

## **CAPÍTULO XXX**

# **DERECHO ADMINISTRATIVO Y PROCESAL DEL TRABAJO**

## **DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO**

### **El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social**

Con el fin de velar por el cumplimiento de las normas laborales, en el plano del derecho individual y colectivo del trabajo y en ejercicio del poder de policía, el Poder Ejecutivo, por intermedio de la autoridad de aplicación —Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social—, cumple distintas funciones.

Entre ellas se puede destacar la mediación en los conflictos individuales y colectivos, complementando las funciones del Poder Judicial, ya que los actos administrativos pueden ser revisados judicialmente. Las provincias ejercen ese poder de policía por medio de las secretarías, subsecretarías o direcciones de trabajo.

El art. 22, Ley de Ministerios (texto según la ley 25.233), dispone que compete al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social asistir al presidente de la Nación en todo lo inherente a las relaciones y condiciones de trabajo, al fomento del empleo, a la seguridad social, y al régimen legal de las asociaciones profesionales de trabajadores y de empleadores.

### **Funciones del Ministerio de Trabajo**

Las funciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social son las siguientes:

- 1) Entender en la determinación de los objetivos y políticas del área de su competencia.
- 2) Ejecutar los planes, programas y proyectos del área de su competencia elaborados conforme a las directivas que imparta el Poder Ejecutivo nacional.



3) Entender en la aplicación de las normas legales relativas a la existencia y funcionamiento de las asociaciones profesionales de trabajadores y en la organización y dirección del registro de las asociaciones profesionales de empleadores.

4) Entender en todo lo relativo a la negociaciones y convenciones colectivas de trabajo, ejerciendo facultades atinentes al régimen de las mismas en todo el territorio de la Nación.

5) Entender en el tratamiento de todos los conflictos individuales o colectivos de trabajo, ejerciendo facultades de conciliación y arbitraje con arreglo a las respectivas normas particulares.

6) Entender en la elaboración, organización, aplicación y fiscalización de los regímenes de trabajo portuario y del transporte terrestre, aéreo, marítimo y fluvial.

7) Entender en la organización, aplicación y fiscalización del régimen de trabajo de mujeres y menores y en lo relativo al contrato de aprendizaje en todo el territorio de la Nación.

8) Intervenir en los estudios relacionados con la fatiga psíquica y física de los trabajadores originada en el desempeño de sus tareas.

9) Entender en la elaboración de las normas generales y particulares referidas a higiene y salubridad del trabajo y a los lugares o ambientes donde éste se desarrolla en todo el ámbito del territorio nacional y entender en su ejecución.

10) Intervenir en la elaboración y aplicación de normas reglamentarias sobre medicina del trabajo.

11) Entender en la elaboración y aplicación de normas generales y particulares referidas a la seguridad en el trabajo en todo el ámbito del territorio de la Nación.

12) Entender en el ejercicio del poder de policía en el orden laboral en todo el territorio nacional.

13) Entender en la elaboración y ejecución de las pautas que den sentido orientador a la política salarial del sector privado e intervenir en la fijación de las del sector público.

14) Entender en el funcionamiento del Servicio Nacional de Empleo e intervenir en la elaboración de la política de migraciones internas y externas e inmigraciones en relación con la necesidad de la mano de obra.

15) Intervenir en la formación, capacidad y perfeccionamiento profesional de trabajadores en la readaptación profesional y en su reconversión ocupacional.



16) Entender en los asuntos referidos a la actividad de los organismos internacionales en la materia que corresponda a su área de competencia.

17) Entender en la formulación y ejecución de los sistemas de prestaciones y subsidios para casos de interrupciones ocupacionales.

18) Intervenir en la elaboración de las políticas para el desarrollo de las áreas y zonas de frontera y entender en su ejecución en el área de su competencia.

19) Entender en la aprobación de los convenios de corresponsabilidad gremial suscriptos entre organismos competentes y asociaciones gremiales de trabajadores y empresarios.

20) Entender en la elaboración, ejecución y fiscalización de programas y regímenes integrados de seguridad social para casos de accidentes de trabajo, vejez, invalidez, muerte, cargas de familia y otras contingencias de carácter social, así como en la supervisión de los organismos correspondientes, salvo en lo inherente a los de competencia del Ministerio de Salud y Acción Social.

Las funciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social pueden ser *clasificadas* tomando en cuenta el derecho individual del trabajo y el derecho colectivo del trabajo.

### 1. En el derecho individual del trabajo

— *Funciones de verificación y control*: El Servicio de Inspección tiene funciones preventivas, educativas y sancionatorias o represivas. Se materializa por medio de inspectores que ingresan al establecimiento en cualquier día y hora.

En caso de impedírseles el acceso pueden solicitar el auxilio de la fuerza pública e ingresar sin orden de allanamiento. Están facultados para solicitar documentación al empleador y efectuar intimaciones a los fines de completar la faltante y controlar si se cumplen las condiciones de higiene y seguridad.

Cabe recordar que el libro especial del art. 52, LCT debe estar rubricado por la autoridad de aplicación para que su contenido sea válido, careciendo de eficacia probatoria todo lo registrado con anterioridad a la rubricación. El trabajo no registrado es tarea de verificación de los controladores laborales, que son representantes sindicales asignados a tal fin.

Respecto del *cumplimiento de las normas de seguridad e higiene*, la autoridad de aplicación concede al empleador un plazo determinado, con el fin de que pueda cumplir con las condiciones de salubridad que la ley



exige (art. 200, LCT). Si esto no se cumple, se declara la insalubridad en las condiciones de trabajo y se dispone la reducción de la jornada a 6 horas y 36 semanales.

*También ejerce el control en las situaciones que configuran excepciones a la normativa de fondo*, como, por ejemplo, las excepciones permanentes y transitorias en la Ley de Jornada (ley 11.544), la ampliación de los días de pago de la remuneración, en virtud de la naturaleza de la relación laboral (art. 129, párr. 4º, LCT) y la extensión del horario de trabajo de los menores de 16 a 18 años (art. 190, párr. 2º, LCT).

— *Funciones sancionatorias*: Se pueden verificar *infracciones por la omisión de llevar adecuadamente los elementos de control*, como los libros de sueldos y jornales (rubricados), planillas de avisos horarios, etc.

Son *infracciones formales* a disposiciones de la LCT, o al convenio colectivo aplicable, y que generan una sanción (previa intimación para que en un plazo razonable modifique su situación). El inspector debe labrar un acta describiéndolas y se inicia un procedimiento en el cual el empleador tiene oportunidad de ejercer el derecho de defensa.

En caso de que se verifique el incumplimiento de normas laborales que perjudican al trabajador, la autoridad de aplicación debe procurar la rectificación de dicha conducta y, en caso negativo, puede aplicar multas por cada una de las infracciones (por ejemplo, no otorgamiento en tiempo de las vacaciones, omisión de notificación oportuna, etc.).

— *Funciones conciliatorias*: La autoridad de aplicación actúa como órgano de conciliación en los conflictos individuales propiciando el avenimiento de las partes para llegar a un acuerdo. En caso de producirse la solución, y en virtud de lo dispuesto en el art. 15, LCT, el acuerdo se homologa siempre que exista una justa composición de los derechos e intereses de las partes. Dicho *acuerdo homologado adquiere autoridad de cosa juzgada* (administrativa).

El 1º de septiembre de 1997 entró en vigencia la ley 24.635 (y el dec. 1169/1996), que creó el *Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SeCLO)*, instancia administrativa previa a la vía judicial, que funciona en el ámbito de la Capital Federal. El SeCLO —dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social— tiene la función de homologar los acuerdos conciliatorios a los cuales llegan el trabajador y su empleador luego de la gestión realizada por el conciliador (elegido por sorteo de una lista designada por el Ministerio de Justicia).



## 2. En el derecho colectivo del trabajo

— *Funciones de habilitación y control*: En las relaciones colectivas, dos de las funciones esenciales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social son las de habilitación y control: *otorga personería gremial a los sindicatos* —al determinar cuál es la entidad más representativa—, *controla su funcionamiento y actúa en los conflictos de encuadramiento*. También tiene facultades para suspender y cancelar la personería y nombrar interventores sindicales.

— *Funciones de concertación y homologación*: El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social *aprueba, controla y homologa los convenios colectivos de trabajo, participa en todo el proceso de negociación, ejerce previamente el control de legalidad y oportunidad*, y finalmente los homologa y publica a fin de otorgarles efecto *erga omnes*.

— *Funciones de conciliación, arbitraje y mediación*: Por medio de los *procedimientos de arbitraje y conciliación obligatoria y voluntaria* procura que las partes en conflicto —por ejemplo, al ser ejercidas medidas de acción directa— lleguen a un acuerdo, actuando como mediador, conciliador o árbitro.

El análisis de las leyes 14.786 y 25.877 ha sido desarrollado en el capítulo “Conflictos colectivos de trabajo”.

### FUNCIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

En el derecho individual  
del trabajo

Verificación y control  
Sancionatoria  
Conciliatoria (SeCLO)

En el derecho colectivo  
del trabajo

Habilitación y control  
Concertación y homologación  
Conciliación, mediación

## Procedimiento administrativo

La autoridad de aplicación —que actúa de oficio— detenta el poder de policía y tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones de la seguridad social, que está a cargo de los organismos recaudadores (AFIP, obras sociales y entidades privadas con poder al efecto); el incumplimiento produce determinaciones de deuda con fuerza ejecutiva, que pueden ser recurridas ante la Justicia Federal de la Seguridad Social.

En cuanto al poder de policía, si bien formalmente la Ley Nacional de Ministerios atribuye su ejercicio al Ministerio de Trabajo (resulta una vieja



controversia si la competencia es nacional o provincial), en la práctica en cada provincia funciona una Dirección, Secretaría o Subsecretaría de Trabajo que se ocupa de controlar el cumplimiento de las leyes de fondo y nacionales.

Por lo general, las dependencias del Ministerio de Trabajo en el interior de la Argentina están abocadas principalmente a cuestiones de derecho colectivo, ya que los sindicatos tienen alcance en todo el territorio nacional.

En caso de incumplimiento a las normas laborales se labran sumarios administrativos que pueden llevar a aplicar las sanciones estipuladas en la ley 25.212. El procedimiento está vigente en cada jurisdicción; en la jurisdicción nacional —Ciudad Autónoma de Buenos Aires— se rige por la ley 18.695.

El trámite administrativo no tiene las formalidades del judicial. La intervención del organismo laboral puede ser a pedido de parte, por ejemplo, si un trabajador efectúa un reclamo administrativo sin recurrir a la justicia, solicitando la citación del empleador, que está obligado a concurrir bajo apercibimiento de considerarse su negativa como una obstrucción al procedimiento administrativo (se le aplica la sanción prevista en la ley 25.212).

Las audiencias apuntan a intentar conciliar el reclamo y a homologar el acuerdo, ya que el funcionario no tiene competencia para resolver el conflicto.

En la *provincia de Buenos Aires*, rige la ley 10.149 (modificada por la ley 11.201 y el dec. 6409) que regula el procedimiento ante la Subsecretaría de Trabajo.

El procedimiento es voluntario pero la concurrencia a las audiencias y la contestación de emplazamientos es obligatoria, bajo apercibimiento de multa (el monto mínimo es de un salario de la categoría 4 del personal administrativo del régimen de la ley 10.430 y el máximo es ese monto multiplicado por la cantidad de personal en relación de dependencia), ello sin perjuicio de la aplicación de las sanciones establecidas en la ley 25.212.

La Subsecretaría de Trabajo debe ofrecer al trabajador el patrocinio letrado gratuito para recurrir ante los tribunales del Trabajo si el empleador no comparece a la instancia administrativa.

### **Administración del trabajo. Ley 25.877**

El Tít. III de la Ley de Ordenamiento Laboral 25.877, titulado "Administración del trabajo", consta de tres capítulos, que regulan, respectivamente, el sistema de inspección del trabajo, la simplificación registral y las cooperativas del trabajo.



En los considerandos del Mensaje de Elevación 171/2004 del 11/2/2004, el Poder Ejecutivo destacaba el tratamiento especial y pormenorizado que mereció la inspección del trabajo, privilegiando como objetivo fundamental la actuación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, juntamente con las administraciones provinciales y la de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social y así avanzar en el logro de un trabajo de calidad, como uno de los ejes centrales de las políticas laborales en curso.

También señaló el compromiso asumido para erradicar el trabajo no registrado y toda forma de fraude laboral; esto se observa en la regulación de las cooperativas de trabajo y la sanción que genera desvirtuar esta figura, cuando se la utiliza para la intermediación en la provisión de mano de obra, cumpliendo funciones de empresas de provisión de servicios eventuales, de temporada o como agencias de colocación de personal.

El cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social y la eliminación del trabajo no registrado es uno de los principales objetivos que propone este título. Cabe recordar que en los últimos años el trabajo no registrado se ha incrementado considerablemente. A comienzos de la década del 80 era del 18% y al sancionarse la ley 25.877 era superior al 45%.

No se puede soslayar que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social concentra la mayor cantidad de prerrogativas de este título, ya que se erige tanto en la autoridad de aplicación del Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social, como en el encargado de designar el organismo y los procedimientos que se llevarán a cabo en materia de simplificación registral.

Más allá de las facultades que le compete a las provincias en materia de policía del trabajo, lo cierto es que las funciones que la ley le asigna al Ministerio de Trabajo, se encuentran dentro de las previstas en la Ley de Ministerios. En efecto, el art. 22, Ley de Ministerios (texto según ley 25.233), dispone que compete al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social asistir al presidente de la Nación en todo lo inherente a las relaciones y condiciones de trabajo, al fomento del empleo, a la seguridad social y al régimen legal de las asociaciones profesionales de trabajadores y de empleadores.

#### ***a) Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITYSS)***

El cap. I del Tít. III de la Ley de Ordenamiento Laboral 25.877 se refiere a la inspección del trabajo, el cual fue definida por Krotoschin como el con-



junto de las instituciones, órganos y medidas previstos por el Estado para procurar la aplicación de la legislación del trabajo <sup>1</sup>.

El tema de la fiscalización de la registración y cumplimiento de las normas laborales es uno de los más complejos y presenta diversas aristas.

Giordano y Torres señalan que hay dos rasgos que definen las características del esquema de control sobre la registración laboral en la Argentina. Por un lado, la gran inestabilidad institucional que ha prevalecido a través del tiempo. Por el otro, la gran cantidad de organismos que de manera superpuesta y desarticulada desarrollan actividades vinculadas con la supervisión.

Agregan que una empresa, por tener contratado al menos un trabajador, puede ser inspeccionada por nueve organismos diferentes: Ministerio de Trabajo, administraciones provinciales del trabajo, Anses, AFIP, Superintendencia de AFJP, Superintendencia de Riesgos del Trabajo, obras sociales, asociaciones sindicales, Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART). En general, cada uno de ellos detenta amplias facultades legales para inspeccionar; esto lleva a que un mismo trámite pueda ser controlado por varios organismos y a que una misma infracción pueda dar lugar a la aplicación de varias sanciones.

Esta situación caracterizada por trámites numerosos y complejos genera dos tipos de problemas sobre las empresas: 1) la necesidad de atender a los diferentes cuerpos de inspectores aumenta los recursos destinados a tareas administrativas; 2) la diversidad de criterios que cada uno aplica constituye una poderosa fuente de inseguridad jurídica. Concluyen que en general la eficacia de la inspección ha sido muy baja, en parte por la carencia de recursos humanos y físicos y por la falta de bases de datos confiables, lo que limita las posibilidades de controlar en función de criterios estratégicos. El otro factor que condiciona la eficacia de la fiscalización es que una buena parte de los recursos se diluye en tareas de coordinación que apuntan a articular el accionar de al menos algunos de los organismos intervinientes <sup>2</sup>.

A los inconvenientes apuntados hay que sumar la inconclusa discusión sobre quién tiene competencia para entender en materia de inspección del trabajo, la cual, lejos de diluirse, se aviva con la nueva ley, que le asigna importantes prerrogativas al Ministerio de Trabajo.

<sup>1</sup> KROTOSCHIN, Ernesto, *Instituciones de derecho del trabajo*, Depalma, Buenos Aires, 1968, p. 598.

<sup>2</sup> GIORDANO, Osvaldo - TORRES, Alejandra, "La simplificación de la registración laboral", DT 2000-B-2103/2119.



Como apunta Fanjul, esta cuestión ha sufrido los vaivenes de la inestabilidad institucional nacional, desde el frustrado intento de unificar y centralizar el ordenamiento positivo en 1943 mediante el dec. 15.074, descalificado por la Corte Suprema por inconstitucionalidad.

Agrega que “salvo el interregno iniciado por el dec.-ley 5205/1957 que enderezó constitucionalmente la materia, restituyendo en lo pertinente el poder de policía laboral a las jurisdicciones locales, la tendencia inicial proseguida con la recidiva unificadora o centralista de la ley 20.524/1973 y dec. 1111/1973, ha continuado hasta nuestros días, manteniéndose en la ley 22.520/1981 y en el dec. 772/1996 (que creaba el Sistema Integrado del Trabajo), morigerada por los acuerdos celebrados entre el ministerio nacional y el organismo administrativo provincial, en procura de la delimitación de la competencia de los gobiernos nacional y provincial a efectos de coordinar la prestación de los servicios administrativos en el sector laboral”<sup>3</sup>.

Los que entienden que debe respetarse la competencia provincial sostienen que el poder de policía laboral forma parte de las materias no delegadas por las provincias a la Nación, en virtud de lo dispuesto por los arts. 121 a 124, CN. Consideran inadecuada la especie de intervención fáctica que las distintas normas le asignaron al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para permitir su intromisión en el ámbito local de las provincias.

Expresan que si bien es cierto que hay provincias que no ejercen el control de policía de trabajo, esto no habilita al Estado nacional para que se arroge esa facultad de intervenir, porque se altera el espíritu federal que deben tener las disposiciones legales.

En cambio, los que justifican la atribución de facultades relativas a la inspección de trabajo en la órbita del Estado nacional, y más especialmente en manos del Ministerio de Trabajo, invocan los convenios de la OIT 81 y 129, que requieren la presencia de una autoridad central que asegure la inexistencia de asimetrías en la tarea inspectiva.

El art. 28, ley 25.877, crea el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITySS), con la finalidad de controlar y fiscalizar el cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social, “garantizar los derechos de los trabajadores previstos en el art. 14 bis, CN y en los convenios internacionales ratificados por la Argentina, eliminar el empleo no registrado y demás distorsiones que el incumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social provoquen”.

<sup>3</sup> FANJUL, Aurelio J., “Inspección del trabajo en la nueva legislación (una *vexata questio*)”, DT 2001-A-751/755.



El antecedente de este artículo es el art. 19, ley 25.250, que establecía una disposición similar. Dispone que los servicios que integren el sistema serán prestados por la autoridad administrativa del trabajo y la seguridad social nacional y provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que actuarán bajo los principios de corresponsabilidad, coparticipación, cooperación y coordinación, para garantizar su funcionamiento eficaz y homogéneo en todo el territorio nacional. Sin embargo, el art. 20 del mismo cuerpo legal también se proponía “desarrollar acciones educativas y de asesoramiento y vigilar y exigir el cumplimiento de la normativa vigente”.

El art. 29, ley 25.877 establece que “el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad la Nación será la autoridad de aplicación del Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social en todo el territorio nacional, y en tal carácter...”.

a) velará para que los distintos servicios cumplan con las normas que los regulan y, en especial, con las exigencias de los convenios 81 y 129 de la OIT;

b) coordinará la actuación de todos los servicios, formulando recomendaciones y elaborando planes de mejoramiento;

c) ejercerá las demás funciones que a la autoridad central asignan los convenios 81 y 129 de la OIT y sus recomendaciones complementarias, y aquellas que contribuyan al mejor desempeño de los servicios;

d) actuará, mediante acciones de inspección complementarias, en aquellas jurisdicciones donde se registre un elevado índice de incumplimiento a la normativa laboral y de la seguridad social, informando al servicio local;

e) recabará y promoverá especialmente con miras a la detección del trabajo no registrado, la participación coordinada y la colaboración de las entidades representativas de los trabajadores y los empleadores.

Cabe recordar que los convenios 81 y 129 de la OIT le asignan al sistema de inspección del trabajo las siguientes funciones:

a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, descanso semanal y vacaciones; seguridad, higiene y bienestar; empleo de mujeres y menores, y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;

b) proporcionar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir con las disposiciones legales;



c) poner en conocimiento de la autoridad competente los defectos o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes, y someter a ella proposiciones para mejorar la legislación, la que puede confiar a los inspectores del trabajo funciones de asesoramiento o de control del cumplimiento de las disposiciones legales sobre condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias.

El art. 30, ley 25.877, establece que cuando un servicio local de inspección del trabajo no cumpla con las exigencias dispuestas en los convenios antes citados o con las que se deriven de la ley, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, previa intervención del Consejo Federal del Trabajo, ejercerá, coordinadamente con éste y con las jurisdicciones provinciales, las correspondientes facultades.

Este artículo fue uno de los dos que modificó la Cámara de Senadores restringiendo de alguna manera las facultades del Ministerio de Trabajo, ya que en su redacción original facultaba exclusivamente a dicho organismo, con la previa intervención del Consejo Federal del Trabajo y sin ninguna participación de las jurisdicciones provinciales.

Conteste con las disposiciones de los convenios 81 y 129 de la OIT, el art. 31 prevé que los servicios de inspección deberán contar con los recursos adecuados para la real y efectiva prestación del servicio y que llevarán un Registro de Inspección, Infracciones y Sanciones. Asimismo, deberán informar a las organizaciones empresariales y sindicales acerca de las actividades realizadas y de los resultados alcanzados. Los representantes sindicales de los trabajadores tendrán derecho a acompañar al inspector durante la inspección y ser informados de sus resultados.

Este último párrafo resulta redundante, ya que la misma disposición se encuentra en el art. 43, inc. a), ley 23.551, que faculta a los delegados de personal a verificar la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo.

Los inspectores deben actuar de oficio o por denuncia y deben recoger en actas el resultado de sus actuaciones y, en su caso, iniciar el procedimiento para la aplicación de sanciones. En el ejercicio de sus funciones y dentro de su jurisdicción, están facultados para:

a) entrar en los lugares sujetos a inspección, sin necesidad de notificación previa ni de orden judicial de allanamiento;



b) requerir la información y realizar las diligencias probatorias que consideren necesarias, incluida la identificación de las personas que se hallen en el centro de trabajo inspeccionado;

c) solicitar los documentos y datos que estimen necesarios para el ejercicio de sus funciones, intimar el cumplimiento de las normas y hacer comparecer a los responsables de su cumplimiento;

d) clausurar centros de trabajo en los supuestos legalmente previstos y ordenar la suspensión inmediata de tareas que —a su juicio— impliquen un riesgo grave e inminente para la salud y la seguridad de los trabajadores.

En todos los casos los inspectores deben levantar acta circunstanciada del procedimiento, que firman junto a el o los sujetos responsables, quienes están obligados a colaborar con él, así como a facilitarle la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus competencias. Asimismo, en caso de requerirlo sus funciones, podrán solicitar el auxilio de la fuerza pública.

Comprobada la infracción a las normas laborales que impliquen en alguna forma una evasión tributaria o de la seguridad social, el hecho debe ser denunciado formalmente y a sus efectos a la AFIP y/o a los organismos de control fiscal.

Ello sin perjuicio de la notificación fehaciente a las autoridades de control migratorio en caso de haberse constatado la utilización de extranjeros indocumentados y/o no registrados, a los fines de la aplicación de las sanciones penales previstas en la normativa vigente sobre esta materia.

A diferencia de lo que prescribía la ley 25.250, la Ley de Ordenamiento Laboral 25.877 no establece normas relacionadas con el régimen jurídico de los inspectores, ni tampoco respecto de las garantías e incompatibilidades.

Al respecto, cabe recordar que la ley 25.250, en su art. 27, preveía que el régimen jurídico del inspector debía establecer: a) el ingreso por concurso de antecedentes y oposición; b) garantías de estabilidad en el empleo y de independencia técnica en el ejercicio de sus funciones; c) las incompatibilidades y los regímenes disciplinarios y de retribuciones; d) programas de capacitación profesional. También disponía que los inspectores de trabajo no podían tener interés directo o indirecto en entidades vinculadas a la actividad sujeta a vigilancia y no deberían revelar, aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales, industriales o tecnológicos cuyo conocimiento hubieran sido consecuencia del ejercicio de sus funciones; tampoco podían informar al empleador sobre la denuncia que motivaba la inspección que realizaran.

Sin embargo, estas disposiciones de la ley 25.250 eran similares a las previstas en los convenios 81 y 129, a las cuales remite permanentemente la



ley 25.877, por lo cual habrán de ser especialmente tenidas en cuenta a la hora de dictar la reglamentación.

El art. 34, ley 25.877, dispone que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social debe destinar la totalidad de los recursos obtenidos por la aplicación de sanciones pecuniarias a la infracción de la normativa laboral —sea por imperio de la ley 25.212 o por el régimen sancionatorio que aplica la AFIP— al fortalecimiento del servicio de la inspección del trabajo.

El régimen general de sanciones por infracciones laborales fue aprobado por el anexo II del Pacto Federal del Trabajo. El cap. 2 de la ley 25.212 establece las infracciones y sanciones —acciones u omisiones violatorias de las cláusulas normativas de los convenios colectivos de trabajo—, y distingue entre infracciones leves (art. 2º), graves (art. 3º) y muy graves (art. 4º), efectuando una enumeración detallada de las diferentes conductas sancionadas en cada caso.

Entre ellas, considera falta muy grave (y asigna un monto de multa de \$1.000 a \$5.000 por cada trabajador afectado por la infracción) la omisión de inscripción del trabajador en los libros de registro, salvo que se haya denunciado su alta a todos los organismos de la seguridad social, incluidas las obras sociales. Asimismo, la res. 900/2000 AFIP (BO del 2/10/2000) duplica las multas aplicables por la falta de denuncia de trabajadores en relación de dependencia.

La ley 25.877 prevé que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, sin perjuicio de las facultades propias en materia de inspección del trabajo de los gobiernos provinciales y de la Ciudad de Buenos Aires, realizará en todo el territorio nacional acciones de fiscalización sobre el trabajo infantil; las actuaciones que labre dicho organismo donde se verifiquen incumplimientos serán remitidas a las administraciones locales respectivas, las que continuarán con el procedimiento para la aplicación de las sanciones correspondientes.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo —sin perjuicio de las facultades concurrentes de la AFIP— debe verificar y fiscalizar en todo el territorio nacional el cumplimiento de los empleadores de la obligación de declarar e ingresar los aportes y contribuciones sobre la nómina salarial, que integra el Sistema Único de la Seguridad Social, a cargo de la Anses, conforme a las normas reglamentarias vigentes en la materia. Cuando se verifiquen infracciones de los empleadores a las obligaciones de la seguridad social, el Ministerio de Trabajo debe aplicar las penalidades correspondientes.



En este caso no se aplica el régimen de la ley 25.212, sino la tipificación, procedimiento y régimen sancionatorio que aplica la AFIP. Luego de aplicar la sanción, debe remitir las actuaciones a la AFIP para la determinación, notificación, percepción y, en su caso, ejecución de la deuda.

### ***b) Simplificación y unificación de inscripción registral***

La simplificación y unificación de la inscripción registral apunta a sintetizar en un solo trámite y en un formulario único el registro de los nuevos trabajadores en relación de dependencia que se incorporen, lo cual pretende producir un abaratamiento de costos de las empresas. Con esta medida se intenta evitar la cantidad de trámites complejos que deben realizar los empleadores para contratar a un trabajador.

En el sistema español, la registración está centralizada en la Tesorería General de la Seguridad Social, que opera como única contraparte de todos los trámites involucrados con la registración laboral: altas, novedades y pagos, y, además, es la organización hacia la cual se canaliza la información generada por el resto de los organismos. De esta manera, la Tesorería administra un único padrón de empresas, trabajadores y relaciones laborales. Hay una única boca de ingreso para la información y ésta se capta sólo una vez y en el momento oportuno, ya que su disponibilidad está permanentemente garantizada a través de los padrones que administra la Tesorería.

Además, la fiscalización se encuentra centralizada en la Inspección General del Trabajo y de Seguridad Social y la administración de los beneficios es responsabilidad de cuatro entes gestiones, a saber: el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), para el sistema previsional, asignaciones familiares, riesgos del trabajo y las prestaciones económicas por enfermedad inculpable; el Instituto Nacional de Empleo (INEM), para el seguro por desempleo; el Instituto Nacional de Salud (INSALUD), para las prestaciones médicas; y el Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (INSERSO), para los beneficios no contributivos. Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son consideradas entes colaboradores dentro de la operatoria del Instituto Nacional de la Seguridad Social <sup>4</sup>.

En la Argentina, en cambio, interactúan distintos organismos y entidades no estatales en tareas relacionadas con la registración laboral, lo que implica que registrar el contrato de trabajo se torne no sólo costoso, sino también

<sup>4</sup> GIORDANO, Osvaldo - TORRES, Alejandra, "La simplificación...", cit., ps. 2103/2119.



problemático, atento la burocracia existente en cada uno de esos organismos y la cantidad de papelería requerida, la que primero debe ubicarse y luego interiorizarse sobre la forma en que debe completarse. Además, los procedimientos aplicados en cada uno de ellos no responden a criterios homogéneos, siendo común que, para asentar un mismo hecho, se le asigne un tratamiento diferente.

Los empleadores tienen que cumplir con trámites cuyo fundamento legal se encuentra en tres fuentes distintas de regulación.

1) Seguridad social: se incluyen las interacciones entre los empleadores y los organismos responsables de la cobertura de las contingencias sociales, entre ellos, los previsionales, riesgos del trabajo, salud (obras sociales), asignaciones familiares y seguro de vida obligatorio (SVO).

2) Legislación laboral: son los trámites que surgen de las leyes del trabajo e incluyen, adicionalmente, disposiciones sectoriales que imponen los convenios colectivos de trabajo.

3) Impositivos: el empleador tiene que cumplir con trámites relacionados con la situación impositiva de sus trabajadores <sup>5</sup>.

Como apuntan Giordano y Torres, en el mercado de trabajo argentino se producen alrededor de 1,1 millón de altas de trabajadores por año (considerando los cambios de empleo y los nuevos trabajadores), 1,5 millones de novedades anuales y 4,8 millones de pagos por parte de las empresas. En función de estas tres tipologías de trámites y obviando otras cuantitativamente menos importantes, se puede ensayar una estimación aproximada de la cantidad anual de trámites que realizan las empresas. Bajo supuestos conservadores se llega a algo más de 44 millones de trámites, los que permiten transferir 1.300 millones de datos a través de más de 46 millones de formularios.

Agregan que de acuerdo con la estimación realizada, la sociedad estaría invirtiendo en trámites casi 700 millones de pesos anuales. Esto es un costo no salarial muy significativo ya que se ubicaría en el entorno del 1,5% de la nómina. En términos comparativos, implica un valor superior al costo del seguro de desempleo (0,9%) e, incluso, al seguro de riesgos del trabajo (1,3%). Más significativo aún es que la incidencia de este tipo de erogaciones es particularmente gravosa en pequeños establecimientos, pudiendo llegar a más del 6% del total de los salarios <sup>6</sup>.

<sup>5</sup> GIORDANO, Osvaldo - TORRES, Alejandra, "La simplificación de la registración laboral", DT 2000-B-2103/2119.

<sup>6</sup> GIORDANO, Osvaldo - TORRES, Alejandra, "La simplificación...", cit., ps. 2103/2119.



La necesidad de simplificar y unificar el procedimiento de registrar la relación laboral fue receptada por la ley 25.250, resultando de interés recordar sucintamente la principal normativa al respecto, ya que seguramente servirá de antecedente a la reglamentación del art. 39, Ley de Ordenamiento Laboral 25.877.

Cabe recordar que el Tít. VII de la ley 25.250, denominado “Simplificación registral”, estableció —en su art. 32— lo siguiente: “Institúyese en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, una unidad de ejecución del proceso de simplificación y unificación en materia de inscripción laboral y de la seguridad social, con el objeto de que el registro de empleadores y trabajadores se cumpla en un solo acto y a través de un único trámite. Además constituirá y mantendrá actualizado el padrón de empleadores y trabajadores con sus grupos familiares incluidos, y la información sobre el desarrollo de las relaciones laborales. Asimismo, satisfará las necesidades de información de los organismos públicos y privados del Sistema de Seguridad Social, de la inspección del trabajo, de las organizaciones sindicales y de los entes de control. El Poder Ejecutivo tendrá un plazo de 180 días para poner en funcionamiento el Sistema, a cuyos efectos deberá observar las disposiciones de los arts. 18 y 19, ley 24.013, en lo que sea pertinente”.

El proceso de simplificación y unificación buscaba constituir y mantener actualizado en tiempo real y de manera permanente el Padrón de Empleadores y Trabajadores con sus grupos familiares incluidos en forma uniforme y homogénea y tornar más simple la inscripción laboral. Tenía previstas tres etapas que comenzaron a ser implementadas mediante diversas reglamentaciones (res. conjunta 146/2000 ST, 68/2000 SSS, 931/2000 AFIP y res. 676/2000 SRT).

La primera etapa se inició con la Clave de Alta Temprana (CAT), la segunda etapa tenía previsto avanzar en la inclusión de los datos del sistema AFJP y de las cargas de familia (serían invitados a adherirse los sindicatos y las compañías de seguros) y la tercera etapa tenía como objetivo que los empleadores depositaran en los bancos elegidos por los trabajadores o donde la empresa tiene la cuenta de sueldos, la totalidad de los salarios de sus trabajadores —incluidas las asignaciones familiares—, es decir, el salario bruto en lugar del neto.

Con esto se pretendía que el trabajador se transformara en el auditor de su propia remuneración, porque el empleador debía depositar el salario bruto con todas sus cargas, pudiendo verificar si le efectuaron los aportes a su obra social y a la jubilación. El banco giraría al Banco Nación el dinero de los descuentos del salario bruto (AFIP, Anses, AFJP, ART, sindicatos, obras socia-



les, compañías de seguros), que sería el encargado de distribuirlos entre los diferentes organismos.

El banco donde se depositara el salario bruto (incluidos los aportes del trabajador y la contribución patronal) sería el encargado de retener los aportes personales y anticipo de ganancias, la liquidación de las contribuciones personales y el pago de las asignaciones familiares. Esto apuntaba a que el empleador dejara de actuar como agente de retención de los aportes personales y del impuesto a las ganancias y no fuera responsable de determinar el monto a pagar en concepto de contribuciones patronales.

De esta manera, por medio de los bancos se controlaría que las empresas paguen los aportes a la seguridad social (jubilación, PAMI, asignaciones familiares, salud, fondo de empleo, riesgos del trabajo), ya que iban a depositar en un pago único el sueldo bruto, unificándose el tiempo del depósito hasta el cuarto día hábil de cada mes. De esta forma desaparecería el desdoblamiento entre pago de sueldos y pago de cargas sociales, y no podrían dejar de pagar las cargas sociales y las retenciones de ganancias.

El dec. 1122 del 29/11/2000 había encomendado al Ministerio de Trabajo la facultad de establecer las normas necesarias para la organización, desarrollo y ejecución del proceso de simplificación y unificación en materia de inscripción laboral y de la seguridad social. El dec. 96/2001 (BO del 20/1/2001) reglamentó el art. 32, ley 25.250 y creó la Unidad Administradora del Sistema Unificado de Base de Datos en el ámbito del Ministerio de Trabajo, cuyo objetivo era obtener el registro de trabajadores en un solo acto y en un único trámite, detallando las funciones de esta unidad.

La citada unidad debía proponer la normativa necesaria para administrar y acceder, mediante la implementación del sistema de acceso neutro, al Sistema Unificado de Base de Datos (SUBD), con el objeto de armonizar su funcionamiento, evitando reiteraciones en la solicitud de iguales datos e incrementar la potencialidad de los diversos organismos, permitiendo la reducción de esfuerzos en la captación de la información necesaria para el desarrollo de las misiones específicas.

El Sistema Unificado de Base de Datos debía tomar las previsiones necesarias a los efectos de guardar la obligación de confidencialidad, disponibilidad y selectividad que en virtud de las leyes especiales que los regulan resulte aplicable. El Sistema Unificado también podía integrarse con la información proveniente de otros organismos, previo convenio de adhesión a celebrarse con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Debía tener la suficiente flexibilidad como para enfrentar el gerenciamiento de ta-



reas complejas, donde se involucra el movimiento masivo de información satisfaciendo una gran cantidad de clientes cuyas necesidades son heterogéneas.

La Ley de Ordenamiento Laboral 25.877 continúa la impronta iniciada por la ley 25.250, en materia de simplificación y unificación registral, regulándolo en el art. 39, y si bien delega en el Poder Ejecutivo la facultad de dictar las normas para la reglamentación e instrumentación, erige al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad como la autoridad que debe establecer el organismo encargado y los procedimientos destinados a la simplificación y unificación en materia de inscripción laboral y de la seguridad social. El objetivo de esta tarea consiste en que la registración de empleadores y trabajadores se cumpla en un solo acto y a través de un único trámite.

### *c) Cooperativas de trabajo*

El cap. III del Tít. III de la Ley de Ordenamiento Laboral 25.877, referido a las cooperativas de trabajo, tiene como antecedente inmediato el art. 4º, ley 25.250.

El art. 4º, ley 25.250, que estaba incluido en el capítulo referido al estímulo al empleo estable, habilitaba a los Servicios de Inspección de Trabajo a ejercer el control de las cooperativas de trabajo a los efectos de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social en relación con los trabajadores dependientes a su servicio y los socios que se desempeñaren en fraude a la ley laboral, los cuales eran considerados dependientes de la cooperativa a los efectos de la aplicación de la legislación laboral y de la seguridad social.

Preveía que en caso de detectarse esta irregularidad, además de constar las infracciones a las normas laborales en que se hubiese incurrido y de proceder a su juzgamiento y sanción, esos servicios deberían denunciar esa circunstancia a la autoridad específica de fiscalización pública a los efectos de los arts. 101 y conscs., ley 20.337. También consignaba que las cooperativas de trabajo no podían actuar como empresas de provisión de servicios eventuales ni de temporada, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación.

El art. 40, ley 25.877, va más allá de esta regulación, ya que no se detiene sólo a analizar la relación entre la cooperativa y los socios, sino entre éstos y las empresas usuarias, lo cual nos lleva a efectuar algunas reflexiones sobre las cooperativas de trabajo.



Siguiendo la tradicional distinción que efectuara Perugini, las cooperativas pueden ser puras o impuras.

Son puras cuando responden al tipo ideal que concibieron los inspiradores del cooperativismo, mientras que son impuras aquellas sociedades que organizadas de acuerdo con las formas que el derecho positivo y la doctrina fijan para este tipo asociativo, actúan en el sistema capitalista sin ajustarse al esquema clásico al que se las pretende vincular.

Agrega que en las cooperativas puras se debe vigilar el cumplimiento de un régimen de administración, control y reparto de beneficios que asegure la participación igualitaria de todos los socios. En ellas no son aplicables las disposiciones del derecho del trabajo sino las emanadas de los principios cooperativos clásicos.

Obviamente no pueden contratar trabajadores dependientes porque éstos, junto con la formación del capital social, son los elementos que se deben tomar en cuenta para determinar cuándo se transforman en impuras. Respecto de las cooperativas de trabajo impuras, deben regir las normas del derecho del trabajo aunque con ciertas salvedades, que dependen del grado de dependencia laboral <sup>7</sup>.

Fernández Madrid, siguiendo a Cracogna, señala que la cooperativa de trabajo es la reunión de un grupo de personas (trabajadores de cualquier profesión o especialidad) para producir determinado bien o servicio mediante su trabajo personal organizado en común. De allí que, por definición, no pueda hablarse de empleados en la cooperativa de trabajo, ya que no los hay, y si los hubiera, no habría entonces cooperativa <sup>8</sup>.

En sentido contrario, Justo López sostuvo que la cooperativa de trabajo es una empresa laboral y que la participación en la gestión y la dirección de la empresa no es incompatible con la condición de trabajo subordinado <sup>9</sup>.

Candal y Pereira indican que "la diferencia entre el 'acto cooperativo' y el 'trabajo dependiente' no debe buscársela en el terreno fáctico, sino en la causa de las respectivas obligaciones, que son bien diferentes: mientras en el primer caso la causa es el aprovechamiento de los mayores beneficios de la agrupación para trabajar en forma autónoma (aunque, como ocurre en todo agrupamiento humano, deben establecerse reglas y gestar una organización),

<sup>7</sup> PERUGINI, Eduardo R., "Las cooperativas de trabajo y el derecho del trabajo", LT XIX-318 y ss.

<sup>8</sup> FERNÁNDEZ MADRID, Juan C., *Tratado...*, cit., t. I, p. 908.

<sup>9</sup> LÓPEZ, Justo, cit. por CANDAL, Pablo - PEREIRA, Graciela, "Cooperativas de trabajo: opción legal legítima o instrumento de fraude", DT 2000-B-2315/2320.



y por ende lo que percibe el asociado es exactamente el beneficio que contribuyó a obtener con su trabajo personal, en el supuesto de subordinación, en mayor o en menor medida, el trabajador recibe la remuneración convenida aunque hubiera contribuido a obtener un beneficio mayor.

Consideran que mientras el trabajador cooperativo no es ajeno a la sociedad para la que trabaja, el trabajador subordinado se caracteriza, ineludiblemente, por la ajenidad en el resultado. Para descartar la existencia de ajenidad no basta el hecho de que el trabajador dependiente pudiera percibir una remuneración 'por resultado', ya que en tal caso este dato sería menos intenso, pero nunca desaparecería" <sup>10</sup>.

En esa inteligencia debe ser interpretado el párr. 1° del art. 40, ley 25.877, cuando faculta a los servicios de inspección del trabajo para ejercer el control de las cooperativas de trabajo a los efectos de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social en relación con los trabajadores dependientes a su servicio y con los socios de ella que desempeñaren en fraude a la ley laboral.

En este último caso se está refiriendo a las cooperativas impuras, las que bajo el manto de la acción cooperativa y de la gestión democrática ("un hombre, un voto", sin perjuicio de la cantidad de partes sociales suscriptas), encubren una relación laboral con cada uno de sus asociados.

Además, los términos en que fuera redactado el párr. 1° del artículo permite inferir la posibilidad de que la cooperativa contrate trabajadores dependientes, controversia que ya se había suscitado en doctrina y jurisprudencia y que había sido resuelta por la Corte Suprema en el sentido de admitir esta contratación <sup>11</sup>.

La fiscalización que deben realizar los servicios de inspección varía según si la cooperativa hubiera admitido la existencia de un contrato de trabajo o lo hubiera encubierto bajo la figura asociativa.

En el primer caso, se limita al cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social que, aceptada, no es observada por la cooperativa. En el segundo supuesto es más complejo, ya que implica una profunda indagación de los libros y demás elementos que se le provean, para determinar si los retornos se distribuyen correctamente, y también si existe una participación democrática de todos los asociados en las asambleas que se realizan a fin de tomar decisiones.

<sup>10</sup> CANDAL, Pablo - PEREIRA, Graciela, "Cooperativas...", cit., ps. 2315/2320.

<sup>11</sup> Corte Sup., 5/11/1969, "Pablo, Carlos H. v. Cooperativa de Trabajo 12 de Enero Ltda", LT XVIII-A-135.



El párr. 2º establece que los socios que se desempeñen en fraude a la ley laboral serán considerados dependientes de la empresa usuaria para la cual presten servicios, a los efectos de la aplicación de la legislación laboral y de la seguridad social. Este párrafo se relaciona con el último, que veda a las cooperativas actuar como empresas de provisión de servicios eventuales y de temporada, ni brindar —de cualquier otro modo— servicios propios de las agencias de colocación.

Ello es así porque la presencia de una empresa usuaria importa necesariamente la existencia de una relación triangular entre ésta, la dadora de trabajo y el personal contratado por ésta.

Cabe señalar que este último párrafo de la norma fue criticado, ya que se sostuvo que restringía notoriamente el campo de acción de las cooperativas de trabajo, que estaba direccionado a la provisión de servicios a terceras empresas que contrataban actividades complementarias a las realizadas por éstas, las que no siempre tienen propósitos evasivos como los que se pretende erradicar. Asimismo, se afirmó que constituía un prejuizgamiento presumir que se puedan constituir cooperativas con el fin de evadir, lo cual lesiona su conducta y su transparencia de gestión.

También se debe recordar que la res. 2015/1994 del Instituto Nacional de Acción Cooperativa veda a las cooperativas de trabajo actuar como empresas de servicios eventuales, y que el art. 10, ley 13.591 prohibió el funcionamiento de las agencias privadas de colocaciones con fines de lucro; esto fue ratificado por el dec. 489/2001, que aprobó la reglamentación del art. 1º de la parte I y de los arts. 10, 11 y 12 de la parte III del convenio 96 de la OIT, y reguló el funcionamiento de las cooperativas en nuestro país.

No resulta claro el párr. 2º del art. 40, ley 25.877, que, por un lado, considera trabajadores dependientes de la empresa usuaria a los socios que se desempeñen en fraude a la ley laboral, pero no lo hace con los trabajadores que se encuentren registrados en la cooperativa. Desde esta perspectiva, si una cooperativa proveyera trabajadores reconocidos legalmente y dependientes bajo la apariencia de socios a una empresa usuaria, de la exégesis del artículo debería inferirse que sólo los socios pasarían a ser dependientes de ésta, mientras que los asalariados seguirían perteneciendo a la cooperativa.

Sin embargo, esta omisión se subsana por la aplicación de diversas normas contempladas en la LCT: el art. 102 (trabajo prestado por una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas), los dos primeros párrafos del art. 29 (intermediación, trabajadores contratados para proporcionarlos a terceras empresas), o el principio general contenido en el art. 14 (interposición



de persona). Por consiguiente, si los socios son considerados dependientes de la empresa usuaria, los trabajadores —aunque estén registrados por la cooperativa— también deben ser considerados dependientes de aquélla.

Distinto es el supuesto de que la cooperativa no se dedique a proveer personal a otras empresas, pero aun así encubra trabajadores haciéndolos parecer socios de ella. En ese caso, y aunque la ley no lo dice, deben ser considerados trabajadores dependientes de la propia cooperativa, sin que se descarte la posibilidad de que la cooperativa contrate con otras empresas (no usuarias), que eventualmente pudieran responder solidariamente en virtud de otra disposición legal (por ejemplo, el art. 30, LCT).

El párr. 3° del art. 40, ley 25.877, dispone que si durante esas inspecciones se comprueba que se ha incurrido en una desnaturalización de la figura cooperativa con el propósito de sustraerse, total o parcialmente, a la aplicación de la legislación del trabajo, denunciarán esa circunstancia a la autoridad específica de fiscalización pública a los efectos los arts. 101 y concs., ley 20.337 (apercibimientos, multas e incluso retiro de la autorización para seguir funcionando); ello sin perjuicio del ejercicio de su facultad de constar las infracciones a las normas laborales y proceder a su juzgamiento y sanción.

Es decir que la obligación de denunciar no se genera sólo cuando se desnaturaliza la figura cooperativa —lo que se produce cuando se encubre un trabajador bajo el manto del asociado—, sino también cuando es parcial, esto es, cuando sólo se registra defectuosamente la relación laboral con los trabajadores reconocidos (sea porque se consignó una categoría distinta, una fecha de ingreso posterior o una remuneración menor).

### **Régimen de sanciones por infracciones laborales**

El régimen general de sanciones por infracciones laborales fue aprobado por el anexo II del Pacto Federal del Trabajo puesto en vigencia por la ley 25.212.

El cap. 2 de la ley 25.212 establece las infracciones y sanciones emergentes de las acciones u omisiones violatorias de las cláusulas normativas de los convenios colectivos de trabajo, de las leyes y reglamentos de condiciones, salud, higiene y seguridad en el trabajo.

Distingue entre infracciones leves (art. 2°), graves (art. 3°) y muy graves (art. 4°) —además de las de obstrucción (art. 8°)—, efectuando una enumeración detallada de las diferentes conductas sancionadas en cada caso.

Entre las *leves* —incumplimientos formales o documentales— sanciona con apercibimiento y multas de \$80 a \$250, los atrasos en el pago de sueldos (más de cuatro días en los mensualizados y de dos días en los quincenales), no exhibir



en los lugares de trabajo la planilla de horario, no cumplir u omitir las normas de higiene y seguridad. Si es la primera infracción la autoridad de aplicación puede aplicar sólo un apercibimiento.

Entre las *graves*, sanciona con multas de \$250 a \$1.000 por trabajador afectado por la infracción (en caso de reincidencia, la multa puede llegar hasta el 10% del total de las remuneraciones del establecimiento del mes anterior) la falta de algún dato esencial en los libros (como fecha de ingreso y remuneración), no entregar al cese el certificado de servicios y remuneraciones ni durante la relación laboral copia del recibo de sueldo, no dar cumplimiento a las normas atinentes a la protección del pago de la remuneración, vacaciones, licencia, feriados y días no laborables y duración del trabajo.

Entre las *muy graves*, sanciona con multas de \$1.000 a \$5.000 por cada trabajador afectado por la infracción, cualquier forma de discriminación, los actos del empleador que ofendan la dignidad e intimidad de los trabajadores, violación de las normas de trabajo de menores, el incumplimiento a las resoluciones sobre conciliación obligatoria y laudos en conflictos colectivos, acciones u omisiones relativas a salud, seguridad e higiene en el trabajo que deriven en riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores.

También se considera muy grave tener trabajadores no registrados, es decir, la omisión de inscripción del trabajador en los libros de registro, salvo que se haya denunciado su alta a todos los organismos de la seguridad social, incluidas las obras sociales. Asimismo, la res. 900/2000 AFIP (BO del 2/10/2000) duplica las multas aplicables por la falta de denuncia de trabajadores en relación de dependencia.

En caso de reincidencia, se puede clausurar el establecimiento, hasta diez días, sin pérdida del derecho de los trabajadores a percibir sus remuneraciones y la inhabilitación del empleador para acceder a licitaciones públicas y suspensión en los registros de proveedores o aseguradores del Estado.

El art. 8° hace referencia a obstrucción en la actuación de las autoridades administrativas del trabajo que impida perturbe o retrase su labor, sancionándola con multas de \$200 a \$ 5.000, y si hay contumacia y gravedad especial la multa puede llegar hasta el 10% del total de las remuneraciones del establecimiento del mes anterior a la constatación de la infracción.

La autoridad de aplicación debe graduar las sanciones teniendo en cuenta la importancia económica del infractor, su condición de reincidente, el número de trabajadores afectados, el perjuicio causado, etc.

La inspección se rige, como quedara explicitado en los puntos precedentes, por lo normado en la ley 25.877 que creó el Sistema Integral de Inspección de Tra-



bajo que tiene como objetivo principal vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo y seguridad social.

Las acciones prescriben a los dos años contados desde la medianoche de la notificación de la sanción y queda interrumpida por la realización de actos tendientes a su cobro en sede administrativa o judicial.

La ley 24.769 tipifica incumplimientos con la seguridad social que pueden constituir delitos penales, y si se trata de personas jurídicas, al no poder ser sancionadas penalmente, la responsabilidad se traslada a sus directores, síndicos y representantes, y las multas deben ser soportadas solidariamente por éstos y la persona jurídica. Si la conducta es la evasión (\$20.000 por período) la pena es de dos a seis años de prisión; si la evasión es de \$100.000 u ocultamiento (\$40.000) la pena es de tres a nueve años y en caso de retención (diez días de mora) la pena es de dos a seis años de prisión.

### **Derecho penal del trabajo**

A contrario de lo que ocurre en las legislaciones extranjeras, la doctrina no se ha abocado al tratamiento del derecho penal del trabajo lo suficiente. Ferreirós es una de las pocas doctrinarias que con meridiana claridad ha abordado el tema <sup>12</sup>.

En sus orígenes, se solía tratar la cuestión bajo el nombre de derecho penal social, para referirse al conjunto de normas jurídico-penales —de carácter represivo— destinadas a defender el orden jurídico laboral público contra determinadas actividades individuales susceptibles de alterar dicho orden en forma arbitraria (huelga, *lock-out*, obstruccionismo, ocupación de fábricas, trabajo a desgano, sabotaje).

Con la evolución del pensamiento el concepto ha ido cambiando, y el derecho penal del trabajo actualmente es aquel que se ocupa de las conductas criminales que, sin dejar de afectar en ciertos casos a bienes jurídicos colectivos, tienen más acotado el campo de perjudicados directos.

La diferencia entre una concepción y otra es fundamental, ya que en el último caso, el autor no tiene enfrente a víctimas que sean sus iguales, sino que, sea de un modo o de otro, están respecto de él, en situación de subordinación, que puede tener su razón de ser en una situación estructural de naturaleza económica, o dentro del microcosmos de la empresa.

Autores como Baylos, Terradillos Basoco y Vidal Albarracín afirman desde hace años la autonomía del derecho penal económico, del derecho penal social

<sup>12</sup> FERREIRÓS, Estela, "El derecho penal del trabajo", DEL 216, agosto 1993, t. XVII.



y del derecho penal administrativo, aunque resaltando que existe una evidente conexidad entre el derecho penal y el derecho del trabajo, que se manifiesta en los delitos previstos en el Código Penal. Vidal Albarración cita como ejemplos los hechos que afecten el orden público, el ordenamiento jurídico de la libertad de trabajo y las garantías y la convivencia dentro del proceso económico-industrial.

Ferreirós acertadamente entiende que resulta oportuno modificar el contenido del derecho penal del trabajo, toda vez que el estudio de la especificidad se comprende en razón de que el dador de trabajo está en una situación de inevitable superioridad objetiva, y porque además forma parte de una estructura empresarial que responde a leyes propias, de cuya consideración no se puede prescindir.

Así, siguiendo a Terradillos Basoco, resalta que es pacíficamente admitido que, en lo atinente a los aspectos penales, la existencia de determinados comportamientos ilegales dentro del seno de la empresa, se deben no sólo a la eventual predisposición personal de cada individuo, sino también y fundamentalmente, a factores estructurales, como la división del trabajo, la trama de interrelaciones jerárquicas, y el sistema normativo interno.

Desde este punto de vista, la distribución fragmentaria de tareas y objetivos, reforzada en el contexto general de la organización a través de premios y castigos, del estímulo económico, de la promoción o remoción, y actualmente también, la descentralización del proceso de toma de decisiones que provoca una aminoración de la responsabilidad individual en los resultados finales, van creando las condiciones objetivas que favorecen el desprecio por la norma.

Influye también en ello el derecho del trabajo mismo, ya que por ser un ámbito normativo de tipo protectorio, no faltan ocasiones en las que los empleadores intentan huir del mismo, no siempre por las vías acordes con los comportamientos legales exigidos por el orden jurídico en su totalidad.

Más cercano a la antigua concepción del derecho penal social son las actuales disposiciones de nuestro Código Penal, en el capítulo "Delitos contra la libertad de trabajo y asociación", tipifica la compulsión física a la huelga o al boicot, la compulsión al *lock-out*, la competencia desleal y la compulsión a asociarse, o a abandonar una sociedad obrera o patronal.

En este sentido, si el sistema jurídico de un país debe ser acorde con la Constitución Nacional, las disposiciones de los arts. 158 y cons., CPen., resultan insuficientes, y de una antigüedad manifiesta, a la luz de las disposicio-



La necesidad de simplificar y unificar el procedimiento de registrar la relación laboral fue receptada por la ley 25.250, resultando de interés recordar sucintamente la principal normativa al respecto, ya que seguramente servirá de antecedente a la reglamentación del art. 39, Ley de Ordenamiento Laboral 25.877.

Cabe recordar que el Tít. VII de la ley 25.250, denominado “Simplificación registral”, estableció —en su art. 32— lo siguiente: “Institúyese en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, una unidad de ejecución del proceso de simplificación y unificación en materia de inscripción laboral y de la seguridad social, con el objeto de que el registro de empleadores y trabajadores se cumpla en un solo acto y a través de un único trámite. Además constituirá y mantendrá actualizado el padrón de empleadores y trabajadores con sus grupos familiares incluidos, y la información sobre el desarrollo de las relaciones laborales. Asimismo, satisfará las necesidades de información de los organismos públicos y privados del Sistema de Seguridad Social, de la inspección del trabajo, de las organizaciones sindicales y de los entes de control. El Poder Ejecutivo tendrá un plazo de 180 días para poner en funcionamiento el Sistema, a cuyos efectos deberá observar las disposiciones de los arts. 18 y 19, ley 24.013, en lo que sea pertinente”.

El proceso de simplificación y unificación buscaba constituir y mantener actualizado en tiempo real y de manera permanente el Padrón de Empleadores y Trabajadores con sus grupos familiares incluidos en forma uniforme y homogénea y tornar más simple la inscripción laboral. Tenía previstas tres etapas que comenzaron a ser implementadas mediante diversas reglamentaciones (res. conjunta 146/2000 ST, 68/2000 SSS, 931/2000 AFIP y res. 676/2000 SRT).

La primera etapa se inició con la Clave de Alta Temprana (CAT), la segunda etapa tenía previsto avanzar en la inclusión de los datos del sistema AFJP y de las cargas de familia (serían invitados a adherirse los sindicatos y las compañías de seguros) y la tercera etapa tenía como objetivo que los empleadores depositaran en los bancos elegidos por los trabajadores o donde la empresa tiene la cuenta de sueldos, la totalidad de los salarios de sus trabajadores —incluidas las asignaciones familiares—, es decir, el salario bruto en lugar del neto.

Con esto se pretendía que el trabajador se transformara en el auditor de su propia remuneración, porque el empleador debía depositar el salario bruto con todas sus cargas, pudiendo verificar si le efectuaron los aportes a su obra social y a la jubilación. El banco giraría al Banco Nación el dinero de los descuentos del salario bruto (AFIP, Anses, AFJP, ART, sindicatos, obras socia-



sexo, su orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa, o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de seis a doce meses”.

Recuerda, asimismo, que el art. 7º, Ley Ordenadora de la Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social, en un todo de acuerdo con el art. 48, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, prevé que los inspectores del trabajo y de la seguridad social, una vez comprobados los hechos, pueden requerir al sujeto responsable para que, en el plazo que se señale, adopte las medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden social y fije las reglas del procedimiento sancionador. Es un requerimiento que proviene de la autoridad administrativa, aunque podría también provenir del órgano jurisdiccional.

2. *Acoso sexual y acoso moral.* Específicamente en el derecho del trabajo no están contemplados estos dos supuestos, ya que no existe una norma expresa, como tampoco, en el derecho penal Laboral.

En el derecho comparado, sin embargo, la situación es diametralmente opuesta. En Europa varios tribunales han identificado y castigado dichas conductas, a la luz de la recomendación de la Comisión Europea CEE 92/131.

3. *Renuncia como consecuencia de la invocación de un delito que el empleador promete no denunciar.* Se trata de la renuncia del trabajador a su puesto, como consecuencia de la convicción de su empleador de que su dependiente ha cometido un ilícito penal que podría denunciar, pero no lo hace, negociando con el trabajador para que éste abandone la empresa.

En estos supuestos de “canje” por parte del empleador del derecho de denuncia por la renuncia del trabajador, se gesta un ilícito del derecho penal, que si bien no está contemplado como ilícito laboral, se relaciona con la conducta tipificada en el art. 168, CPen., en el cual se señala que “será reprimido con reclusión o prisión de 5 a 10 años, el que con intimidación o simulando autoridad pública o falsa orden de la misma, obligue a otro a entregar, enviar, depositar o poner a su disposición o a la de un tercero, cosas, dinero o documentos que produzcan efectos jurídicos... Incurrirá en la misma pena el que por los mismos medios o con violencia, obligare a otro a suscribir o destruir documentos de obligación o de crédito”.



## Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SeCLO)

La ley 24.635 (BO del 3/5/1996), en sus primeros 32 artículos establece un régimen de conciliación obligatoria previo a la instancia judicial para conflictos individuales de trabajo en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Esta ley y el dec. 1196/1996 (16/10/1996) entraron en vigencia el 1º/9/1997 según lo dispuso la res. conjunta 444/1997 y 51/1997 (BO del 22/7/1997) dictada por el entonces Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social y el Ministerio de Justicia.

Se crea el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SeCLO), dependiente del Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social y un Registro Nacional de Conciliadores Laborales, dependiente del Ministerio de Justicia, formado por abogados con antecedentes en el derecho del trabajo, que perciben por su labor un honorario fijo.

La res. conjunta 898/2006 MTEySS y 1390/2006 MJyDH (BO del 19/9/2006) actualizó los honorarios y aranceles previstos en el dec. 1169/1996 (BO del 16/10/1996), y sus modificatorios y complementarios.

— Para la pauta arancelaria prevista en el art. 4º, en un arancel de \$70, por cada trabajador que fuera parte de aquél.

— Honorario básico previsto en el párr. 1º del art. 22 del cap. I del Anexo I, en la suma de \$50.

— Honorario previsto en el párr. 2º del art. 22 del cap. I del Anexo I, en la suma de \$450.

Esto significa que aquel trabajador que intente reclamar a su empleador —en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires— un crédito de naturaleza laboral emergente de un contrato de trabajo —despido, diferencias salariales, enfermedad inculpable, etc.—, *antes de iniciar una demanda judicial debe, con carácter obligatorio, presentar su reclamo en el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SeCLO)*. Si en esa instancia no se llega a un acuerdo conciliatorio, estará habilitado para recurrir a la justicia nacional del Trabajo y presentar la demanda judicial.

El *procedimiento ante el SeCLO* es gratuito para el trabajador; éste —por sí o apoderado o representante sindical— debe formalizar su reclamo en un formulario tipo en el cual consigna, en forma sintética, su petición. El SeCLO designa por sorteo público un conciliador (a cuya designación adjunta dicho formulario) y cita a las partes a una audiencia que se debe celebrar dentro de los diez días de la designación.

A esa audiencia deben comparecer las partes asistidas por sus letrados, los cuales pueden celebrar con sus patrocinados un pacto de *cuotalitis* que no



exceda del 10% de la suma conciliada; de todo lo actuado se debe labrar acta circunstanciada. El conciliador tiene un plazo de veinte días hábiles a partir de la celebración de la audiencia para cumplir su cometido, aunque las partes, de común acuerdo, pueden solicitar una prórroga de hasta quince días, cuya concesión o denegatoria será irrecurrible.

Dentro de estos plazos, el conciliador puede convocar a las partes a las audiencias que considere oportunas, estableciéndose multas para los casos de incomparecencia injustificada, las cuales serán equivalentes al 100% del valor del arancel que perciba el conciliador por su gestión.

En caso de llegar a un acuerdo conciliatorio, se debe instrumentar en forma clara, en un acta especial, y someterse a la homologación del SeCLO—dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social—, que hace lugar a la homologación si están reunidos los presupuestos contemplados en el art. 15 *in fine*, LCT. En el caso de denegarse la homologación, el SeCLO otorga una certificación de dicha circunstancia a los efectos de dejar expedita la vía judicial ordinaria (requerimiento del art. 65, inc. 7°, ley 18.345).

Si el empleador no da cumplimiento al acuerdo conciliatorio, debidamente homologado por el SeCLO, es ejecutable ante los juzgados nacionales de primera instancia del trabajo por el procedimiento de ejecución de sentencia (arts. 132 a 136, ley 18.345). En este supuesto, el juez—valorando la conducta del empleador— le impone una multa en favor del trabajador de hasta el 30% del monto conciliado.

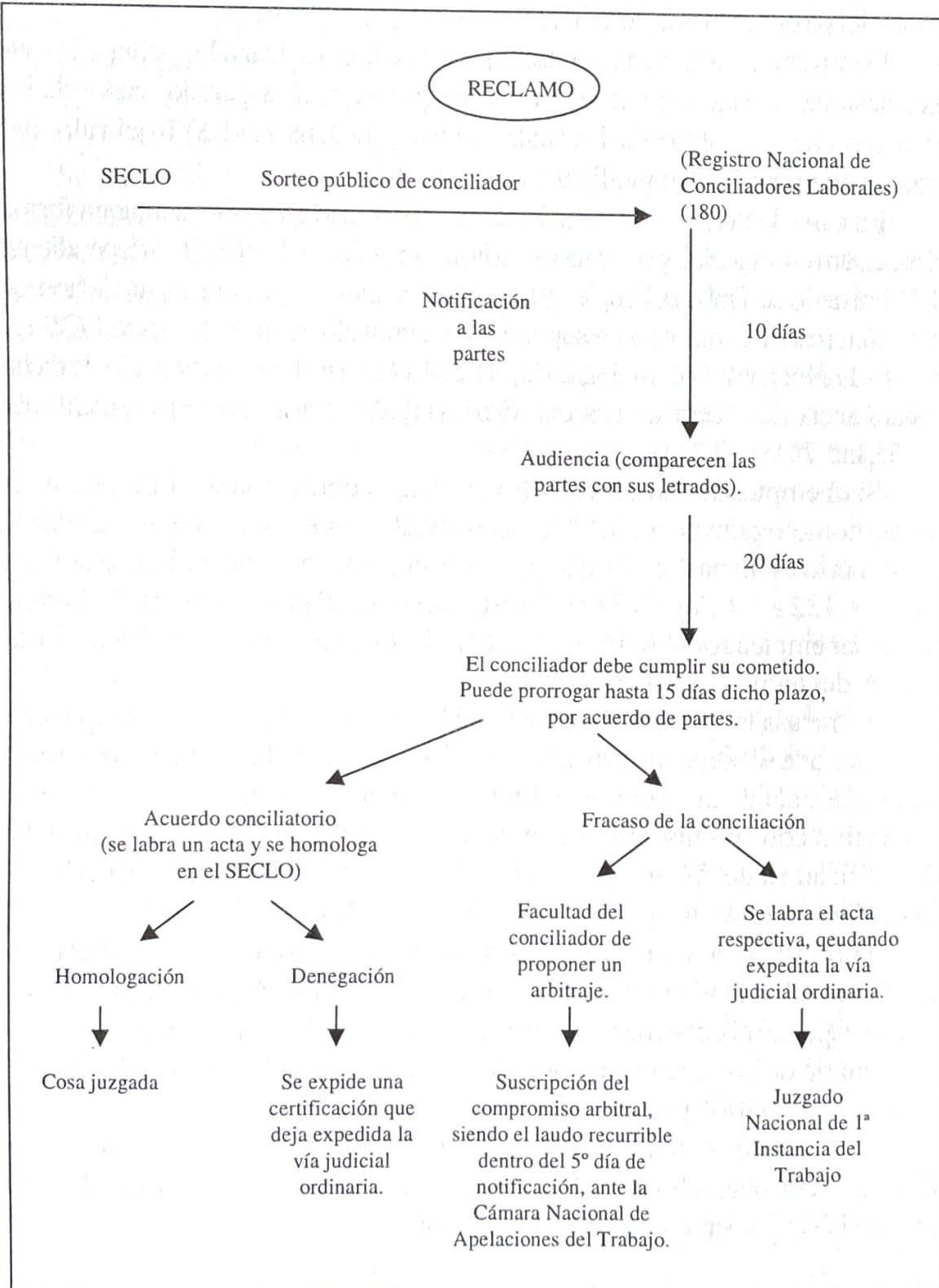
Si fracasa la instancia de conciliación, el tiene la facultad de proponer a las partes que se sometan a un arbitraje, el cual requiere la aceptación de éstas, ya que se trata de un arbitraje voluntario. En caso afirmativo, se suscribe el respectivo compromiso arbitral; el laudo es recurrible dentro del quinto día de notificado ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. En lo demás, el instituto se rige por los arts. 736 y ss., CPCCN.

Si no se llega a un acuerdo conciliatorio, se labra el acta respectiva y queda expedita la vía judicial ordinaria. La iniciación del trámite ante el SeCLO suspende el curso de la prescripción, de acuerdo con lo resuelto en el fallo plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, “Martínez v. YPF SA”, 6/6/2006 (ver cuadro).

Este tema es tratado con mayor profundidad en *Práctica profesional del abogado*, Grisolia, Julio A. - Alfie, Miguel - Bernasconi, Ana M. - Cancela, Diego, LexisNexis-Depalma, 3ª ed., Buenos Aires, 2005.



## Servicio de conciliación obligatoria para conflictos individuales de trabajo





## PROCEDIMIENTO JUDICIAL

### Procedimiento judicial en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Como se dijo, *si no se llega a un acuerdo conciliatorio en el SeCLO, el trabajador queda habilitado para iniciar la demanda ante la justicia nacional del Trabajo.*

El llamado “fuero laboral” de capital federal está formado por una Cámara Nacional de Apelaciones integrada por diez salas —cada una de ellas compuesta por tres jueces— y por ochenta juzgados de primera instancia unipersonales, con una secretaría cada uno.

El Ministerio Público está integrado por un procurador general del trabajo y ocho fiscalías.

La *ley de procedimiento* que rige en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires es la *ley 18.345 reformada por la ley 24.635*.

El procedimiento es de oficio desde el ingreso de la causa hasta el momento de practicar la liquidación de los créditos, es decir que el juez impulsa la tramitación de la causa y el juzgado confecciona la totalidad de las cédulas.

Los distintos *actos constitutivos del proceso* son los que se reseñan a continuación.

La demanda debe ser presentada en la Secretaría General de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que sorteá un juzgado de primera instancia para que entienda en la causa.

Una vez ingresado el expediente al juzgado, el primer acto procesal es determinar la competencia y luego efectuar la “revisación” de los requisitos de admisibilidad de la demanda (arts. 65 y 67, ley 18.345).

El trabajador debe adjuntar a la demanda el certificado, emitido por el SeCLO, que acredite haber pasado por esa instancia; si no lo acompaña, el juez lo debe intimar en su domicilio constituido para que lo presente dentro de los tres días, bajo apercibimiento de archivar la causa.

Posteriormente, se corre el traslado de la demanda al empleador accionado por diez días, quien no sólo debe contestar la demanda sino también ofrecer la prueba de la cual intente valerse; ese acto procesal también es oportuno para oponer excepciones, citar a terceros, reconvenir y ofrecer la prueba de la reconvenición; si la actora presentó documentos, junto con la demanda también debe reconocerlos o desconocerlos.

Cuando el empleador accionado contesta la demanda y ofrece la prueba, el juzgado notifica por cédula a la parte actora (en el domicilio constituido)



corriéndole traslado por tres días de la contestación de la demanda y de la documentación.

En ese plazo, la actora debe ofrecer la prueba y reconocer o desconocer los documentos agregados por la demandada, como asimismo, contestar las excepciones y expedirse sobre el pedido de citación de tercero, si lo hubiere.

Si la demandada hubiese reconvenido, en lugar de tres días el plazo se extiende a diez días para todos estos actos procesales y para contestar la reconvenición y ofrecer prueba sobre ella.

Concluidos estos actos, el juez tiene un plazo de cinco días para abrir la causa a prueba, resolución que debe notificar por cédula y con copia a las partes. En dicho proveído (auto de apertura a prueba) se expide sobre la totalidad de las pruebas ofrecidas, ordenando producir las procedentes y conducentes y desestimando las innecesarias para dilucidar la causa.

También fija la audiencia confesional y la de testigos en forma sucesiva y notifica a las partes y a los testigos. Asimismo, se intima a la parte demandada para que dentro de los tres días reconozca o desconozca la documentación agregada por la parte actora. En cambio, los oficios deben ser confeccionados y diligenciados por las partes en un plazo de sesenta días bajo apercibimiento de caducidad.

Finalizada la etapa probatoria, el juez hace saber a las partes —mediante cédula enviada al domicilio constituido— que los autos se encuentran en secretaría para alegar, otorgándoles un plazo de diez días para presentar una memoria escrita.

Vencido dicho plazo, ingresa la causa a despacho para dictar sentencia; el plazo para su dictado es de treinta días y el juzgado notifica a las partes por cédula y con copia.

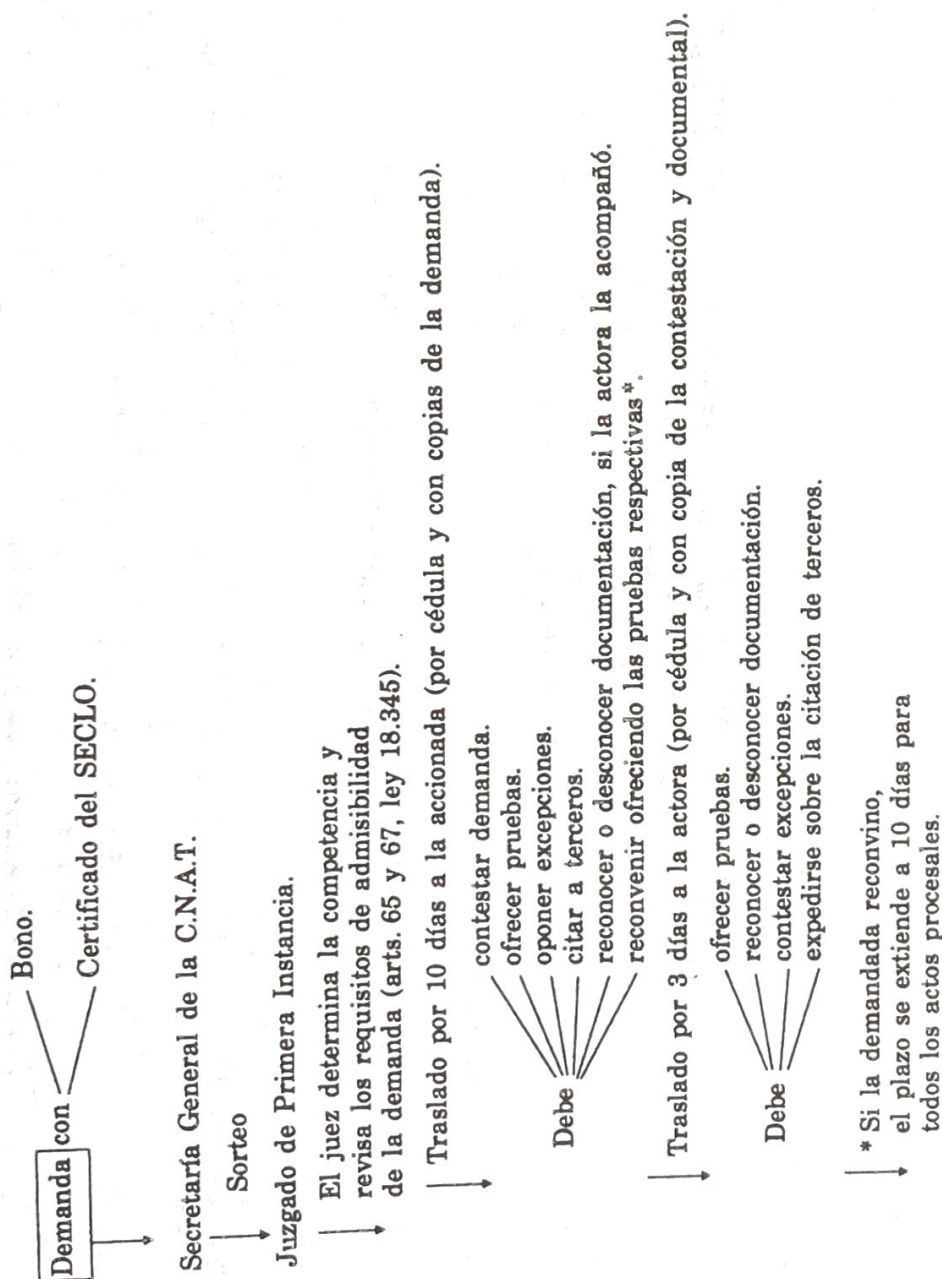
El plazo para apelar la sentencia y expresar agravios es de seis días; una vez apelada, se corre traslado personalmente o por cédula (ley 25.999, BO del 11/1/2005) por tres días a la otra parte para que conteste los agravios. Luego, el expediente se eleva a la Cámara de Apelaciones del Trabajo; en esa instancia se sortea sala y posteriormente el orden de votación de los vocales (“camaristas”).

La sala tiene un plazo de sesenta días para dictar la sentencia definitiva. Excepcionalmente, contra ese pronunciamiento se puede interponer recurso de inaplicabilidad y recurso extraordinario —dentro de los diez días— para que se expida la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

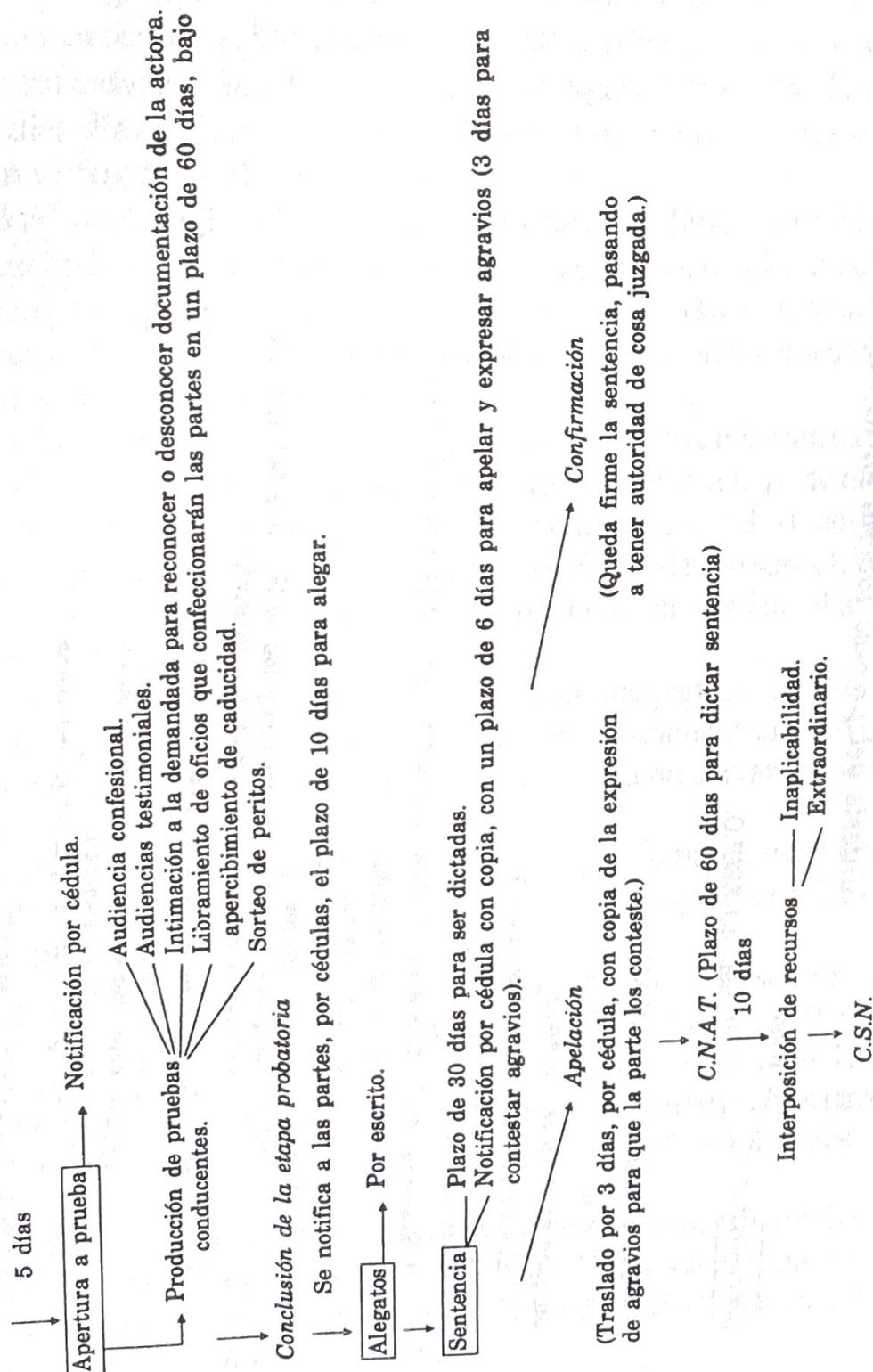
Este tema es tratado con mayor profundidad en *Práctica profesional del abogado*, Grisolia, Julio A. - Alfie, Miguel - Bernasconi, Ana M. - Cancela, Diego, LexisNexis-Depalma, 3ª ed., Buenos Aires, 2005.



### *Síntesis del proceso laboral en la Capital Federal*









## Procedimiento judicial en la provincia de Buenos Aires

La Ley de Procedimiento Laboral que rige actualmente en la provincia de Buenos Aires es la ley 11.653, publicada en el "Boletín Oficial de la Provincia de Buenos Aires" el 16/8/1995.

A diferencia del procedimiento de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se caracteriza por tener una *instancia única con un tribunal colegiado integrado por tres jueces; sus sentencias deben ser recurridas directamente ante la Suprema Corte provincial, y las de ésta, ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación.*

La demanda debe ser interpuesta por escrito, con los requisitos de forma que la ley exige, y junto con ese escrito debe ser ofrecida la totalidad de las pruebas; de esta presentación se le corre traslado al demandado por el término de diez días bajo apercibimiento de declararlo en rebeldía.

En dicho plazo debe contestar la demanda, ofrecer todas las pruebas que considere necesarias y oponer las excepciones, pudiendo también deducir reconvencción.

El presidente del tribunal, dentro del plazo de diez días, debe proveer las pruebas ofrecidas, las cuales deben ser producidas en el plazo de sesenta días.

Si no hubiesen sido ofrecidas pruebas orales o por cualquier otro motivo no fuera procedente recibirlas, el presidente del tribunal, dentro de los diez días, otorga a las partes un plazo de cinco días para producir los alegatos y —vencido ese término o presentados— se dicta sentencia.

Producida la prueba ordenada, o vencido el plazo para hacerlo, el presidente del tribunal debe fijar, dentro de los diez días, una fecha para la audiencia de vista de causa, donde se concentra toda la prueba producida y se produce la prueba oral (confesional y testimonial). En caso de ser necesario, en ese acto se piden explicaciones a los peritos.

Después de dictar el veredicto y al evaluar la prueba producida (en el plazo de cinco días o en el acto de vista de causa), el tribunal debe dictar sentencia en un plazo de veinte días. Contra este pronunciamiento se puede interponer sólo los recursos extraordinarios que prevé la Constitución de la Provincia de Buenos Aires.

Es requisito para la interposición de estos recursos el depósito previo del capital, los intereses y las costas, con excepción de los honorarios de la parte que recurre. Finalmente, contra el fallo dictado por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires se puede presentar un recurso extraordinario para que entienda la Corte Suprema de Justicia de la Nación y emita el pronunciamiento definitivo.



Este tema es tratado con mayor profundidad en *Práctica profesional del abogado*, Grisolia, Julio A. - Alfie, Miguel - Bernasconi, Ana M. - Cancela, Diego, LexisNexis-Depalma, 3ª ed., Buenos Aires, 2005.

## PROCEDIMIENTO JUDICIAL EN LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

### INSTANCIA ÚNICA CON TRIBUNAL COLEGIADO INTEGRADO POR TRES JUECES

DEMANDA

Se la interpone por escrito con la totalidad de las pruebas (art. 26, ley 11.653). El trabajador no paga la tasa de justicia -principio de gratuidad-.

TRASLADO

Plazo de diez días (art. 29) para

contestar la demanda;  
ofrecer las pruebas necesarias;  
oponer excepciones;  
deducir reconvención, si la hubiere.

CONTESTACIÓN

TRASLADO A LA ACTORA

Plazo de cinco días para

contestar las excepciones opuestas;  
ofrecer prueba (art. 29).

En caso de tener que contestar la reconvención, la actora tiene diez días (art. 29).

Del conteste de la reconvención, se da traslado por cinco días, a iguales fines que para la contestación de la demanda.

Si oportunamente se hubiese opuesto excepciones,

el presidente del tribunal fija una audiencia dentro de los quince días para recibir la prueba correspondiente.

PRODUCCIÓN DE PRUEBAS

Plazo de diez días para que

el presidente del tribunal provea las pruebas.



