carpinteros, etc.

El hecho respondió a la realidad de la empresa y a la particular situación histórica: paso de una sociedad cerrada, pre-técnica, polivalente, a una en que prevalece la división del trabajo, que disminuye el requerimiento intelectual del trabajador (al que reduce el papel de un aportante de “mano de obra”).

De alguna manera, este sindicato horizontal que agrupo a los trabajadores que tienen una calificación profesional, los defendió (en la medida en que tendía a dominar el mercado) de los otros (sin habilidad especial) que el desarrollo industrial incitó a abandonar el campo para incorporarse a la fábrica.

La realidad sindical no se agota en la consideración del servicio que se ofrece al trabajador para la mejora de su situación. Presenta una faceta de primera importancia en lo que respecta a la existencia y desarrollo del propio grupo, como organización social.

En la actualidad, los sindicatos reclaman un lugar destacado en la vida de la comunidad. No actúan a modo de simples asociaciones a las que el derecho vigente le reserva un determinado papel. Su existencia no responde a una creación o, quizás a una actitud permisiva del legislador; constituyen cuerpos sociales que actúan en un nivel intermedio entre los hombres (según el liberalismo, individuos) y el Estado con una función propia. Sin duda, no hallan una cómoda localización en la clasificación dicotómica del Derecho: Público y Privado. No se ajustan ni a uno ni a otro; participan, de determinados rasgos característicos de ambos (libertad de creación, representatividad del grupo, más allá de sus asociados, etc.) por lo cual algunos autores los sitúan en un tercer género Derecho Social Colectivo Privado.

Estos cuerpos intermedios de la vida social pueden examinarse desde un doble punto de vista: su vida interna y su acción externa.

En el primer sentido constituyen órganos que reúnen a trabajadores para servirles de instrumentos de su promoción humana (no solo a nivel de su carácter de empleados). En su funcionamiento, a fin de brindar servicios, tienen que asegurar la participación de cada uno de sus miembros de manera tal que su actuación constituya una auténtica expresión de las decisiones adoptadas, de acuerdo con mecanismos que aseguren una real democracia interna.

En el orden de su acción externa los sindicatos representan, en la comunidad, el interés profesional de los trabajadores. Constituyen órganos de reivindicación. En la medida que logran consolidar su estructura institucional, actúan como voceros del grupo y como su “coordinador”.

No se limitan, especialmente en los sistemas, que como el argentino, admite la personería gremial, a representar simplemente la voluntad de sus afiliados, sino la de toda la categoría (dada por el ámbito de su actuación geográfica). Constituyen, en este aspecto, grupos que actúan en la comunidad en defensa de sus intereses. De acuerdo con la tendencia actual que ha sido característica en la Argentina, no reducen su tarea a los aspectos relacionados directamente con el laboral: condiciones de trabajo, también pretenden expresar la voluntad

y el deseo de los trabajadores en la concierne a los diversos aspectos del quehacer nacional: político, económico, cultural, etc.

Constituyen por tanto algo más que simples grupos de presión relacionados con las conquistas o reconquistas sociales (vinculados a condiciones de trabajo, retribución, etc.). Intentan representar en la vida de la comunidad, no solo aspectos parciales de los intereses de los trabajadores, sino el total de éstos, del que aquellas en buena medida dependen.

Organización Sindical:

Se la realiza de acuerdo con un esquema que admite tres niveles dentro de una pirámide.

El primero está dado por la de primer grado (sindicato de base o unión), que afilia a los trabajadores.

El segundo y tercero corresponden a agrupamientos de asociaciones. Los miembros de la federación (segundo grado) son las organizaciones de base, y éstas (cuando no están federadas) y aquellas integran el órgano de cúpula (confederación)

En la asociación de base, sus fundadores en el acto constitutivo, además de resolver las cuestiones propias de toda asociación (denominación, domicilio, objeto, obligaciones y derechos de los miembros, régimen de ingreso y retiro; los órganos y sus facultades, régimen de elección de autoridades, patrimonial, disciplinario) tienen que definir el campo de la actividad que se intenta representar y la zona geográfica.

La organización afilia a personas que ejercen una profesión, oficio o categoría, con prescindencia de la actividad en que cumplen sus tareas así, por ejemplo podría darse un sindicato de electricistas, que representara a todos los que practican este oficio. En consecuencia, estos podrían hacerlo en empresas de transporte, producción de energía, industrias, etc. En el caso se toma en cuenta la tarea realizada, no la persona para quien se la realiza. Los sindicatos que responden a este criterio de afiliación, se designa de profesión u horizontales.

El tercer nivel de la pirámide sindical comprende las confederaciones que nuclean a las federaciones y, de acuerdo a nuestra experiencia, también a las asociaciones de primer grado con representantes en todo el país (denominadas uniones)

Libertad Sindical:

Constituye el clima propio de la convivencia, permite a cada uno de sus miembros determinarse, sin coacción exterior, a cumplir su función.

El marco de aplicación que aquella le concede debe compatibilizarse con los demás miembros de la comunidad que integra.

Por lo tanto representa un papel importante en las relaciones que se dan con motivo del hecho sindical.

Individual:

Esta especie de libertad sindical se define como el derecho de cada trabajador de resolver por sí su adhesión o no a un sindicato. A través de ella se trata de respetar y asegurar que su decisión no este constreñida por una fuerza ajena que lo obligue.

Se distinguen dos aspectos de esta libertad, según se refiera al derecho:

- A afiliarse, actuar en un sindicato o constituirlo
- A no hacerlo renunciar a su adhesión, si ya esta afiliado.

AUTARQUIA SINDICAL

Constituye el aspecto colectivo de la libertad sindical. La expresión que se emplea en el Derecho del Trabajo, difiere de la que prevalece entre los administrativistas. Aquella se refiere a la capacidad del grupo para constituirse, darse sus propias normas, administrarse por sí, sin admitir interferencias por parte de los empleadores o el estado.

En cuanto a la intervención de los primeros, que ha dado motivo a la formación de los llamados “sindicatos amarillos”, la ley prohíbe intervenir directa o indirectamente bajo forma de subsidio, promover, favorecer o dificultar la afiliación de los trabajadores en ellos, dificultar negociaciones colectivas, etc.

Actitudes de esa índole se consideran violatorias de la ética de las relaciones profesionales y se sancionan como tales.

Respecto a los aportes financieros, los sindicatos no pueden recibir subsidios ni ayuda económica de empleadores o grupos de empleadores, salvo que así se haya establecido legal o convencionalmente.

Esa libertad de acción, también se ejerce frente a otros terceros, organismos políticos nacionales o extranjeros, que tampoco pueden prestar ayuda económica.

En lo referente al Estado, se asegura la libertad de acción de la asociación gremial al establecerse el derecho del grupo profesional a constituirse y en cuanto acredita los recaudos que prescribe la ley, a que se lo inscriba en el registro especial y se le reconozca el derecho de ejercer la personería gremial o jurídica y que la autoridad de aplicación no pueda intervenir en su administración y dirección.

FUNCIONES SINDICALES:

En esta materia se deben distinguir las que se ejercen en el orden interno y en el externo.

Respecto al primero, le corresponden las facultades propias de todo ente asociativo: administrarse conforme a las normas y procedimientos que establece su estatuto. Ello significa que, a través de sus órganos tiene que encauzar su funcionamiento al logro de los objetivos. Entre esas tareas se incluyen no solo la de administrar su patrimonio, recaudar los ingresos, sino también la de ejercer las funciones propias del régimen disciplinario para mantener la unidad del grupo, lo cual supone la aplicación de sanciones.

En la práctica, gracias a la ampliación del papel que han logrado los sindicatos en la Argentina, estos brindan una serie de servicios a sus afiliados, y a los trabajadores en general, a través de la obra social en materia de atención médica, sanitaria, turismo, provedurías, educación general y sindical, etc.

En cuanto a las funciones externas que se ejercen en representación del grupo ante “terceros” (empleadores, Estado), se considera principal la defensa de los intereses profesionales.

Esa defensa se efectiviza en el seno de la empresa, a través del delegado de personal u otro funcionario sindical, en el apoyo que se brinda a los trabajadores con el propósito de que sus derechos sean respetados. El tema adquiere especial relevancia en el llamado procedimiento de queja. Ante las sanciones que imponga el empleador, el trabajador tiene derecho a reclamar la revisión de ellas, tarea en la cual suele ser asesorado por el sindicato; en algunos convenios se admite el derecho de éste a impugnar la medida y solicitar que se la revise en un nivel superior al que la dispuso.

ESTADO:

En las relaciones laborales actuales además de las instituciones formadas por cada una de las partes que intervienen directamente actúa también el Estado en su faz administrativa, como moderador en los conflictos y, en caso de necesidad como arbitro; además controla el cumplimiento de las normas mínimas fijadas en la legislación de trabajo o en los convenios colectivos.

El Estado, que en el orden federal actúa a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y éste por sus agencias, así como en el suyo lo hacen las provincias, cumple determinadas e importantes funciones.

En primer lugar, ejerce la policía del cumplimiento de las normas laborales a través de la inspección laboral. Su tarea en la materia no es solo la de controlar y, llegado el caso, sancionar las infracciones, sino también de carácter educativo: trata de inducir por persuasión a la observancia de las normas.

Además tiene a su cargo verificar el cumplimiento de las disposiciones sobre higiene y seguridad, habilitar los correspondientes instrumentos de control y la admisión de la existencia de situaciones de excepción.

En el orden de las relaciones colectivas, realiza las acciones pertinentes relativas a la gestión de las negociaciones, materia en la cual la ley le encomienda, a petición del sindicato, la función de convocar a las partes para la concertación del acuerdo.

El papel que tiene que representar no se reduce a “acercar” a los protagonistas, sino a verificar también la legalidad del negocio y su oportunidad.

Hasta ahora esta última, en la Argentina, no ha sido realizada en la mayor parte de los casos ya que se ha limitado a homologar el convenio sin ejercer ese examen de la oportunidad de lo pactado.

El Estado ejerce la función de contralor de la actividad de las asociaciones profesionales, tanto de empleados, como de empleadores.

Como en la legislación positiva argentina no hay una ley específica para las segundas, dicha función se ejerce a través de las vías comunes, sin perjuicio de las que tenga asignadas y que correspondan al Ministerio de trabajo y Seguridad Social en la materia. En cuanto a los trabajadores la tarea compete a ese Ministerio.

ORGANISMOS INTERNACIONALES.

Por varias razones a veces de carácter solidario: mejorar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores; En otras evitar la competencia de una “mano de obra” muy barata porque se abonan salarios misérrimos y se mantienen condiciones laborales infrahumanas, desde la segunda mitad del siglo pasado interesó a los gobiernos de distintos países el tema de trabajo en el orden internacional.

Al firmarse el tratado de paz de Versalles, se puso fin a la Primera Guerra Mundial, se establecieron las bases para la creación de la Organización Integral del Trabajo – OIT –

Su acción no se ha reducido al campo del derecho del trabajo y seguridad social sino que se ha extendido también a perfeccionar las técnicas referidas a una mayor productividad y a una más activa participación.

A partir de 1944 la labor de ese organismo se extendió al estudio de los distintos problemas relacionados con el trabajo y de los cuales depende en gran parte la posibilidad de mejora de los trabajadores: aspectos sociales y económicos.

Los miembros de la OIT son los estados. La obligación que cada uno contrae es la de respetar y cumplir las obligaciones que impone la CONSTITUCION DE LA OIT, informar, someter a los órganos legislativos los convenios y recomendaciones aprobados por la Conferencia, abonar la cuota anual, etc.

No se requiere que la legislación interna de cada país concuerde con la de los principios generales de la OIT, aunque se aspira a que con el tiempo se logre la uniformidad.

Sus órganos son:

- La conferencia Internacional del Trabajo;
- El Consejo de Administración;
- Oficina Internacional del Trabajo;

La primera es permanente. Se reúne regularmente todo los años en su sede en Ginebra, fija la política de la OIT y adopta las convenciones, recomendaciones y resoluciones que constituyen la fuente del derecho común internacional del trabajo. En una publicación especial (el código internacional del trabajo) se han recopilado y sistematizado todos los acuerdos que, por cierto, no constituyen un cuerpo estático de doctrina, sino que están sometidos a actualización constante.

CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO:

Son producto de la negociación colectiva y del pleno ejercicio de la autonomía de la voluntad colectiva.

La ley 14250 que los rige fija los requisitos que deben reunir las partes signatarias y establece que tienen contenido normativo y efecto para todos los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación. Deben ser aprobados por la autoridad administrativa.

Son acuerdos entre el representante colectivo de los trabajadores y el de los empleadores, estableciendo derechos y deberes.

Tienen forma de contrato y efectos de ley.

Poseen ámbito de aplicación personal, temporal y territorial.

Una vez superados los controles de legalidad y oportunidad, son homologados por el Ministerio de trabajo y publicados para darlos a conocer.

La ley crea las Comisiones paritarias, integradas por representantes del sector sindical y del empresarial, para resolver los conflictos de interpretación durante la vigencia de los convenios y establecer las categorías profesionales de los trabajadores.

Conforme a la ley referida, rigen mas allá de su vencimiento, hasta que sean sustituidos por otro convenio.

Ultimamente, a través de la ley 25013 y sobre todo de la ley 25250 de reforma laboral se introdujeron importantes modificaciones en la ley 14250 y en la 23546 tendientes a descentralizar y habilitar distintos niveles de negociación, a eliminar la presunción de ultra actividad y a dar preeminencia a los convenios de nivel inferior en ciertos casos, sobre lo dispuesto en los de nivel superior, como asimismo a impulsar la negociación de buena fe.

HUELGA:

Es la abstención colectiva y concertada del deber de trabajar, promovida por un sindicato con personería gremial y fundada en una causa laboral de naturaleza colectiva.

Durante la huelga no se devengan los salarios y se suspende la actividad productiva.

Deben agotarse los procedimientos de conciliación y arbitraje y la abstención laboral tiene que realizarse con abandono de los puestos de trabajo.

La huelga puede ser calificada de ilegal en sede administrativa o judicial. En este caso el trabajador puede ser despedido con justa causa, previa intimación fehaciente a normalizar las tareas y expresando en el requerimiento los motivos de la ilegalidad.

Por vía reglamentaria se establecieron regímenes especiales para las medidas de fuerza en servicios esenciales.

La ley 14786 establece una instancia obligatoria de conciliación ante el Ministerio de Trabajo cuando se produzca un conflicto de intereses.

Es obligatorio someterse al procedimiento, pero no a acordar.

La norma plantea el deber de instar el procedimiento antes de adoptar una medida de fuerza, pero en la realidad la situación más frecuente se da con conflictos ya iniciados, en que la autoridad convoca a las partes e impone el procedimiento, obligándolas a retrotraer la situación al día anterior a la iniciación del conflicto.

Vencido los plazos legales sin que hubiera sido aceptada una fórmula de conciliación, ni suscripto un compromiso arbitral, las partes podrán recurrir a las medidas de acción directa que estimaran convenientes.

PROCEDIMIENTO JUDICIAL

...El Poder Judicial en nuestro país está organizado en general sobre la base de un sistema que cuenta con diversas instancias.

Comienza con los Jueces de Primera Instancia que sustancian el caso hasta llegar a la sentencia. Luego cámaras de apelaciones en Segunda Instancia, y recursos extraordinarios o especiales a cortes provinciales (en su caso) y a la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

En el caso particular de la Justicia nacional laboral de la capital Federal, existen juzgados de Primera Instancia del Trabajo y una Cámara de Apelaciones del Trabajo dividida en Salas.

En la Provincia de Buenos aires, existe una única instancia a cargo de Tribunales del Trabajo colegiados compuestos por tres Jueces, con posibilidad restringida de recursos extraordinarios ante la Suprema Corte Provincial.

LEY 18345

ORGANIZACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE LA JUSTICIA NACIONAL DEL TRABAJO

La Justicia Nacional del Trabajo de la Capital Federal estará organizada de acuerdo con las disposiciones de esta ley. Se ejercerá por los Jueces Nacionales de Primera Instancia del Trabajo y la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

La Cámara de Apelaciones estará integrada por el numero de Jueces que determine la ley, actuarán en Salas de tres miembros cada una y en pleno cuando así correspondiere.

La Cámara tendrá un Secretario General, un Prosecretario general y un Secretario para cada Sala quienes deberán reunir las condiciones exigidas por la LEY DE ORGANIZACIÓN DE LA JUSTICIA NACIONAL y ejercerá la Superintendencia directa sobre los Magistrados, funcionarios y empleados y sobre el Ministerio Público.

En los casos de recusación, excusación, licencia u otro impedimento los Jueces se reemplazaran recíprocamente en la forma que establezca la Cámara. Las salas de la Cámara se integraran en los casos que así procediere en la forma dispuesta en la LEY DE ORGANIZACIÓN DE LA JUSTICIA NACIONAL.

El Ministerio Público de Trabajo estará integrado por el Procurador General del Trabajo quien lo encabezara, el subprocurador general del Trabajo y los fiscales.

El procurador y el subprocurador del Trabajo reunirán los requisitos exigidos por la ley de organización de la Justicia Nacional, para los Jueces de Camara, y serán designados y removidos en la misma forma prevista por éstos.

Reemplazo:

El subprocurador reemplazara al procurador general en caso de licencia, excusación, impedimento o vacancia. El reemplazo del subprocurador se hará en la forma que, a propuesta del procurador general reglamente la Cámara.

Los fiscales reunirán los requisitos exigidos por la ley de Organización de la Justicia nacional para los Jueces de Primera Instancia con solo 2 años de ejercicio de la profesión de abogado.

Atribuciones del Ministerio Público:

- Defender imparcialmente el orden jurídico y el interés social y preservar la aplicación de los principios y garantías constitucionales.
- Intervenir en todo asunto judicial que interese a la persona o bienes de los menores de edad, otros incapaces o ausentes, o en que este afectados sus derechos, y entablar en su defensa las acciones o recursos admisibles.
- Ser parte necesaria en materia de competencia y en las cuestiones que por ella se susciten.
- Evacuar las vistas conferidas por los Jueces o por la Cámara.
- Promover por sí o por intermedio de la autoridad que corresponda la aplicación y ejecución de las sanciones por inobservancia de las leyes de fondo y procesales.
- Velar por la correcta liquidación de las tasas judiciales, la imposición de multas y la comunicación de su incumplimiento por el obligado a la autoridad pertinente.
- Intervenir en todos los demás casos previstos en las leyes.

El Ministerio Público de Trabajo podrá declinar su intervención en las vistas que versen sobre cuestiones de hecho y prueba de cuya valoración dependa la solución del litigio, o sobre cuestiones procesales en las que no se controvierta la validez o la regularidad de los actos del proceso.

Atribuciones del Procurador General:

- Formular las instrucciones generales o especiales que estime convenientes para la iniciación o continuación de las gestiones de incumbencia del Ministerio Público las que serán observadas sin perjuicio de dejarse a salvo las opiniones personales y requerir informes sobre las causas sometidas a dictamen que se evacuaran por escrito cuando así lo dispusiere.
- Recabar de las oficinas públicas los instrumentos e informes indispensables para el ejercicio de las funciones del Ministerio Público.
- Desistir, cuando lo considere pertinente de los recursos interpuestos por los fiscales
- Intervenir en todos los asuntos relativos a la Superintendencia de la cámara
- Dictaminar en las causas sometidas a fallo plenario
- Solicitar la revisión de la jurisprudencia plenaria

- Velar por la uniformidad de la jurisprudencia debiendo para ello entablar los recursos que correspondan
- Promover la reunión de la Cámara para uniformar mediante acordadas reglamentarias, la interpretación de esta ley
- Participar en los acuerdos de la Cámara con voz y sin voto

A propuesta del procurador general del Trabajo, la Cámara distribuirá las tareas concernientes a la procuración general del trabajo entre aquel y el subprocurador general y también la de los fiscales.

Defensor de ausentes:

Anualmente el procurador general designara al fiscal que actuara como defensor de ausentes en todas las causas en que ello fuere necesario y dispondrá sobre el reemplazo de los fiscales cuando deban defender intereses contradictorios.

Secretario letrado:

Habrá un secretario letrado que deberá reunir los requisitos exigidos para los secretarios por la ley de organización y cuya jerarquía será similar a la de secretario de Cámara.

Registro de Peritos:

La Cámara de Apelaciones llevara un registro de peritos y establecerá las condiciones y requisitos que deberán reunir para su inscripción, así como las normas para su designación. Los nombramientos de oficio deberán recaer en los peritos inscriptos, quienes no podrán, sin justa causa dejar de aceptar el cargo bajo sanción de exclusión del registro.

Peritos médicos:

Deberán ser médicos legistas o especialistas en la rama de la Medicina relacionada con la cuestión sometida a su dictamen

Competencia:

La competencia de la Justicia Nacional del trabajo, incluso la territorial, será improrrogable.

Serán de competencia las causas contenciosas en conflictos individuales de derecho cualesquiera fueren las partes por demandas o reconveniciones fundadas en los contratos de

trabajo, convenciones colectivas, laudos con eficacia de convenciones colectivas o disposiciones legales o reglamentarias del derecho del trabajo, y las causas entre trabajadores y empleadores relativas a un contrato de trabajo, aunque se funden en disposiciones del derecho común aplicables a aquel.

Casos especiales de competencia:

- Las causas en las que tenga influencia decisiva la determinación de cuestiones vinculadas con aspectos individuales o colectivos del derecho de trabajo
- Las demandas de desalojo por restitución de inmuebles o parte de ellos concedidos a los trabajadores en virtud o como accesorio de los contratos de trabajo, sin perjuicio de las disposiciones especiales de los estatutos profesionales
- Las demandas de tercerías en los juicios de competencia del Fuero
- Las causas que versen sobre el gobierno y la administración de asociaciones profesionales y las que se susciten entre ellas y sus asociados en su condición de tales
- Las ejecuciones de créditos laborales
- Los juicios por cobro de aportes, contribuciones y multas fundados en disposiciones legales o reglamentarias del derecho del trabajo, por cobro de impuestos a las actuaciones judiciales tramitadas en el Fuero y por cobro de multas procesales.
- Los recursos cuyo conocimiento se atribuye a los Jueces Nacionales de Primera Instancia del Trabajo o a la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

Competencia exclusiva de la Cámara:

- En los recursos que esta ley autoriza
- En los recursos previstos por las leyes en materia de Seguridad Social y cualesquiera otros que leyes especiales sometan a su conocimiento
- En los recursos instituidos por las leyes contra resoluciones de la autoridad administrativa que sancionen infracciones a las normas legales o reglamentarias del derecho del trabajo
- En los recursos de inaplicabilidad de la ley
- En las recusaciones y las cuestiones planteadas por las excusaciones de sus propios miembros, del procurador, subprocurador y de los Jueces de Primera Instancia. Además podrá reunirse en pleno, por iniciativa de cualquiera de sus miembros, para uniformar mediante acordadas reglamentarias, la interpretación de esta ley

En las causas entre trabajadores y empleadores será competente, a elección del demandante, el Juez del lugar del trabajo, el del lugar de celebración del contrato o el del domicilio del demandado.

El que no tuviere domicilio fijo podrá ser demandado en el lugar en que se encuentre o en el de su última residencia.

Plazo para los Jueces:

Los Jueces o Tribunales deberán dictar las resoluciones dentro de los siguientes plazos:

- Las providencias simples, dentro de los 3 días
- Las sentencias interlocutorias, dentro de los 5 días
- Las sentencias definitivas dentro de los 30 o 60 días, según sean de Primera o Segunda Instancia

Domicilio constituido:

Subsistirá para todos los efectos procesales del juicio hasta un año después del archivo del expediente.

Si la persona debidamente citada no compareciere o no constituyere domicilio, las providencias que se deben notificar en el domicilio constituido, quedaran notificadas por ministerio de la ley.

Domicilio real:

Si el actor no denunciare su domicilio real, y de su contrario en la demanda, no se dará curso a esta hasta que se subsane la omisión.

Si el demandado no denunciare al contestar la demanda un domicilio real distinto, o si fuere rebelde, se tendrá por valido el domicilio real que le haya asignado el actor.

Actualización del domicilio real:

Cada una de las partes estará obligada a mantener actualizado en el proceso su propio domicilio real.

Notificaciones en el domicilio real:

Deberán notificarse:

- La demanda

- La citación para absolver posiciones
- Las citaciones a terceros
- Las citaciones a las partes para que comparezcan personalmente
- La primera providencia que se dicte después de sacado el expediente del archivo
- La cesación del mandato del apoderado

Muerte o incapacidad:

Si la parte que actuare personalmente falleciere o se tornare incapaz, comprobado el hecho, el Juez o Tribunal suspenderá la tramitación y citara a los herederos o al representante legal para que comparezcan a estar a derecho en el plazo que se designe: directamente, si se conocieren sus domicilios, o por edictos, bajo apercibimiento de continuar el juicio y tenerlo por notificados por ministerio de la ley de todas las providencias que se dicten, en el primer caso, y de nombrarles defensor en el segundo.

Representación en juicio:

Las partes podrán actuar personalmente o representadas de acuerdo con las disposiciones establecidas para la representación en juicio. El trabajador también podrá hacerse representar por la asociación profesional habilitada legalmente para hacerlo.

Costas en los incidentes:

Serán soportadas por la parte vencida, pero se podrá eximirla cuando se trate de cuestiones dudosas de derechos.

Honorarios:

Al regular honorarios de los letrados, apoderados, peritos, expertos y demás auxiliares de la justicia, los jueces deberán tener en cuenta el valor del litigio, el mérito y la importancia de los trabajos efectuados y las características del procedimiento laboral.

Los honorarios de los auxiliares de la justicia designados de oficio serán exigibles a cualquiera de las partes, sin perjuicio del derecho de repetición que tendrá la que haya pagado contra la condenada en costas.

En el procedimiento judicial los trabajadores y sus derechohabientes estarán exentos de gravámenes fiscales, sin perjuicio del beneficio de litigar sin gastos, en los casos en que se los reconociere.

Copias:

Los escritos de demanda, contestación, reconvencción, y su contestación, ofrecimientos de prueba, expresión de agravios; todos aquellos de los que se deba dar vista o traslado y los documentos con ellos agregados deberán ser presentados con copias. No cumplido este requisito, se intimara al interesado a que subsane la omisión en el plazo de 1 día; si no lo hiciera, se tendrá por no presentado el escrito y se dispondrá su devolución.

Notificaciones:

Serán personalmente o por cédula:

- La citación para contestar la demanda
- El traslado de la contestación de demanda y de la reconvencción
- Las citaciones para las audiencias
- Las intimaciones o emplazamientos
- Las sanciones disciplinarias
- La sentencia definitiva, las interlocutorias que pongan fin total o parcialmente al proceso y las demás que se dicten respecto de peticiones que, en resguardo del derecho de defensa debieron sustanciarse por controversia de parte
- Las regulaciones de honorarios
- Las providencias que ordenan la apertura a prueba y las que dispongan de oficio su producción
- La devolución de los autos, cuando tenga por efecto reanudar el curso de plazo
- El traslado de los incidentes
- La vista de las peritaciones con copia
- La providencia que declare de puro derecho
- La resolución que haga saber medidas cautelares cumplidas, su modificación o levantamiento
- La resolución que desestima la respuesta a la intimación
- La primera providencia que se dicte después de extraído el expediente del archivo
- La providencia que hace saber que los autos se encuentran en secretaría para alegar

- El traslado de la expresión de agravios
- La denegatoria del recurso extraordinario
- Cuando el Juez lo creyere conveniente para lo cual deberá indicar expresamente esta forma de notificación

Todas las demás providencias quedaran notificadas por ministerio de la ley los días martes y viernes, o el siguiente hábil si alguno de ellos fuese feriado.

Cédulas:

Contendrán:

- Nombre y apellido de la persona por notificar o designación que corresponda y su domicilio, con indicación de carácter de este
- Juicio en que se libra
- Tribunal en que tramita el juicio
- Transcripción de la parte pertinente de la resolución
- Cuando se notifiquen sentencias transcripción de la parte dispositiva

La cédula que será firmada por el secretario o el oficial primero deberá ser confeccionada en el juzgado o tribunal respectivo, sin necesidad de requerimiento de parte.

Plazos procesales:

Serán improrrogables y perentorios y correrán desde el día siguiente al de la notificación. Si esta ley no fijare el plazo para la realización de un acto, lo señalara el Juez

Vistas y traslados:

El plazo será de 3 días y de 15 en la segunda instancia, si en caso de recargo de tareas, se podrá pedir al tribunal una ampliación.

Medidas cautelares:

Sin perjuicio de lo dispuesto en el código procesal civil y comercial, se podrá decretar, a petición de parte, embargo preventivo sobre bienes del deudor:

- Si se justificare sumariamente que el deudor trata de enajenar, ocultar o transportar bienes, o que, por cualquier causa, se haya disminuido notablemente su

responsabilidad en forma que perjudique los intereses del acreedor y siempre que el derecho del solicitante surja verosimilmente de los extremos probados.

- En caso de falta de contestación de la demanda

Los jueces no podrán decretar ninguna medida cautelar que afecte, obstaculice, comprometa, distraiga de su destino o de cualquier forma perturben los recursos propios del Estado ni imponer a los funcionarios cargas personales pecuniarias.

Cuando cualquier acto de disposición u ocultamiento de bienes por parte del empleador pudiere comprometer la efectividad de los derechos conferidos por normas del derecho del trabajo, el Ministerio Público podrá solicitar medidas cautelares.

Juicio ordinario:

Procedimiento de Primera Instancia:

Requisitos de la demanda:

- El nombre y el domicilio del demandante
- El nombre y el domicilio del demandado
- La cosa demandada
- Los hechos en que se funde
- El derecho expuesto sucintamente
- La petición
- Constancia de haber comparecido y agotado con carácter previo la instancia conciliadora.

Además cuando un trabajador demande a un empleador, se deberá indicar la edad y profesión u oficio del actor, la índole de la actividad, establecimiento o negocio del demandado y la ubicación del lugar de trabajo

Contestación de demanda:

Si la demanda cumpliera con los requisitos se dará traslado de la acción a la demandada por 10 días. En la notificación al demandado, que se efectuara dentro de un plazo no mayor de 20 días de recibido el expediente en el juzgado, se deberá indicar su obligación de contestar la demanda, ofrecer prueba y oponer las excepciones que tuviere. Si el demandado se domiciliara fuera de la ciudad de Buenos Aires, estos plazos se ampliarán en razón de 1 día por cada 100 Km

Se formulará por escrito y se ajustara en lo aplicable a lo dispuesto en el art. 65 de la ley 18345 y en el art. 356 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

Del responde y de su documentación se dará traslado al actor quien dentro del tercer día de notificado ofrecerá la prueba de la que intente valerse y reconocerá o no la autenticidad de la documentación aportada por la demanda.

Si el demandado no contestare la demanda en el plazo previsto, será declarado rebelde, presumiéndose como ciertos los hechos expuestos en ella, salvo prueba en contrario.

En caso de discordancia el Juez tendrá por enderezada la acción salvo oposición expresa de la parte actora.

Modificación de la demanda:

El actor podrá modificar la demanda antes que esta sea notificada y podrá ampliar la cuantía de lo reclamado si antes de la sentencia vencieren nuevos plazos o cuotas de la misma obligación.

Medios de prueba:

La prueba se deberá producir por los medios admitidos en el CODIGO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL y la audiencia para la prueba oral se deberá celebrar dentro de los 10 días posteriores al termino del plazo que prescribe este articulo. En ella el Juez intentara obtener de las partes un acuerdo conciliatorio.

Únicamente en Primera Instancia cada parte podrá exigir que la contraria absuelva, con juramento o promesa de decir la verdad, posiciones concernientes a las cuestiones que se ventilan. También se podrán pedir cuando se admita un hecho nuevo o se habrá a prueba un incidente.

Prueba de testigos:

Cada parte podrá ofrecer hasta 5 testigos. Si la naturaleza del juicio lo justificare se podrá admitir un numero mayor. El Juez designara la audiencia para interrogar en el mismo día a todos los testigos. Cuando el numero de los ofrecidos por las partes permitiere suponer la imposibilidad de que todos declaren en la misma fecha, se señalaran tantas audiencias sucesivas como fueren necesarias, determinando cuales testigos depondrán en cada una de ellas.

Los testigos que no comparecieren sin justa causa serán conducidos por medio de la fuerza publica, salvo que la parte que los propuso se comprometiere a hacerlos comparecer o a desistirlos en caso de inasistencia.

La denuncia de un domicilio falso o inexistente por segunda vez obligara ala parte que propuso al testigo a asumir el compromiso de hacerlo comparecer o a desistirlo en caso contrario.

Los testigos serán citados con una anticipación no menor de 3 días y en las citaciones se les hará conocer el aperebimiento de ser conducidos por la fuerza publica.

Los testigos serán libremente interrogados por el tribunal sin perjuicio de las preguntas que sugieran las partes por sí o por intermedio de sus letrados.

Hasta 3 días después de la audiencia en que presten declaración las partes podrán alegar uy ofrecer pruebas acerca de la idoneidad de los testigos.

Al dictar sentencia, el Juez apreciara, según las reglas de la sana critica las circunstancias y motivos conducentes a corroborar o disminuir la fuerza de sus declaraciones.

Prueba pericial:

Si la apreciación de los hechos controvertidos requiere conocimientos especiales en alguna ciencia, arte, industria o actividad técnica especializada, se podrá proponer prueba de peritos indicando los puntos sobre los cuales habrán de expedirse.

Los peritos eran nombrados de oficio en todos los casos y su número podrá variar de 1 a 3 a criterio del Juez y de acuerdo con la índole o monto del asunto, circunstancias que también se tomaran en cuenta para fijar el plazo dentro del cual deberán expedirse.

- De los informes de los peritos se dará vista a las partes por tres días, salvo que su complejidad o extensión justificare un plazo mayor.
- Terminada la prueba de oficio o dentro de los tres días de peticionado por las partes, se podrán los autos en secretaria para alegar.

Plazos para apelar la sentencia definitiva:

Podrán ser apeladas en el plazo de 6 días posteriores a su notificación y dentro del mismo plazo, se deberá expresar agravios que deberá contener la critica concreta y razonada de las partes de la sentencia que el apelante considere equivocadas para lo cual no bastara remitirse a prestaciones anteriores. Si no se cumpliere este requisito la Cámara declarara desierto el recurso.

Hechos nuevos en Segunda Instancia:

Recibidos los autos de la Cámara las partes podrán denunciar hechos o documentos nuevos posteriores a los invocables en Primera Instancia, hasta el momento en que la cámara resuelva definitivamente la apelación.

En caso de ser admisible, se abrirá la causa a prueba para que las partes ofrezcan las que le interese en el plazo de 3 días.

Cuando la Cámara haga lugar a la apelación contra sentencias o resoluciones denegatorias, de medidas de prueba dispondrá lo pertinente para que las pruebas denegadas se reciban ante ellas, y notificara por cédula la resolución respectiva.

También la cámara podrá disponer las medidas de prueba que considere útiles o necesarias para la averiguación de la verdad sobre los hechos controvertidos. Si se produjeran pruebas ante la Cámara después de diligenciadas todas, se dará vista a las partes por el plazo de tres días. Las partes podrán alegar sobre esas pruebas en el mismo plazo.

El plazo para dictar sentencia se computara a partir del día siguiente a aquel en el cual quedo consentida la intervención de los integrantes de la Sala.

La sentencia de la Cámara se dictara por mayoría de votos, previo sorteo entre los integrantes de la Sala del orden de votación en el expediente, pero bastaran los votos de dos integrantes de la Sala cuando estos hayan votado en primer y segundo termino en el mismo sentido. La sentencia se dictara en los expedientes y se dejaran copias en el libro respectivo.

Si la Camara al resolver sobre la apelación, modificare total o parcialmente la sentencia de Primera Instancia incluirá en la suya la decisión definitiva y fijara el monto en el caso de condena. Esto no se aplicara cuando se revoquen sentencias que admitan excepciones previas o cuando el procedimiento de Primera Instancia, anterior a la sentencia, este viciado de nulidad.

Consentida o ejecutoriada la sentencia que termine el procedimiento ante la Cámara, se devolverán sin más tramite las actuaciones al Juzgado o repartición administrativa de origen, para su cumplimiento.

Liquidación e intimación:

Recibido los autos de la cámara o consentida o ejecutoriada la sentencia, el secretario del juzgado practicara liquidación y se intimara al deudor a que, en el plazo fijado en la sentencia pague su importe. Contra esta intimación solo procederá la excepción de pago posterior a la fecha de la sentencia definitiva.

Embargo. Citación para oponer excepciones:

Recibida la demanda ejecutiva, el juez decretara embargo sobre los bienes del deudor y lo citara para que oponga excepciones dentro del plazo de tres días posteriores a la notificación bajo apercibimiento de llevar adelante la ejecución.

Solo se admiten las siguientes excepciones:

- Incompetencia

- Falsedad extrínseca o inhabilidad del instrumento
- Falta de personería
- Litispendencia ante otro tribunal competente
- Cosa juzgada
- Pago, acreditado mediante recibo
- Prescripción

LEY 11653

PROCEDIMIENTO LABORAL EN LA PCIA DE BUENOS AIRES

Competencia:

Los tribunales de trabajo de la Pcia. de Buenos Aires tendrán a su cargo la administración de la Justicia Laboral, en un todo de acuerdo con las disposiciones de la presente y de la ley orgánica del Poder Judicial.

Los tribunales del Trabajo conocen:

- En única instancia, en juicio oral y público, de las controversias individuales del trabajo que tengan lugar entre empleadores y trabajadores, fundadas en disposiciones de los contratos de trabajo, en convenciones colectivas, laudos con eficacia de ésta, disposiciones legales o reglamentarias del derecho del trabajo y de las causas vinculadas con un contrato de trabajo aunque se funden en normas del derecho común.
- En las acciones de las asociaciones sindicales con personalidad gremial, por cobro de aportes, contribuciones y demás beneficios que resulten de convenciones colectivas de trabajo y en aquellas acciones respecto de las cuales el régimen de las asociaciones sindicales establezca la competencia local.
- En las demandas de desalojo por restitución de inmuebles o parte de estos concedidos a los trabajadores en virtud o como accesorio de los contratos de trabajo.
- En las demandas de tercerías, en los juicios de competencia de la justicia laboral.
- En grado de apelación de las resoluciones definitivas dictadas por la asociación sindical, que denieguen la solicitud de afiliación de los trabajadores o dispongan su expulsión, con arreglo a las normas legales que rijan la materia.

- En grado de apelación, de las resoluciones dictadas por las autoridades administrativas provinciales del trabajo cuando las leyes pertinentes lo establezcan.
- En la ejecución de las resoluciones dictadas por la autoridad administrativa del trabajo cuando las leyes así lo dispongan

Cuando la demanda sea iniciada por el trabajador puede entablarse indistintamente:

- Ante el tribunal del lugar del domicilio del demandado
- Ante el tribunal del lugar de prestación del trabajo
- Ante el tribunal del lugar de celebración del contrato de trabajo

Si la demanda es deducida por el empleador debe entablarse ante el tribunal del lugar del domicilio del trabajador

El tribunal ante el cual se hubiere promovido una demanda, debe inhibirse de oficio si considerase no ser competente para conocer en el asunto por razón de la materia. Sin embargo, una vez contestada la demanda o perdido el derecho de hacerlo sin objetarse la competencia, esta queda fijada definitivamente para el tribunal y las partes.

Disposiciones generales de procedimiento:

Recusaciones y excusaciones:

Los jueces de los tribunales de trabajo no podrán ser recusados sin expresión de causa. Regirán en materia de excusaron y recusación las causales establecidas en el Código Procesal Civil y Comercial.

La presentación debe deducirse ante el tribunal del que forma parte el Juez o Jueces a recusar en la primera intervención que se efectúe.

Cuando la causal fuera sobreviniente o desconocida por la parte, por promoverse la recusación dentro del quinto día de saberla y bajo juramento de haber llegado recién a su conocimiento.

Impulso procesal:

Presentada la demanda, el procedimiento podrá ser impulsado por las partes, el tribunal y el ministerio público.

El tribunal deberá ordenar de oficio las medidas convenientes para el desarrollo del proceso.

Podrá disponer se realice cualquier diligencia que fuera necesaria para evitar la nulidad del procedimiento.

Tiene también amplias facultades de investigación, pudiendo ordenar las medidas probatorias que estime pertinentes respetando los principios de congruencia, bilateralidad y defensa.

Transcurrido en la etapa de conocimiento el plazo de 3 meses en los juicios sumarísimos y de 6 en todos los demás casos sin que se hubiere instado el curso del proceso y siempre que no medie un deber específico del tribunal de efectuar determinados actos procesales, podrá intimarse a las partes para que en término de 5 días produzcan actividad procesal útil para la prosecución del trámite, bajo apercibimiento de que en caso de incumplimiento de decretar la caducidad de la instancia.

Se notifican personalmente o por cédula:

- El traslado de la demanda, de la reconvenición y de sus contestaciones.
- La audiencia a que se refiere
- La declaración de rebeldía
- La citación del acto previsto
- La providencia que declare la cuestión de puro derecho y los traslados
- El auto de apertura y recepción de pruebas, el de designación de la audiencia de vista de la causa, las cargas procesales que se impongan a las partes y, en su caso, los traslados para alegar por escrito
- El traslado de los informes y dictámenes periciales, de los autos que ordenen intimaciones y medidas para mejor proveer
- La sentencia definitiva, juntamente con la liquidación
- La providencia de autos contemplada
- La denegatoria de los recursos extraordinarios
- Las que hacen saber medidas cautelares, o su modificación o levantamiento
- Las resoluciones en los incidentes, las interlocutorias con carácter de definitivas y aquellas otras providencias que, en su caso se indique expresamente.

Plazos legales:

Todos los plazos legales se computaran por días hábiles y serán perentorios o improrrogables.

Costas:

El vencido en el juicio será condenado al pago de las costas aunque no se hubieran pedido.

El tribunal podrá eximirlo en todo o en parte cuando hallare mérito para ello, expresando los motivos en que se funda.

En el caso de acumulación de acciones, las costas se impondrán con relación al éxito o fracaso de cada una de ellas.

En el proceso laboral la actuación estará exenta de toda tasa y gastos. Sin embargo, el condenado en costas, cuando no sea el trabajador debe pagar las tasas y gastos correspondientes.

Si aquellas se declarasen por su orden, abonar los de su parte.

Los gastos que en razón de esta ley deba efectuar el tribunal para la actuación procesal serán resarcidos por la parte a cuyo cargo se impongan las costas.

Beneficio de Gratuidad:

Los trabajadores o sus derechohabientes gozaran del beneficio de gratuidad. En ningún caso de será exigida caución real o personal para el pago de costas, gastos u honorarios o para la responsabilidad por medidas cautelares.

Carta poder:

Los trabajadores desde los 18 años y sus derechohabientes podrán estar en juicio y hacerse representar por mandatario, abogado o procurador, mediante simple carta poder autenticada la firma por escribano, funcionario judicial, letrado habilitado o secretario, o su reemplazante de los tribunales del trabajo.

Los menores adultos que no hayan cumplido aquella edad también podrán estar en juicio y otorgar mandato en la forma indicada precedentemente, previa autorización e intervención promiscua del ministerio publico.

Conciliación:

Una vez iniciada la demanda se podrá intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento.

Las partes serán citadas a comparecer, asistidas por abogado o por apoderado letrado con facultades suficientes, bajo apercibimiento en caso de incomparecencia injustificada, de multa de 3 a 10 días la que será aplicada a las partes.

De arribarse a la conciliación total o parcial, dentro de los 5 días siguientes, el tribunal se pronunciara homologando o no, el acuerdo y podrá eximir a las partes si están lo solicitaren del pago de las tasas y gastos fiscales de la causa.

Salvo disposición en contrario de las normas aplicables al caso, en cualquier estado del proceso, las partes también podrán conciliar el juicio mediante presentación escrita del acuerdo para su homologación, que producirá los efectos de cosa juzgada y en caso de no conciliarse, se podrá proponer a las partes que la discusión se simplifique por eliminación de aquellas cuestiones y pruebas que carezcan de importancia para la sentencia definitiva.

Demanda y Contestación:

La demanda se interpondrá por escrito y contendrá:

- Nombre, domicilio real, edad, nacionalidad, estado civil y profesión, oficio u ocupación del actor.
- Nombre y domicilio del demandado
- Los hechos en que se funde cada uno de los reclamos expresados
- El derecho en que se sustentan las acciones deducidas
- La liquidación de los rubros que correspondiere
- La mención de los medios de prueba que la parte intente hacer valer para demostrar sus afirmaciones.
- Asimismo, presentar los documentos que obrasen en su poder y si no los tuviere los individualice indicando su contenido, la persona en cuyo poder se hallaren, o el lugar, archivo u oficina donde se encuentren
- La petición en términos claros y positivos
- Si la demanda tuviese algún defecto u omisión, se deberá ordenar sean salvados dentro del tercer día, si la demanda no resultase claramente de la competencia del tribunal, se pedirá al actor las aclaraciones necesarias.

Traslado de la demanda:

Presentada la demanda, el presidente del tribunal, correrá traslado al demandado, a quien citara y emplazara para que comparezca y la conteste dentro de 10 días, el que puede ser

ampliado en razón de la distancia en 1 día por cada 200 KM o fracción no menor de 100 bajo apercibimiento de tener aquella por contestada si no lo hiciere y declararlo rebelde en su caso.

Contestación de la demanda:

El demandado debe articular todas las defensas que tuviere incluso las excepciones y prescripciones y ofrecer además todas las pruebas de que intente valerse.

De dicho escrito se dará traslado al actor quien, dentro del quinto día, podrá ampliar su prueba exclusivamente con respecto a los nuevos hechos introducidos por el demandado.

En el plazo de 5 días debe contestar las excepciones y prescripciones opuestas, en el de 10 días la reconvencción que se hubiere deducido ofreciendo las pruebas en forma establecida.

De la contestación de la reconvencción se dará traslado por 5 días a los mismos fines que los previstos para la contestación de la demanda. Cumplido lo previamente dispuesto o vencido los plazos referidos el presidente del tribunal, en el caso de haberse opuesto excepciones, fijara audiencia para dentro de 15 días a fin de que se reciba la prueba correspondiente.

Las partes deberán reconocer o negar la autenticidad de los documentos acompañados que se les atribuyen, como así también la recepción de las cartas, cartas documentos y telegramas a ellos dirigidos y cuyas copias se adjunten bajo apercibimiento de que se los tendrá por reconocido o recibido según el caso.

Pruebas:

Contestados los traslados, el presidente del tribunal, dentro del plazo de 10 días debe proveer lo que corresponda respecto de las pruebas ofrecidas, las que, salvo aquellas que se reciban en la vista de la causa, deben producirse en el plazo de 60 días No deben ser admitidas las que fueren manifiestamente improcedentes o superfluas o meramente dilatorias.

La audiencia, en la que se recibirá la prueba de confesión de testigos y en su caso a los peritos citados.

Si no hubiese ofrecido pruebas orales o por cualquier otro motivo no fuera necesario recibir la misma, una vez producida la ordenada o vencido el plazo para hacerlo, el presidente del tribunal dentro de los 10 días concederá traslado a las partes para que en el plazo de 5 días informe por escrito sobre el mérito de la prueba.

Presentados los alegatos o vencido el término para hacerlo sin mas tramite se dictara veredicto y sentencia.

Testigos:

Cada parte solo podrá ofrecer hasta 5 testigos, salvo que por la naturaleza de la causa o por el numero de actores o de cuestiones de hecho sometidas a decisión del tribunal, se admitiera una cantidad mayor.

Cualquiera sea el número admitido también se podrá proponer subsidiariamente hasta 3 testigos para reemplazar a quienes no pudieran declarar.

Podrá ser testigo toda persona que haya cumplido 14 años de edad.

Toda persona citada como testigo esta obligada a comparecer ante el tribunal, teniendo derecho cuando preste servicios en relación de dependencia, a faltar a sus tareas, debiendo computarse a los fines remuneratorios como efectivamente trabajado el tiempo que le insuma.

El testigo que no concurriere sin excusar su ausencia con justa causa, podrá ser conducido por la fuerza pública y mantenido en arresto hasta tomársele declaración sometiéndosele luego a la justicia penal si correspondiere.

La citación se hará por cédula, por telegrama, por carta documento o por acta notarial con anticipación de 2 días hábiles como mínimo al de la audiencia.

Peritos:

Son nombrados de oficio. Su numero según la índole del asunto puede a juicio del presidente del tribunal variar de 1 a 3 por cada cuestión técnica sometida a la decisión judicial.

La designación se hará por sorteo entre los profesionales matriculados e inscriptos en una lista que se formara en cada jurisdicción de los tribunales del trabajo, debiendo agotarse el sorteo de dicha lista para que el desinsaculado pueda ser sorteado nuevamente.

Las pericias médicas podrán practicarse por el sistema previsto o mediante perito único que será designado por sorteo, entre los médicos laboralistas de la nómina oficial del Poder Judicial.

Del informe o dictamen pericial se dará traslado a las partes por 5 días, salvo que su complejidad o extensión justifique un plazo mayor.

Del pedido de explicaciones y/o impugnaciones formulado por las partes, se dará traslado a los peritos para que lo contesten en 5 días o antes de la vista de la causa o en la misma audiencia.

Cuando se lo estimare necesario, podrá disponerse que se practique otra pericia o se perfeccione o se amplíe la anterior.

Los informes o dictámenes deben presentarse con tantas copias como partes intervengan.

Reconocimiento Judicial:

Cuando se considere necesario el reconocimiento de lugares, cosas o circunstancias relacionadas con la causa, los Jueces del tribunal podrán trasladarse a tal fin o encomendar la diligencia a alguno de sus miembros o secretario.

Si el lugar fuere distante del asiento del tribunal la medida podrá ser diferida a la autoridad judicial más próxima.

Forma y contenido del veredicto y sentencia:

El veredicto se dictara por escrito con indicación de lugar y fecha.

Debe consignar en forma separada cada una de las cuestiones que el tribunal considere pertinente plantear y contener, decisión expresa sobre los hechos que se hubiesen tenidos por acreditados o no con indicación individualizada de los elementos de juicio meritados.

La sentencia se dictara por escrito y contendrá la indicación del lugar y fecha, el nombre de las partes y el de sus representantes en su caso, la cuestión litigiosa, los fundamentos de fallo y la decisión expresa positiva y precisa con arreglo a las acciones deducidas.

Liquidación:

Dictada la sentencia, el secretario del tribunal practicara la liquidación de capital, intereses y costas notificando a las partes.

Ejecución de sentencia:

Siendo cosa juzgada, la sentencia o el pronunciamiento que haga sus veces, el tribunal a instancia de parte decretara embargo sobre bienes del deudor y le citará para que dentro de 5 días oponga excepción de pago documentado posterior a la fecha de la sentencia definitiva, si la tuviere bajo apercibimiento de llevar adelante la ejecución.

Recursos:

Revocatoria:

Las resoluciones interlocutorias dictadas por el Presidente o por el tribunal son recurribles por vía de revocatoria dentro del tercer día de notificadas para ante el tribunal.

Recursos extraordinarios:

Contra las sentencias definitivas dictadas por los tribunales, solo podrán interponerse los recursos extraordinarios previstos en la Constitución de la Provincia. El de inaplicabilidad de ley solo será concedido cuando el valor de lo cuestionado ante la instancia extraordinaria

exceda, respecto de cada actor, la suma fijada por el CPCC, salvo que el fallo recurrido contraríe la doctrina de la SCJ a la fecha en que se dicto aquella.

Informes al Procurador de la Suprema Corte de Justicia:

Los tribunales deben informar trimestralmente al procurador de la SCJ el estado de las causas, con los datos indicados en la ley orgánica del Poder Judicial, incluyendo las especificaciones que la Suprema Corte prescriba.

Además, será obligatorio informar al concluir el año judicial el numero de vistas de las causas demás audiencias a las que concurrió cada Juez y aquellas en que ha debido ser reemplazado y por quien, señalándose los motivos de las audiencias.

Libros especiales:

Los tribunales llevaran un libro rubricado y foliado en que el Secretario asentara la fecha en que cada Juez ha recibido y devuelto los autos y el día en que fueron dictados los veredictos y las sentencias.

También llevaran rubricado y foliado un libro de audiencias en el que se consignaran las designadas, las suspendidas total o parcialmente y sus motivos, por orden cronológico y con indicación de objeto, fecha y hora.