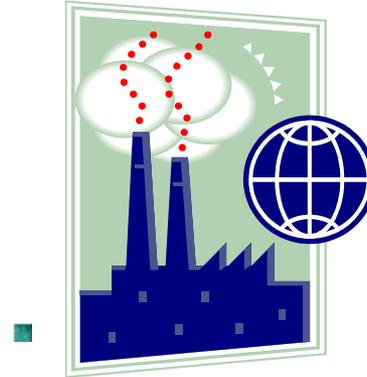




**T
R
A
B
A
J
O
Y
O
C
U
P
A
C
I
D
A
D
E
S
A
R
T
E
S
O
C
I
A
L
E
S**



**DOS UNIVERSOS
UNA MISMA MIRADA**



Concepto de trabajo, Art. 4º:

Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste a favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como **principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí**. Sólo después habrá de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se discipline por esta ley.

DERECHO DEL TRABAJO

- Concepto
- División.
- Exclusión. Art. 2 de la LCT.
- Derecho individual y derecho colectivo.
- Contenido. Principio de territorialidad (art. 1209, CC). Derecho individual y derecho colectivo.
- Caracteres. A) derecho dinámico. B) Derecho de Integración social. C) Es profesional. D) Es tuitivo. E) Derecho especial. F) Es autónomo.
- Orden público laboral. San Agustín.

Concepto de Derecho del Trabajo

CONJUNTO DE PRINCIPIOS Y NORMAS JURÍDICAS QUE REGULA LAS RELACIONES -PACÍFICAS Y CONFLICTIVAS- QUE SURGEN DEL DERECHO SOCIAL DEL TRABAJO DEPENDIENTE, Y LAS EMANADAS DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES, CÁMARAS EMPRESARIALES Y GRUPO DE EMPLEADORES, ENTRE SÍ Y CON EL ESTADO.

RELACIÓN DE DEPENDENCIA

- Trabajo humano
¿qué regula la LCT?
- Trabajador protegido por la LCT
- Subordinación: en un triple sentido
 - a) técnico
 - b) económico
 - c) jurídico

**INCORPORACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN AJENA COMO
ELEMENTO DEFINITORIO**

DIFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO CON:

- a) Locación de servicios
Cumple servicios cuyo resultado
ofrece a terceros
- b) Locación de obra
Compromete un resultado



FIGURAS NO DEPENDIENTES

- Servicios ajenos al Derecho del Trabajo:
 - a) Trabajo familiar: Hijos
Cónyuges: fallo Segurotti CSJN (26-11-02)
 - b) Trabajo de los integrantes de una orden religiosa
 - c) Trabajo benévolo, o de amistad o de buena voluntad
 - “ d) Voluntariado social (ley 25.855)
 - e) Trabajo autónomo



CASOS DUDOSOS DE RELACIÓN DE DEPENDENCIA

- Profesionales libres:
- a) Abogados- Contadores.
- b) Arquitectos
- c) Ingenieros
- d) Médicos
- e) ss domésticos y enfermeros particulares



TRABAJOS CON FINALIDAD FORMATIVA O EDUCATIVA

- a) Contrato de aprendizaje.
- b) Pasantes y becarios.

TELETRABAJO

- A) Características.
- B) ¿relación de dependencia?
- C) Aplicación art. 23 LCT
- D) Internacionalización: necesidad de legislación supranacional.



EMPLEO PÚBLICO

- Art. 14 bis CN →
- Derecho Público Derecho
Administrativo
- Prerrogativas de la Administración
Pública
- EMPLEADOS PERMANENTES Y
CONTRATADOS



SÍNTESIS

- Trabajo dependiente: Trabajo dirigido.
- Por cuenta ajena
- Inserción en una organización ajena
- No asume riesgos

Trabajo autónomo: Trabajo no dirigido

Por cuenta propia

Organización propia

Asume riesgos



CONTRATO DE TRABAJO

- **Art. 21: Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.**
- *C.C. 1137: “hay contrato cuando varias personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos”*

- **Contrato de Trabajo** → art. 21 LCT:
 - a) Existe acuerdo de voluntades
Consensual.
 - b) Servicio personal
De tracto sucesivo
 - c) No tiene relevancia
Denominación- Forma

AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD:

- Restricciones a la voluntad del empleador.

Supuestos:

- En el inicio
- En el desarrollo
- En la extinción

CONTRATO DE TRABAJO

- d) Trabajador: pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador y
Bajo su Dependencia:
Técnica – Jurídica – Económica
- e) Empleador : pago de una retribución- oneroso.
- f) Bilateral y sinalagmático.
- g) Conmutativo.
- h) Típico

RELACIÓN DE TRABAJO

- Art. 22 LCT
- Situación de hecho: manifiesta una relación de dependencia.
- Efectiva prestación de tareas.
- Contrato de trabajo sin relación de trabajo
- ¿Qué pasa si el empleador incumple?
- Trabajo en negro.

ART. 23 L.C.T.: PRESUNCIÓN. APLICACIÓN

“El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.” ...

ART. 24 L.C.T.: EFECTOS DEL CONTRATO SIN RELACIÓN DE TRABAJO

SUPUESTOS

SUJETOS DEL CONTRATO

TRABAJADOR



EMPLEADOR

ESTADO



TRABAJADOR

ART. 25 L.C.T. “PERSONA FÍSICA QUE SE OBLIGUE O PRESTE SERVICIOS EN LA CONDICIONES PREVISTAS EN LOS ARTS. 21 Y 22”

AUXILIARES DEL TRABAJADOR art. 28 L.C.T., ayudan al dependiente en la realización de tareas.

Autorización expresa del empleador

Impide el fraude por interposición de personas (art. 14 L.C.T.)

SOCIO EMPLEADO art. 27 L.C.T.. Integra la sociedad, presta a ésta su actividad en forma principal y habitual con sujeción a las instrucciones o directivas que se le impartan

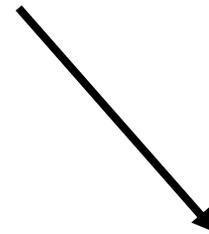
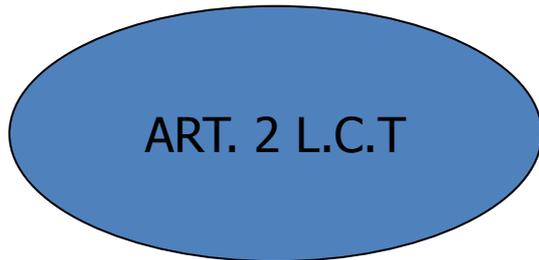
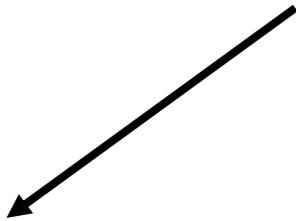
Grisolía, nos dice: “se trata de una persona física con capacidad jurídica, que se obliga a prestar servicios en relación de dependencia y en forma personal a cambio del pago de una remuneración.”

Por exclusión:

- quien no es persona
- quien no esta obligado a prestar servicios
- quien aunque obligado a prestar servicios, no esta obligado a ser remunerado (art. 277 C.C.)
- quien no preste servicios en calidad de subordinado
- quien no se compromete personalmente (locación de obra, arts. 1629 y 1631)
- quien trabaja en utilidad propia.
- quien realiza prestaciones personales obligatorias
- empleo público regulado por el der. administrativo



ESTADO





NO - S - C - O - R

CONSENTIMIENTO

CAPACIDAD

OBJETO:

ILÍCITO: art. 39

PROHIBIDO: art. 40. Extranjeros



CONSENTIMIENTO

1° SELECCIÓN

2° INICIO VÍNCULO LABORAL
PPCIO. IRRENUNCIABILIDAD
ORDEN PÚBLICO

ART. 45 L.C.T.: DEBE MANIFESTARSE POR PROPUESTAS HECHAS POR UNA DE LAS PARTES DEL CONTRATO DE TRABAJO, DIRIGIDAS A LA OTRA Y ACEPTADAS POR ÉSTA, SE TRATE DE AUSENTES O PRESENTES



CAPACIDAD

DEL EMPLEADOR: SE RIGE POR LAS NORMAS DEL C.C.

**DEL TRABAJADOR: LA L.C.T. EDAD MÍNIMA 16 AÑOS (ART. 32) L. 26390
(25/03/08) O.I.T. 15 AÑOS CONVENIO 138**

ENTRE 16 Y 18 AÑOS

**CAPACIDAD PLENA 18 AÑOS Y MENORES
EMANCIPADOS POR MATRIMONIO**

**DERECHOS SINDICALES: DESDE LOS 16 AÑOS – AFILIACIÓN
18 AÑOS – DELEGADO**

18 AÑOS – ÓRGANOS DIRECTIVOS

DISCAPACITADOS: LEY 22.431 Y MOD. 25.689

OBJETO DEL CONTRATO TRABAJO

- Requisitos del objeto: hechos posibles, determinados y lícitos.
- OBJETO ILICITO: art. 39 L.C.T
- OBJETO PROHIBIDO: art. 40 L.C.T.
- CONSECUENCIAS: arts. 41 a 44 L.C.T.

EXTRANJEROS



REGULACIÓN LEGAL

NUESTRA CARTA MAGNA: ART. 20, 28, 14, 14 bis y 16.

LEY APLICABLE: ART. 3° L.C.T. "Los trabajadores extranjeros gozarán de los beneficios, derechos y obligaciones estatuidos por las normas laborales vigentes, en la medida que el contrato se ejecute en nuestro país, independientemente de la celebración del mismo". Igual criterio que el art. 1209 CC

Comprendidos en la ley 24.241 SIJP "cualquier persona mayor de 18 años que preste servicios remunerados"

2013

Nuestro País celebró Trat. Internacionales en materia de seguridad social Bolivia; Brasil; Chile; Convenio Iberoamericano; España, Grecia, Italia, Mercado Común del Sur; Perú; Portugal; Uruguay.

LEY DE MIGRACIONES N° 25.871 (21/01/04)

Objetivos:

- ✓ Asegurar a toda persona que solicite ser admitida En la R.A. (permanente o temporaria) el goce de criterios y procedimientos no discriminatorios
- ✓ promover la inserción e integración laboral de los inmigrantes que residan en forma **legal** para lograr el aprovechamiento de sus capacidades a fin de contribuir al desarrollo económico del país

Garantiza la igualdad de trato (art. 5/6/13)

PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Art. 50 LCT
- Principio → libertad de la prueba
- Carga de la prueba
- Carga dinámica de la prueba
- Prueba compuesta



Principios en la L.C.T.

Los principios generales del derecho del trabajo

- Son reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral

Funciones:

- Orientadora e informadora
- Normativa o integrativa. Art. 11 L.C.T.
- Interpretadora
- Unificante o de armonización de política legislativa y judicial

PROTECTORIO

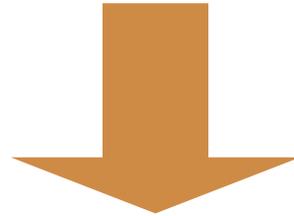
- Indubio pro operario
- Regla de la aplicación de la norma mas favorable
- Regla de la condición mas beneficiosa.
- ARTS. 7, 8, 9 y 13 L.C.T.

1* Regla: Indubio



- Dirigida al Juez o interprete.
- Art. 9 párrafo 2: si la duda recayese en la interpretación o alcance de una ley, o en la apreciacion de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido mas favorable al trabajador" (ley 26.428 B.O. 26/12/00)

2* Regla: norma mas favorable



- Dos o mas normas aplicables a una misma situación jurídica, el Juez debe inclinarse por aquella que resulte mas favorable al trabajador, aunque sea de menor jerarquía.

Art. 9 1* párrafo

- en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la mas favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

3* Regla: Condición mas favorable

- Cuando una situación anterior es mas beneficiosa para el trabajador se la debe respetar.
- Art. 7: "las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador, que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo, o laudos con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el art. 44 de esta ley"

- Art. 13: Las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo, serán nulas y se consideraran sustituidas de pleno derecho por estas.

Principio de irrenunciabilidad

- Con la modificación de la Ley 26.574
- Sancionada el 02/12/09,



- Art. 12: Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

Jurisprudencia

- Hasta el año 1985
- "Bariain c/ Mercedes Benz 07/10/86
- Padin Capella c/Litho Formas S.A. 07/10/86

2013

Principio de Primacía de la realidad

- Otorga prioridad a lo que efectivamente ha ocurrido, sobre las formas o apariencias. El contrato de trabajo es un **CONTRATO-REALIDAD**



Artículo 14 I.C.T.

- Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. en tal caso, la relación quedara regida por esta ley.



Principio de igualdad

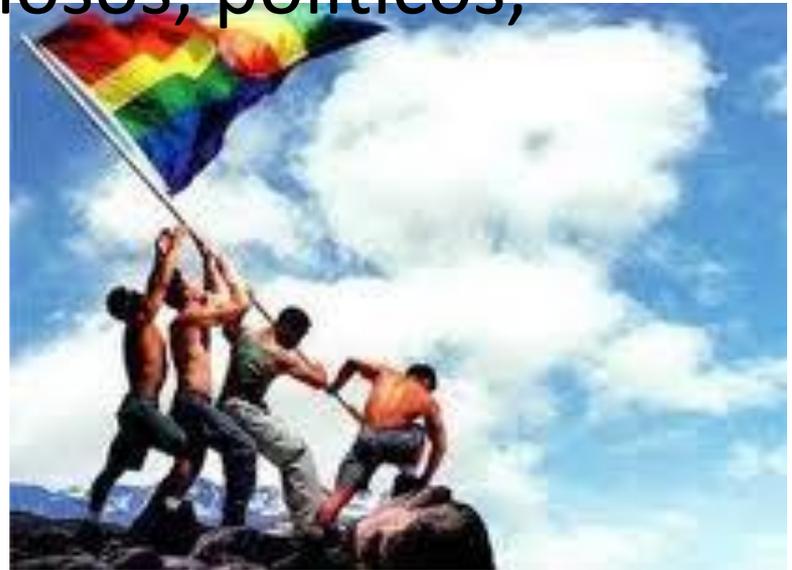


Normativa involucrada

- artículos involucrados: 14 bis, 16 C.N.; 17, 70, 72, 73, 81, 172, 187 L.C.T.; Ley 23.592

Artículo 17

- Se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.



artículo 81

- El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones...



- ... se considerara que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficiencia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.
- 26/08/66 Ratto c/Productos Stani S.A.

- OIT: Declaración de Montevideo 1991: "Salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor"
- Construcción. '94: Pacto de San Jose de Costa Rica, que prohíbe la discriminación por raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra condición social.
- OIT Convenio 111: discriminación en el empleo y en la ocupación.: 100: igualdad en la remuneración.

- Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer
- LA LEY CASTIGA LA DISCRIMINACION ARBITRARIA

- Art. 70/72 dignidad del trabajador, derecho de ejercer controles
- Art. 73: prohibición de obligar a manifestar opiniones políticas, religiosas o sindicales.
- Ley 23.592: prohíbe todo tipo de discriminación.
- fallo: 31/5/05 "Greppi, Laura c/ Telefonica de Argentina"

Principio de continuidad

- Art. 10 y 90
- en caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato
- en contrato se entenderá celebrado por tiempo indeterminado.

Principio de Buena fe

- es un principio y deber recíproco de las partes
- Art. 63: las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Principio de equidad

- art. 11: cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho, la equidad y la buena fe.

Principio de justicia social

- Dar a cada uno lo suyo, art. 11.



Principio de gratuidad

- garantiza el acceso gratuito de los trabajadores a la justicia; art. 20: El trabajador o sus derechohabientes gozaran del beneficio de gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos prof. Y CCT. su vida no podrá ser afectada al pago de costas. Pluspetición solidaria entre la parte y el profesional.
- Ley 23.789: servicio de tcl y c.d. Gratuitos

Principio de razonabilidad

- Accionar conforme a la razón y a determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habituales.
- Art. 65, 66, 242 2 párrafo

Principio de progresividad

- Derecho Internacional de los D.H.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Todo Estado parte se compromete a adoptar medidas para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos reconocidos.
- Fallo: "Aquino, Isacio v. Cargo Servicios Industriales SA s/accidente CSJN 21/9/2004



REGISTRACIÓN LABORAL

EMPLEO NO REGISTRADO

MULTAS LEY 24.013, 25.323



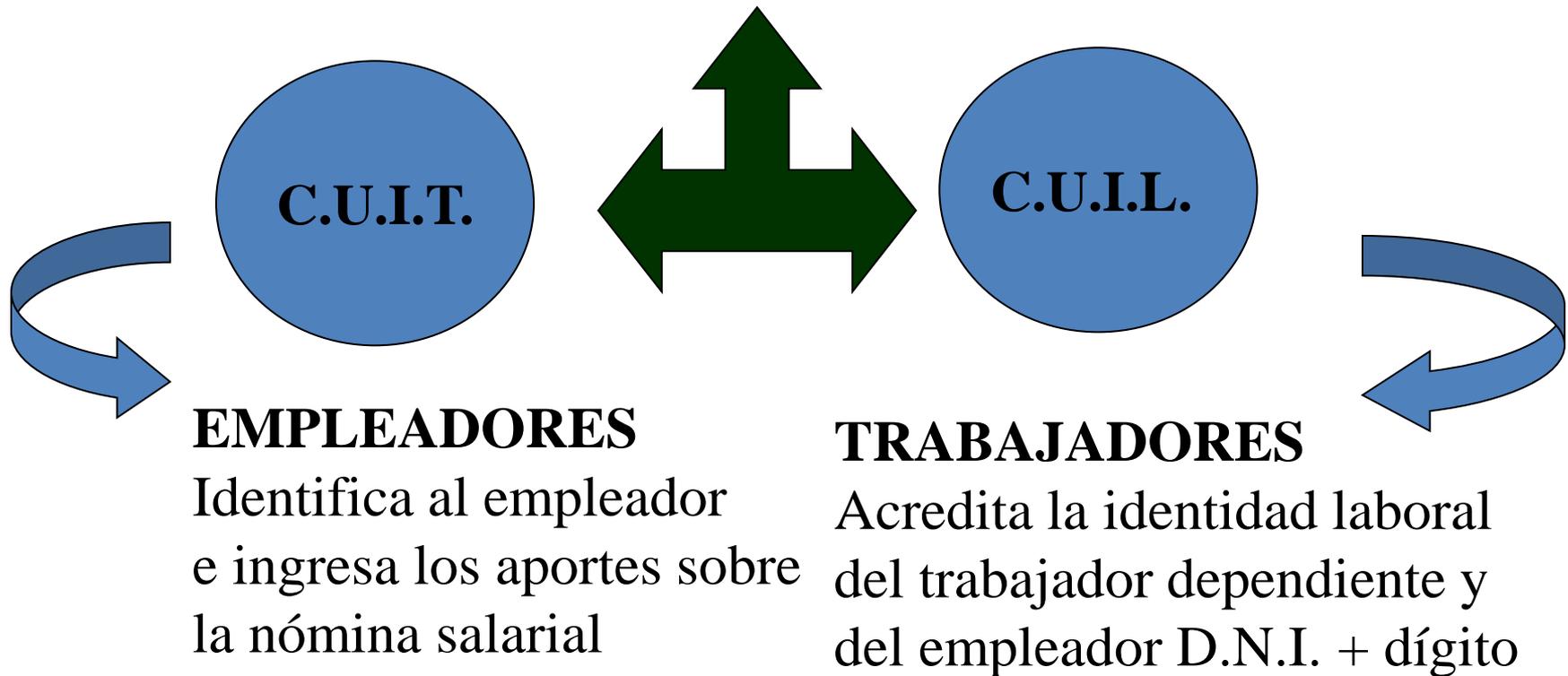
2013 REGISTRO. OBLIGACIÓN DE LOS EMPLEADORES DE LLEVAR LIBROS

TODOS LOS EMPLEADORES SIN EXCEPCIÓN (cualquiera sea el n° de empleados que ocupen) **ESTÁN OBLIGADOS A LLEVAR LIBROS**. LOS EMPLEADORES **DEBEN** LLEVAR UN LIBRO ESPECIAL, REGISTRADO Y RUBRICADO en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio (art. 52, L.C.T.), **EL CUAL DEBE ESTAR EN EL LUGAR DE TRABAJO.**

LA L.N.E. (24.013), establece que el Ministerio de Trabajo tiene el control del cumplimiento de la ley.

Art. 7° 24.013: El contrato esta registrado cuando el empleador inscribe al trabajador en el libro especial del art. 52 o en la documentación laboral que haga sus veces – regímenes especiales- , esté afiliado el Instituto Nac. de Previsión social, a las cajas de subsidios familiares (hoy disueltas), y a la obra social correspondiente.

SISTEMA ÚNICO DE REGISTRO LABORAL



LA DOCUMENTACIÓN QUE TIENE EL DEBER DE LLEVAR COMO GARANTÍA DE LOS DER. DEL TRABAJADOR SON ELEMENTOS FORMALES. LA LEY SANCIONA SU INCUMPLIMIENTO AL ESTABLECER NO SÓLO UNA PRESUNCIÓN DE CERTEZA A FAVOR DE LO QUE SOSTIENE EL TRABAJADOR (ART. 55 L.C.T.), SINO QUE TAMBIÉN IMPLICA UN SUMARIO POR INFRACCIONES A LA LEY 25.212.

CUÁLES SON?1) LIBRO ESPECIAL ART. 52

2) PLANILLA HORARIOS ART. 6° LEY 11.544

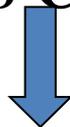
3) RECIBOS DE SUELDOS ART. 140 LC.T.

Además, constancia del CUIL, declaración jurada de cargas de familia, constancia de información de cond. de seguridad y recepción de elementos, declaración de situación previsional, contrato de afiliación con A.R.T., constancia de pago de aportes y contribuciones sindicales

2013

PyMES, puede optar por llevar en lugar del libro del art. 52 un REGISTRO ÚNICO DE PERSONAL, en el cual se asienta a todo el Personal y debe estar rubricado. LEY 24.467

LAS REGISTRACIONES CONTENIDAS EN LOS LIBROS



RESPALDO DOCUMENTAL

QUÉ ES EL LIBRO DEL ART. 52? UN LIBRO O CONJUNTO DE HOJAS MÓVILES VISADAS O RUBRICADAS POR LA AUTORIDAD DE APLICACIÓN, DONDE SE ASIENTAN LOS DATOS DE IDENTIDAD DE AMBAS PARTES Y AQUELLOS QUE IDENTIFICAN LA RELACIÓN LABORAL.

LOS LIBROS SON HABILITADOS POR EL MINISTERIO DE TRAB.

ART. 53 OMISIONES EN LOS LIBROS-VALORACIÓN JUDICIAL

LA FECHA DE INGRESO Y EGRESO TIENEN VALOR RELATIVO, POR SER CONSIGNADAS UNILATERMENTE POR EL EMPLEADOR, SIN CONTROL DEL TRABAJADOR

EN ALGUNAS **ACTIVIDADES ES OBLIGATORIO LLEVAR LIBROS ESPECIALES**: TRABAJO A DOMICILIO, CONDUCTORES PARTICULARES, VIAJANTES DE COMERCIO, PORTUARIO

PLANILLAS DE HORARIOS: SIMPLE E INFORMAL. FACILITA LA APLICACIÓN DEL ART. 6° DE LA LEY 11.544
PLANILLAS DE HORAS EXTRAORDINARIAS: SI

TARJETA RELOJ: NO OBLIGATORIA

LOS RECIBOS DE SUELDOS SON UN COMPROBANTE BILATERAL

ART. 56 EL JUEZ PUEDE FIJAR REMUNERACIONES

PROVINCIA DE MENDOZA:

ORGANISMO DE CONTRALOR
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

AÑO 1992: DICTA LA RESOLUCIÓN 316 y mod

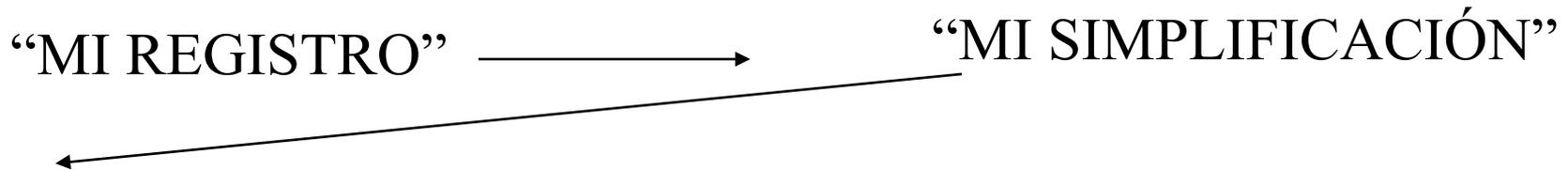
SISTEMA DE CONTROL HORARIO, el que debe
Ser rubricado por la autoridad.

SISTEMA ÚNICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

RES. 899 AFIP: creaba la CLAVE DE ALTA TEMPRANA. 2000

RES. 1891 (2005), actualizada y ordenada por res. 2016/06

RES. 2104/06., permitió la anulación sino se concreta el contrato.



A) PLAZOS; Altas: hasta el momento efectivo o hasta el día Inmediato anterior (depende act.) y bajas: dentro de los 5 días corridos

B) REQUISITOS. 1) Información a suministrar: CUIL, CUIT, CCT aplicables, CBU del empleador y cuenta sueldo. 2) Modificación de datos

C) PRESENTACIÓN DE LAS COMUNICACIONES. Modalidades: vía

Internet; declaración jurada ante la dependencia

C) **ACUSE DE RECIBO DE LA COMUNICACIÓN:** constancia que Reserva el original el empleador y debe otorgar copia al trabajador a su pedido. Efectos: habilita al trabajador a acceder a “mis aportes”. Trabajadores contratados por 3^o: debe requerirlo a la empresa que provee la mano de obra. Incumplimientos: efectos sancionatorios.



EXPO DE
Orientación
Laboral y Empleo

2013

EMPLEO NO REGISTRADO Y DEFECTUOSAMENTE REGISTRADO

RÉGIMEN DE LA LEY 24013

LEY NACIONAL DE EMPLEO

LA LEY 24013 SANCIONA TANTO EL TRABAJO CLANDESTINO TOTAL COMO LA CLANDESTINIDAD PARCIAL EN FUNCION DE LA FECHA DE INGRESO POSDATADA O EL REGISTRO DE UNA REMUNERACION FALSA.

**LAS MULTAS PREVISTAS EN EL PLEXO NORMATIVO NO CONSTITUYEN UN EXCESO AL LEGITIMO DERECHO A LA INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO, SINO EL HECHO DE HABER MANTENIDO EL VINCULO, TOTAL O PARCIALMENTE CLANDESTINO- COMO LO SEÑALARA LA SALA 3° EN AUTOS:
“AYALA, CRISTIAN Y OTROS V. ASPIS MARCELO- 18-07-2003.**

CONDICIONES DE VALIDEZ PARA LA OPERATIVIDAD DE LAS MULTAS.

1.- Intimación fehaciente por parte del trabajador, (art. 11 ley 24013) estando vigente el vínculo laboral, consignando en forma precisa las irregularidades en la registración, indicando la real fecha de ingreso y las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripción como defectuosa. Asimismo, la categoría laboral y la remuneración recibida al tiempo de cursarse el emplazamiento, ya que la ley 24013 tuvo el claro propósito de promover la regularización de las relaciones laborales.

•Sin embargo, la ausencia de individualización de la fecha de ingreso no obsta la procedencia de las multas de la ley 24013, en el supuesto de inscripción inexistente. El supuesto del art. 8° de la ley 24013 no requiere el cumplimiento de dichos extremos.

•En todo caso, el requisito de consignación de la real fecha de ingreso y demás circunstancias verídicas, está estrictamente relacionado con la hipótesis de requerimiento de subsanación de falsedades registrales (art. 9 y 10 ley 24013), y no resulta exigible cuando se requiere la registración de una relación que se halla totalmente clandestina.

•2.- El art. 47 de la denominada “Ley de Antievasión Fiscal”- ley 25345 introdujo un nuevo requisito al art. 11 de la ley 24013: la remisión a la AFIP, de inmediato y, en todo caso, no después de las 24 horas hábiles siguientes, copia del requerimiento previsto en el primer apartado del artículo bajo análisis.

•Si pese a la inscripción por parte del empleador en el libro especial del art. 52 LCT (extremo indicado en el art. 7 ley 24013), no se acredita la correspondiente a los institutos señalados en su segunda parte (SURL) procede la multa igualmente del art. 8° (sala 5° 12-05-2003- Otero Delgado, Carlos v. Digicon y otro), puesto que ambos requisitos deben ser considerados en forma conjunta.



El art. 8° de la ley 24013 establece:

El empleador que no registrare una relación laboral abonará 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 tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del art. 245 LCT.



El art. 9 establece:

El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará 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.

Vínculo de la cuantía entre la fecha real de ingreso y la falsamente registrada. No existe la garantía del piso mínimo como en el caso de clandestinidad total.

El art. 10 de la ley 24013 establece que:

“ el empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará 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”.

Vínculo de la cuantía proporcionalmente entre la diferencia de la remuneración real y la falsamente consignada por el empleador.

No existe garantía de piso mínimo como en el supuesto de clandestinidad total.

OTROS ASPECTOS RELEVANTES

- **La mora del empleador respecto del pago de las multas de los art. 8°, 9° y 10° de la ley 24013 se produce una vez vencido el plazo de treinta días fijado por el art. 11, que comienza a correr a partir del día siguiente al de su ingreso en la esfera de conocimiento del destinatario, computado en días corridos.**
- **El plazo de prescripción de las multas de los art. 8- 9 y 10 comienza a computarse treinta y un días después de la recepción por parte del empleador de la intimación del art. 11, y corre en los dos años siguientes. Es decir, que a partir de ese momento, el trabajador tiene dos años para reclamar judicialmente por el cobro de las multas.**
- **Para calcular las multas no existe la limitación de dos años “hacia atrás”, esto es que se computa la cuarta parte de las remuneraciones devengadas por los años que duró el trabajo no registrado o registración defectuosa, con un único límite: hasta dos años anteriores a la fecha de entrada en vigencia de la ley 24013 (diciembre de 2001)**

OTROS ASPECTOS RELEVANTES

SI ANTE EL REQUERIMIENTO EL EMPLEADOR NIEGA LA EXISTENCIA MISMA DE LA RELACION LABORAL QUE SE LE INTIMA A REGISTRAR, O DESCONOCE LA VERACIDAD DE LOS DATOS CONSIGNADOS POR EL TRABAJADOR, EL TRABAJADOR PODRA VALIDAMENTE CONSIDERARSE INJURIADO Y DISPONER EL DISTRACTO DE MODO INDIRECTO, SIN NECESIDAD DE ESPERAR EL TRANCURSO DE LOS TREINTA DIAS, EN VIRTUD DE LA POSICION NEGATIVA ASUMIDA POR EL EMPLEADOR.

EN CAMBIO EL SILENCIO DEL EMPLEADOR NO HABILITA A LA DENUNCIA CON ANTERIORIDAD AL PLAZO DE TREINTA DIAS.

El art. 15 por su parte establece que:

“ si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos años desde que se le hubiere cursado de modo justificado la intimación prevista en el art. 11, 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 hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en los art. 8-9-10 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”.

Se trata de un período de sospecha a favor del trabajador, mediante una presunción iuris et de iure de que el despido sin invocación de causa dispuesto por el empleador tiene como propósito castigar la conducta intimatoria del trabajador.

En caso de despido indirecto, la presunción es iuris tantum, de modo tal, que el empleador podrá eximirse probando la falta de vinculación.

La redacción del art. 15 ley 24013, menciona “modo justificado”. Debe entenderse un contenido de razonabilidad o de derecho cierto a formular el acto intimatorio, sin atender a su eficacia. De modo que la incorporación del inc. B) del art. 11 sólo condiciona la procedencia de los art. 8-9 y 10.

La comunicación a la AFIP no hace al acto mismo del emplazamiento sino a otro distinto y autónomo del primero, a cuyos efectos el legislador no ha condicionado la procedencia del incremento de las indemnizaciones del art. 15.

La jurisprudencia ha sido contradictoria en este sentido, al valorar la procedencia en ambos presupuestos.

JURISPRUDENCIA MAYORITARIA EN LA PROVINCIA DE MZA. : PROSPERA LA MULTA DEL ART. 15 SIN QUE HAYA SIDO NOTIFICADA LA A.F.I.P.



LA INDEMNIZACION DEL ART. 15 LEY 24013 PUEDE CONCURRIR CON CUALQUIERA DE LAS AGRAVADAS REGULADAS EN LA LCT (MATERNIDAD O MATRIMONIO), PERO NO CORRESPONDE SU DUPLICACION, POR TRATARSE DE OBJETO JURIDICAMENTE PROTEGIDO DISTINTO EN CADA CASO.

LA LEY 25323 (BO 11-10-2000)

- ESTABLECE UN INCREMENTO INDEMNIZATORIO AL PERSEGUIR LA EVASION PREVISIONAL COMO CONSECUENCIA DEL EMPLEO NO REGISTRADO.
- DISPONE LA DUPLICACION DE LA INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD CUANDO SE TRATE DE UNA RELACION LABORAL QUE AL MOMENTO DEL DESPIDO NO ESTUVIESE REGISTRADA O LO ESTE DE MODO DEFICIENTE, ES DECIR INCOMPLETA, IMPERFECTA, DEFECTUOSA; ALCANZANDO A CUALQUIER OTRA IRREGULARIDAD O DEFICIENCIA EN LA REGISTRACION, COMO PODRIA SER LA CATEGORIA LABORAL, LA MODALIDAD CONTRACTUAL.
- NO HAY DUPLICIDAD CON LA LEY 24013, TODA VEZ QUE NO EXISTE NECESIDAD DE INTIMACION PREVIA. ES UN REGIMEN COMPLEMENTARIO Y NO ACUMULATIVO. TIENE EFECTOS SANCIONATORIOS Y NO DE REGULARIZACION.
- SE APLICA A LOS ESTATUTOS ESPECIALES CUANDO ELLOS SE REMITEN AL ART. 245 LCT, PERO NO CUANDO ELLOS PREVEN UN MECANISMO DISTINTO DE INDEMNIZACION.

RECLAMO PROCEDENTE SOLO DESPUES DE LA EXTINCION DEL VINCULO.- REQUISITO DE VIABILIDAD.

NO APLICACIÓN A RELACIONES EXTINGUIDAS ANTES DEL 20-10-2000.

NO SE DUPLICAN LA INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DEL PREAVISO, INTEGRACION DEL MES DE DESPIDO, NI LAS INDEMNIZACIONES AGRAVADAS(MATRIMONIO, MATERNIDAD). RESULTAN DISCUTIBLES LOS CASOS DE REMISIONES AL ART. 245 LCT (ENTRE OTROS: LOS ART. 212, 247, 248, 249 Y 250 LCT)

NO HAY OBSTACULO PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY 25212, AL VERIFICARSE EL ILICITO LABORAL.



2013

EL REGISTRO LABORAL Y EL TRABAJO DECENTE

EL REGISTRO LABORAL DEBE SER COMPRENDIDO COMO UN ELEMENTO MAS DEL TRABAJO DECENTE, PARA QUE EL TRABAJADOR PUEDA EJERCER SUS DERECHOS ECONOMICOS Y SOCIALES EN PLENITUD.

ASI SE INCLUYE EN EL MARCO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO, EXCLUYENDO LA VISION SOLAMENTE DESDE EL ANGULO FISCAL.

LA NOCION DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES FUE INCORPORADA POR LA CUMBRE MUNDIAL PARA EL DESARROLLO SOCIAL- CONPENHAGUE-1995

La ley de ordenamiento laboral N° 25.877 art. 7, introduce el concepto

2013

El lema de esta edición de la Expo está enmarcado en el paradigma *“del empleo diverso, la inclusión y la inserción laboral heterogénea”*

- Luego de esta exposición podrán advertir que contamos con la normativa específica para el cumplimiento del lema propuesto, animándome a decirles que se trata de un **UNIVERSO CON DISTINTAS MIRADAS!!**

MUCHAS GRACIAS!!!