



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FCE
FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS

LA LIQUIDACIÓN DE SUELDOS Y EL COSTO OCULTO EN LA INDUSTRIA DEL JUICIO EN LA EMPRESA

Trabajo de Investigación

POR

Crespillo, Ricardo Gabriel 23.738
D'Angelo, Carolina Vanesa 24.274
Torres, Micaela Leonor 24.558

DIRECTOR:

Prof. Olga Castillejo

M e n d o z a - 2 0 1 3

Índice

Introducción	1
Capítulo I	
Costo efectivo de un empleado desde el inicio de la relación laboral hasta el cese de la misma	3
A. RÉGIMEN DEL CONTRATO DE TRABAJO	3
1. Según el artículo 1° de la Ley de Contrato de Trabajo	4
2. Artículo 2° LCT: ámbito de aplicación	4
3. Artículo 3° LCT: Ley aplicable	4
4. Artículo 4° LCT: Concepto de trabajo	5
5. Artículo 7° LCT: Condiciones menos favorables. Nulidad	5
6. Artículo 8° LCT: Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo	5
7. Artículo 9° LCT: El principio de la norma más favorable para el trabajador	5
B. INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL	6
1. Tipos de contrato de trabajo	6
a) Contrato por tiempo indeterminado	6
b) Contrato a tiempo parcial	7
c) Contrato a plazo fijo	7
d) Trabajo eventual	8
e) Contrato por temporada	8
2. Obligaciones formales del empleador y del empleado	9
C. APORTES Y CONTRIBUCIONES	10
1. Porcentajes de aportes y contribuciones	11
2. Límite mínimo para aportes y contribuciones	11
3. Topes máximos de las remuneraciones imponibles para el cálculo de aportes y contribuciones	12
4. Ingreso de los aportes y contribuciones	12
5. Reducción de las contribuciones	13
6. Destino del aporte previsional	13
D. OTRAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR	14
1. Aseguradoras de riesgo de trabajo (ART): Ley N° 24.557	14
a) Controles sobre las ART	15
b) Obligaciones contractuales de las ART	15
c) El contrato de afiliación	16
d) Momento de la celebración del contrato	16
e) Forma de ingreso de la prima de ART	16
2. Obra social	16
3. Seguro de vida obligatorio	17
4. Retenciones sindicales	19
E. JORNADA DE TRABAJO	19

1. Planilla de control horario	20
2. Límite de la jornada de trabajo	23
a) Descansos obligatorios	23
3. Tipos de jornada de trabajo	24
a) Diurna	24
b) Nocturna	24
c) Mixta	24
d) Horas suplementarias o extras	24
F. VACACIONES	25
1. Descanso anual (artículo 150 LCT)	25
2. Antigüedad	26
G. EL RECIBO DE HABERES	26
H. LIBRO DE SUELDOS Y JORNALES	27
1. Inscripción en la Subsecretaría de trabajo	27
2. Características del libro	27
3. Rúbrica del libro	28
I. SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO	28
1. Características	28
2. Base de cálculo	28
J. FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	29
1. La extinción del contrato laboral	29
K. INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD	30
L. PREAVISO EN LA EXTINCIÓN	31
M. SAC EN LA EXTINCIÓN	31
N. VACACIONES NO GOZADAS EN LA EXTINCIÓN	31
Capítulo II	
<u>Costo del trabajo clandestino, no registrado o "en negro"</u>	32
A. EL TRABAJO CLANDESTINO, UN GRAVE FENÓMENO SOCIAL	32
B. CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE REGISTRO LABORAL	36
C. CÓMO DETECTAR AL EMPLEADO EN NEGRO	38
1. Órganos encargados del control	38
2. Procedimiento para llevar a cabo el control	38
D. FALTA DE COMUNICACIÓN DE ALTA EN EL REGISTRO DE ALTAS Y BAJAS	39
E. RELACIONES LABORALES INICIADAS DESDE EL 20/10/2000	47
F. MODELOS DE TELEGRAMA DE INTIMACIÓN POR ARTÍCULOS DE LA LEY 24013 NACIONAL DE EMPLEO	48
1. Telegrama por negativa de tareas y reclamo de registración de la relación laboral. Artículos 8 y 15, ley 24013.	48
2. Telegrama para solicitar la correcta registración de la relación laboral. Artículos 9, 10 y 15 de la ley 24.013	49

3. Telegrama a la AFIP	49
G. INCENTIVOS AL BLANQUEO DE PERSONAL	50
H. CONCLUSIONES	50
Capítulo III	
La industria del juicio laboral	53
<hr/>	
A. CONCEPTO	53
B. PROBLEMAS Y COSTO PARA LA EMPRESA	53
C. JUICIO LABORAL FRAUDULENTO	54
D. NORMATIVA Y DISPOSICIONES QUE FUNDAMENTAN LOS PROBLEMAS.	
PARTES PERTINENTES	57
1. Ley 20.744: Ley de Contrato de Trabajo	57
2. Ley 24.557: Ley de Riesgos del Trabajo	58
- Naturaleza laboral del accidente o profesional de la enfermedad;	60
- Carácter y grado de la incapacidad;	60
- Contenido y alcances de las prestaciones en especie.	60
3. Decreto 1694/2009: Superintendencia de Riesgos del Trabajo	62
E. ESTADÍSTICAS	62
F. PROPUESTAS	66
Anexo	
Ley de Contrato de Trabajo y Ley de Riesgos del Trabajo: artículos pertinentes	67
<hr/>	
Bibliografía	73
<hr/>	

Introducción

En la actualidad, como consecuencia de iniciar una relación laboral el empleador debe hacer frente a ciertas obligaciones tales como, dar el alta en la Administración Federal de Ingresos Públicos, en la Obra Social, efectuar la afiliación al Sindicato, inscripción ante los organismos de la seguridad social, Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART), entre otras. El objetivo que se persigue con el cumplimiento de estos deberes es lograr la protección tanto del trabajador como así también del empleador ante eventuales contingencias que puedan surgir, durante el transcurso de la relación laboral o a su finalización.

El principal problema se presenta cuando se incumple con estos deberes, ya sea porque se desconoce la ley o porque se la ignora con la intención de reducir costos y obtener así una mayor rentabilidad, generándose como consecuencia, los costos laborales ocultos que deberá afrontar el empleador por no cumplir con la normativa vigente; tales como indemnizaciones, multas y desprestigio. Al mismo tiempo, hay situaciones que también pueden generar elevados costos del mismo tipo y que están ajenas a la voluntad del empleador, como es el caso de los juicios fraudulentos iniciados por los trabajadores como consecuencia de un accidente laboral.

El objetivo del presente trabajo se enmarca, en lograr reflejar concretamente los costos implícitos en una relación laboral cuando no se actúa conforme la ley; por otro lado proponer medidas que incentiven la regularización del trabajador, para combatir el empleo en negro y por último, y no por eso menos importante, medir el impacto sufrido en la empresa a causa de juicios fraudulentos impulsados por los empleados.

Se tomó la iniciativa de investigar el mencionado tema, ya que en la actualidad tiene una significativa importancia con consecuencias tanto desde el punto de vista económico como social.

Para la recolección de datos necesarios, recurrimos al análisis de información contenida en libros, páginas de Internet y visitamos a los organismos especializados en el tema.

En conclusión, al conocer en profundidad los costos necesarios para contratar a un empleado, podemos concluir que son bastante elevados, escenario que deriva en el empleo no registrado o defectuosamente registrado, colocando al trabajador en una situación laboral y social sumamente precaria que debe ser desactivada. Asimismo, el empleador debe comprender que lo que hoy se ve como "menor costo", mañana puede traducirse en uno mucho mayor, desde que las consecuencias jurídicas de su accionar pueden llevar al pago de importantes indemnizaciones- tarifadas- o integrales, de acuerdo al caso e importar sanciones administrativas o penales.

Finalmente, "la industria del juicio laboral", abarca los litigios iniciados con motivo de un accidente de trabajo, pero que tienen la particularidad de ser fraudulentos, es decir que existe una mafia, conformada por estudios jurídicos, profesionales de la salud, particulares utilizados como actor y testigos y en algunos casos se presume la propia participación del Juez que debe dirimir el pleito. Esta situación afecta tanto a las empresas, a las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo como al Estado, quienes deben soportar el costo de estas estafas perfectas; por lo tanto sería favorable establecer mecanismos para definir diagnósticos médicos y evitar así, que los peritos médicos y otros intervinientes en los juicios regulen sus honorarios en función del monto de la demanda; aplicar sanciones económicas y penales a los individuos que actúen de mala fé, al tratar de generar un fraude; y prevenir y controlar la cantidad de accidentes de trabajo con el objetivo de reducirlos o eliminarlos.

Capítulo I

COSTO EFECTIVO DE UN EMPLEADO DESDE EL INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL HASTA EL CESE DE LA MISMA

A. Régimen del contrato de trabajo

Artículo 14 bis CN:¹ "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que aseguran al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, descanso y vacaciones pagados, retribución justa, salario mínimo vital y móvil, igual remuneración por igual tarea, participación en las ganancias de las empresas con control de la producción y colaboración en la dirección, protección contra el despido arbitrario, estabilidad del empleo público, organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: Concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable...".

¹ ARGENTINA, Constitución Nacional.

1. Según el artículo 1° de la Ley de Contrato de Trabajo ²

“El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen:

- *Por esta ley.*
- *Por las leyes y estatutos profesionales.*
- *Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales (Convenios Sindicales).*
- *Por la voluntad de las partes.*
- *Por los usos y costumbres”.*

2. Artículo 2° LCT: ámbito de aplicación

“La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta.

Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:

- *A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo.*
- *A los trabajadores del servicio doméstico.*
- *A los trabajadores agrarios”.* ³

3. Artículo 3° LCT: Ley aplicable

“Esta ley regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él; en cuanto se ejecute en su territorio”.

² ARGENTINA, Ley 20.744/76, Ley de Contrato de Trabajo.

³ ARGENTINA, Ley 22.248/80. Regimen Nacional del Trabajo Agrario, art. 3°.

4. Artículo 4° LCT: Concepto de trabajo

"El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley."

5. Artículo 7° LCT: Condiciones menos favorables. Nulidad

"Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta ley".

6. Artículo 8° LCT: Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo

"Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio".

7. Artículo 9° LCT: El principio de la norma más favorable para el trabajador

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

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador".

B. Inicio de la relación laboral

Según el artículo 22 de la ley 20.744: *"Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio a favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen."*

No obstante esta clara definición, en ciertas circunstancias, la existencia o no de la relación de trabajo debe determinarse en cada caso particular.

De toda relación de trabajo deviene un "contrato de trabajo". Este puede ser escrito o no. Cuando el contrato no es escrito se entiende que rigen todas las condiciones de la Ley de Contrato de Trabajo y de la Convención Colectiva del sector.

Pueden celebrar contratos de trabajo los menores desde los 18 años, los menores emancipados y los mayores de 14 años autorizados por sus padres. Los menores de 14 años a 18 años que desarrollen una actividad en relación de dependencia, se presumen suficientemente autorizados por sus padres o representantes legales.

Por ello para celebrar cualquier tipo de contrato laboral son necesarias dos partes bien definidas:

- Un empleador, quien tendrá la mayor parte de las obligaciones de dicho contrato.
- Un empleado o trabajador quien tendrá también derechos y obligaciones a cumplir con la primera parte, en función de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 y modificatorias.

1. Tipos de contrato de trabajo

a) Contrato por tiempo indeterminado

Por principio general, el contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indeterminado, salvo que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración; o que el tipo de tareas a desarrollar sea de carácter eventual.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se presume celebrado a prueba durante los primeros tres meses de vigencia. Cualquiera de las partes puede extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar con 15 días de anticipación al vencimiento del período de prueba. En caso de omisión de preavisar se deberá abonar una indemnización sustitutiva de 15 días de salarios.

b) Contrato a tiempo parcial

El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras ($2/3$) partes de la jornada habitual de la actividad (en general no puede superar las 32 horas semanales). En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias. La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma.

c) Contrato a plazo fijo

El contrato a plazo fijo debe ser formalizado por escrito. En caso de litigio, la carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador.

El contrato de trabajo a plazo fijo dura hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de cinco años.

Tanto el trabajador como el empleador deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de un mes ni mayor de dos, respecto de la

expiración del plazo convenido. Si las partes omiten el preaviso, se entenderá que aceptan la conversión del mismo como de plazo indeterminado.

La formalización de contratos a plazo fijo en forma sucesiva, cuando las tareas tengan el carácter de permanentes, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

d) Trabajo eventual

Este tipo de contratación se puede utilizar solo en dos supuestos determinados:

- Para cubrir exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa para la cual el trabajador presta servicios. En este caso la relación laboral comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador.
- Para cubrir una suplencia de personal de la empresa que se encuentre de licencia.

En el primer supuesto el plazo máximo es de seis meses. Si el trabajador continúa trabajando el contrato de trabajo pasa a considerarse por tiempo indeterminado. La misma situación se da en el segundo supuesto, si se reintegrara a su puesto el trabajador suplantado y de todas maneras se siguiera prestando servicios.

En ambos casos no debe figurar en el contrato un plazo cierto.

e) Contrato por temporada

Habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

Con una antelación no menor a treinta días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar a los trabajadores de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. El trabajador

deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de cinco días de notificado. En caso que el empleador no notifique al trabajador, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y, por lo tanto, el trabajador tiene derecho a reclamar una indemnización.

2. Obligaciones formales del empleador y del empleado

Inscripción como empleador en la Administración Federal de Ingresos Públicos (A.F.I.P.): deberá ingresar con su "Clave Fiscal" al servicio "Sistema Registral", en la opción "Registro tributario"/"F 420/T Alta de Impuestos"/ Aportes Seguridad Social.

Inscripción de empleados en la Administración Federal de Ingresos Públicos (A.F.I.P.). Al contratar un empleado, previo al inicio de la prestación de tareas por parte de éste y hasta el día inmediato anterior a su incorporación, tendrá que efectuar su alta en el sistema "Mi Simplificación" con clave fiscal o en la dependencia de AFIP en la que se encuentra inscripto a través del formulario 855. Asimismo, el trámite para determinadas actividades http://biblioint/afipres/RG_2016_AFIP_A1.pdf podrá iniciarse por la línea telefónica gratuita 0-800-999-2347 (AFIP) hasta el mismo día de incorporación del empleado. Para completar la tramitación del alta, el empleador deberá utilizar alguna de las modalidades establecidas en el párrafo precedente, hasta el quinto día hábil administrativo, inclusive, inmediato siguiente al de la fecha de comienzo efectivo de las tareas por parte del trabajador. Transcurrido dicho plazo sin que el empleador haya cumplido con la mencionada obligación, el trámite iniciado quedará sin efecto.

- Información a reunir al momento de contratar al personal.
- Es necesario que el empleador complete el legajo del personal.
- Adjunte copias de lo declarado en el legajo.
- Adjunte copias de la constancia de CUIL.

C. Aportes y contribuciones

- Contribuciones: Importes a ingresar por el empleador.
- Aportes: Sumas retenidas o ingresadas por el trabajador.

La Contribución Unificada de la Seguridad Social cuya percepción y fiscalización estará a cargo del Sistema Único de la Seguridad Social, comprende los siguientes aportes y contribuciones (conceptos que integran el formulario 931):

- Aportes y Contribuciones al Régimen Nacional de Jubilaciones y Pensiones.
- Aportes y Contribuciones al INSSJP.
- Aportes y Contribuciones al ANSSAL.
- Contribuciones al Fondo Nacional de Empleo.
- Aportes y Contribuciones a Obras Sociales.
- Contribuciones al Régimen de Subsidios y Asignaciones Familiares.

La cuota que el empleador debe pagar a la Aseguradora de Riesgo del Trabajo debe ser declarada y abonada conjuntamente con la Contribución Unificada de la Seguridad Social.

1. Porcentajes de aportes y contribuciones

Tabla 1

CONCEPTOS		Aportes	Contribuciones
R.N.S.S. Régimen Nacional de Seguridad Social	Jubilación	11%	10,17%
	PAMI	3%	1,5%
	Ley 19.032		
	Asignaciones Familiares		4,44%
	Fondo Nacional de Empleo		0,89%
SUB TOTAL	14%	17%	
R.N.S.S.			
R.N.O.S. Régimen Nacional de Obra Social	Obra Social	3%	6%
	SUB TOTAL	3%	6%
R.N.O.S.			
Total		17%	23%

Fuente: http://www.cfe.com.ar/teoría_tablas_sueldos.htm.

2. Límite mínimo para aportes y contribuciones

A los fines del cálculo de los Aportes y Contribuciones - excepto del Régimen de Obras Sociales -, la base imponible mínima previsional se fija en \$ 653.81⁴, a partir del período devengado septiembre 2012. Para el cálculo de los Aportes y Contribuciones del Régimen Nacional de Obras Sociales se tomará para los trabajadores a tiempo completo, 4 bases mínimas de la fijada para los aportes previsionales.

⁴ ARGENTINA, Resolución 327/2012, ANSeS.

3. Topes máximos de las remuneraciones imponibles para el cálculo de aportes y contribuciones

De acuerdo a lo establecido en la Ley 26.417, y reglamentada por la Resolución ANSeS 58/2011, las nuevas bases imponibles máximas son las que se exponen a continuación:

Tabla 2

Conceptos	Bases imponibles máximas Desde 01/09/2012
Aportes al Sistema Integrado Previsional Argentino, Ley N° 24.241	\$ 21.250
Aportes al Instituto de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, Ley N° 19.032.	
Aportes al Régimen Nacional de Obras Sociales, Ley N° 23.660.	
Aportes al Régimen Nacional del Seguro de Salud, Ley N° 23.661.	
Cuotas Ley Riesgos del Trabajo, Ley N° 24.557.	
Contribuciones al Sistema Integrado Previsional Argentino, Ley N° 24.241.	Sin límite máximo
Contribuciones al Instituto de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, Ley N° 19.032.	
Contribuciones al Régimen Nacional de Obras Sociales, Ley N° 23.660.	
Contribuciones al Régimen Nacional del Seguro de Salud, Ley N° 23.661.	
Contribuciones al Fondo Nacional de Empleo, Ley N° 24.013.	
Contribuciones al Régimen de Asignaciones Familiares, Ley N° 24.714.	

Fuente: <http://econoblog.com.ar>

4. Ingreso de los aportes y contribuciones

Es el empleador quien ingresa los siguientes importes mensuales al organismo recaudador:

- Las contribuciones: como responsable por deuda propia y
- Los aportes: como agente de retención en el momento de efectuar el pago de la retribución periódica.

5. Reducción de las contribuciones

Los empleadores, por el término de 24 meses contados a partir del mes de inicio de una nueva relación laboral o de la regularización de una preexistente con ausencia total de registración, gozarán por dichas relaciones de una reducción de sus contribuciones vigentes con destino a los siguientes subsistemas de la seguridad social:

- Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.
- Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados.
- Fondo Nacional de Empleo.
- Régimen Nacional de Asignaciones Familiares.
- Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores.

El beneficio consiste en que durante los primeros 12 meses sólo se ingresará el 50% de las contribuciones y por los segundos 12 meses se pagará el 75% de las mismas, siempre que no se disminuya la plantilla total de trabajadores activos al 30/11/2010 y hasta 2 años después de la finalización del plazo para acceder al beneficio de reducción de contribuciones por parte del empleador (31/12/2013).

6. Destino del aporte previsional

El aporte previsional se destina al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

D. Otras obligaciones del empleador

1. Aseguradoras de riesgo de trabajo (ART): Ley N° 24.557 ⁵

Todas las empresas que tengan personal en relación de dependencia se encuentran obligadas a contratar un seguro con las A.R.T.

Los precios de las pólizas son libres y dependen de:

- La actividad económica de la empresa.
- Las condiciones de higiene y seguridad de la empresa.
- Cantidad de personal de la empresa.

El objetivo básico de estas entidades es intentar reducir accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores, mediante el control de los riesgos que puedan existir en la empresa.

La ART debe brindar a los trabajadores una cobertura médica adecuada en caso de accidentes e intentar reducir el costo para el empresario en caso de posibles contingencias laborales que puedan suceder en el futuro.

La legislación trata de crear entidades que persigan fines más allá de los económicos, propios de cualquier empresa, tales como:

- Aquella que actúe con medidas de prevención de accidentes laborales.
- Aquella que tome medidas en cuanto al control de la medicina laboral.
- Aquella que atienda al control de las medidas de seguridad e higiene de las empresas.
- Aquellas que practiquen las curaciones necesarias para que los trabajadores se puedan insertar rápidamente en sus tareas laborales cotidianas.
- Aquellas que en la medida que efectúen los controles anteriormente mencionados puedan servir como elemento que permita mejorar la salud de los trabajadores.

⁵ ARGENTINA, Ley 24.557/95, Aseguradoras del riesgo del trabajo.

a) Controles sobre las ART

Las aseguradoras están controladas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), organismo autárquico en jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, quien administra los " Fondos de Reserva" y "Fondos de Garantía" de las mismas.

Las ART deben denunciar ante la SRT los incumplimientos detectados en sus afiliados, en cuanto a las normas de seguridad e higiene en el ámbito laboral, como tema más relevante.

Asimismo, las ART deberán por ley transferir a la SRT el 3% de la recaudación sobre las cuotas que obtengan de sus afiliados.

Como toda empresa que celebra contratos de afiliación con sus clientes el mismo creara obligaciones y derechos para las partes involucradas.

b) Obligaciones contractuales de las ART

Cuadro 1

Tipo de Prestación	La realiza a través de
No Dineraria	Asistencia Médica
	Rehabilitación
	Intervenciones Quirúrgicas Completas
	Medicamentos
	Farmacias
	Servicios Funerarios
	Etc.
Dinerarias	Indemnizaciones
	Salarios caídos por licencias de accidentes
	Pago de cargas sociales
	Etc.

c) El contrato de afiliación

Según disposiciones de la SRT, un contrato de afiliación debe contener principalmente:

- El compromiso de prima a pagar.
- La duración del contrato.
- Un plan de mejoramiento de condiciones.
- Otras condiciones que puedan incluirse en forma particular.

d) Momento de la celebración del contrato

Como se ha visto en la solicitud de alta temprana, en el momento de incorporar un nuevo empleado en relación de dependencia, debemos denunciar en aquella solicitud, qué aseguradora de riesgos de trabajo posee la empresa.

e) Forma de ingreso de la prima de ART

La obligación contractual asumida por la empresa deberá ingresarse conjuntamente con el pago de todas las cargas sociales de los empleados, en las fechas de vencimiento que AFIP disponga, según su CUIT o condición especial.

2. Obra social

▪ Selección de obra social

Una vez concluida la etapa de inscripción en AFIP como empleador y en virtud de la actividad a la cual se dedicará la empresa, se determinará la asociación gremial que representará a los trabajadores.

La actividad de la empresa surgirá de la lectura del estatuto o contrato social de la misma o simplemente de la declaración de voluntad efectuada por el empleador en el momento de la inscripción citada en la AFIP.

A partir de ello el empleador define que asociación gremial representará a sus trabajadores y por consiguiente que convención colectiva de trabajo aplicará para la liquidación de sueldos y jornales de su personal.

Las obras sociales son organizaciones sindicales con personería jurídica, que financian su vida económica en virtud de aportes del trabajador y contribuciones de la empresa.

Actualmente los trabajadores aportan un 3% de su remuneración bruta mientras que las empresas contribuyen con el 6 % de la misma remuneración, a cambio de una prestación de servicios médico asistenciales.

Dichos servicios se prestan según lo establecido por el Decreto 492/95, por medio del cual se crea el Programa Médico Obligatorio (PMO).

Para aquellos casos en que las tareas desarrolladas de dirección o administración de una empresa no se contemplan en las convenciones colectivas de trabajo generales, el empleador deberá definir a qué obra social nacional de personal jerárquico o de dirección enviará los aportes y contribuciones de sus trabajadores.

3. Seguro de vida obligatorio

El seguro de vida obligatorio se instrumentó mediante el Decreto 1.567, en el año 1974. Dicha norma fue reglamentada en el año 1995, con vigencia desde agosto del mismo año.

Las preguntas más comunes y frecuentes sobre el tema son⁶:

- ¿Qué tipo de seguro es? Todos los empleadores están obligados a contratar el seguro por cada trabajador que se desempeñe en relación de dependencia, siendo independiente de cualquier otro, que por convenio o disposición legal, tenga el trabajador.
- ¿Qué ocurre si el trabajador omite este seguro? La falta de contratación o suspensión del seguro hace responsable directo al empleador por el pago del beneficio. Además puede ser sancionado a través del Ministerio de trabajo por incumplimiento de sus deberes formales.
- ¿Qué trabajadores deben estar asegurados? Se aseguran todos los empleados en relación de dependencia con excepciones:

⁶ **Seguro colectivo de vida obligatorio**, disponible en [Http://seguros_vida.com.ar/seguro colectivo de vida obligatorio_ afip_ssn nueva modalidad de cobro](Http://seguros_vida.com.ar/seguro%20colectivo%20de%20vida%20obligatorio_afip_ssn_nueva_modalidad_de_cobro) [jun/12].

- Los trabajadores rurales permanentes de la Ley 16.600.
- Los trabajadores contratados por un tiempo inferior a un mes.
- ¿Qué cubre el seguro? Cubre el riesgo de muerte, contempla incluso el suicidio como causante de muerte – El seguro no cubre los riesgos por invalidez total, permanente e irreversible, tema que es cubierto por las ART-.
- ¿Qué plazo tiene el empleador para contratar el seguro? El empleador debe brindar la cobertura del seguro en forma inmediata, es decir, desde el momento en que se incorpore el trabajador en relación de dependencia.
- ¿Hay obligación de comunicar la contratación del seguro? El artículo 24 del reglamento obliga a los empleadores a entregar el certificado de incorporación al seguro a los trabajadores, conjuntamente con una copia de la póliza de cobertura de la empresa.
- Modalidad de cobro: A partir de enero de 2011 fue modificado el sistema de pago por parte de los empleadores del Seguro de Vida Obligatorio; se debe realizar conjuntamente con el aplicativo de las cargas sociales dispuesto por la AFIP. Como sabemos, hay empresas que liquidan con el aplicativo "Sistema de Cálculo de Obligaciones de la Seguridad Social – SICOSS"- Versión 32", y otras a través de "Declaración on line", cuando tienen menos de 20 trabajadores.
- Costo del seguro: Actualmente el seguro tiene un costo mensual por empleado de \$ 2,46, y en caso de fallecimiento prevé el pago de una indemnización de \$ 12.000. Estos valores pueden sufrir modificaciones según determine la Superintendencia de Seguros de la Nación
- ¿En qué fecha y cómo se debe pagar mensualmente el monto resultante del seguro? El pago del seguro será exigible a partir de la misma fecha que determine mensualmente AFIP para el pago de cargas sociales, según corresponda por la terminación del CUIT del empleador/tomador (aproximadamente entre los días 7 y 12 de cada mes). Como se mencionó anteriormente, una vez realizada la Declaración Jurada mensual, la aplicación SICOSS emitirá un "volante de pago", para poder efectivizar el pago por medio de cualquiera de los medios y entidades habilitadas por AFIP.

4. Retenciones sindicales

Tal como hemos observado en el tema de las obras sociales, la asociación gremial (sindicato), que representará a los trabajadores, se determina de acuerdo a la actividad que desempeñe el empleador.

Puede suceder que, en virtud de desarrollar una actividad no especificada, no se tenga certeza de la asociación gremial a la que debiera corresponder.

En este caso, existe la posibilidad de consultar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, quien deberá resolver la controversia o dificultad del encuadramiento.

Más allá de la asociación sindical que correspondiese, el empleador deberá cumplimentar con la inscripción en la misma, según la requisitoria que esta misma exija.

E. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo de un empleado se encuentra regulada en el artículo 197 de la Ley de contrato de trabajo.

"Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador este a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Integran la jornada de trabajo, los periodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador...".⁷

A la regla general de la ley 11.544, se exceptúa del cumplimiento de dichas disposiciones de jornada de trabajo a los siguientes trabajadores:

- Los empleados de servicio doméstico.
- Los dependientes del Régimen de Trabajadores Agrarios.

⁷ ARGENTINA, Ley 20.744... op. cit.

- Personas que ejerzan exclusivamente trabajos inherentes a su cargo, como por ejemplo trabajos liberales dedicados exclusivamente al ejercicio de sus tareas de competencia.

1. Planilla de control horario

Según lo expresado en el antepenúltimo párrafo del artículo 197 de la Ley de Contrato de Trabajo:

".. La distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo de trabajo por equipos no estará sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquel deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores".⁸

Establece en la resolución 6.500/6

Art. 1: *"Establécese por la presente el Sistema Integrado de Control Horario (SICH) por el cual los empleadores de establecimientos que se dediquen a la prestación de servicios de venta, servicios públicos, empaque, expedición, administración, y otras actividades comerciales y/o industriales de toda la jurisdicción provincial, deberán presentar por ante éste organismo administrativo, para su aprobación y registración, el sistema de control horario de entrada y salida del personal dependiente, sujeto a cualquier modalidad contractual, o jerarquía y que a opción del empleador podrá ser, planilla manual, tarjeta reloj o magnético".*

Art. 2: *"El sistema de planilla manual deberá ser individual -una planilla por cada trabajador-, y por duplicado (original y copia) en el que se deberá consignar:*

1. *Razón Social y/o Nombre y Apellido del empleador*
2. *CUIT del empleador*
3. *Nombre y Apellido del Trabajador*
4. *Número de legajo del trabajador y CUIL*

⁸ *Ibídem.*

5. *Indicación de hora de entrada y salida del personal, en la jornada de trabajo con la correspondiente firma al comienzo y finalización de la quincena o el mes, según corresponda.*
6. *Al pie, del original, deberá incorporarse troquel consignando la leyenda "Copia Retirada por el Empleado" y deberá contener, fecha, hora, firma y aclaración del trabajador.*

Dicha planilla horaria de entrada y salida, deberá ser llenada de puño y letra por el trabajador, siendo este un requisito esencial.

Las planillas de llenado manual serán numeradas en forma creciente y correlativa, y deberán ser troqueladas en blanco antes de su uso por el Organismo, previo pago del aforo del artículo 41 de la ley 7.483 código 435, o el que lo sustituya”.

- *Art. 3: “Los empleadores deberán entregar el duplicado mensual al trabajador, firmado y sellado por el responsable del personal del empleador o en su caso quien lo sustituya con idénticas facultades en caso de ausencia, firmando el trabajador en la planilla manual individual el acuse de recibo correspondiente. El comprobante será entregado al empleado al finalizar el mes calendario o el último día hábil de la prestación de servicio”.*
- *Art. 4: “Apruébese la planilla modelo que en Anexo 1 se anexa con la presente y que forma parte de esta resolución”.*
- *Art. 5: “En el supuesto que el empleador haya optado a la fecha de la presente por la utilización de mecanismos de control por tarjeta-reloj, computarizado o magnético, dicho mecanismo subsistirá, no pudiendo implementar nuevamente el mecanismo manual, salvo razones debidamente justificadas por ante el Organismo.*

Tipos de planillas

En función al personal a que se refiera, pueden establecerse diferentes tipos de planillas, a saber:

- *Personal femenino*
- *Personal menores de edad*
- *Personal masculino mayor de edad y personal femenino con descanso al medio día”.*

13													
14													
15													
16													
17													
18													
19													
20													
21													
22													
23													
24													
25													
26													
27													
28													
29													
30													
31													
TOTAL HORAS													
INASISTENCIAS: JUSTIFICADAS													
INJUSTIFICADAS													

2. Límite de la jornada de trabajo

"La jornada de 8 horas diarias o 48 horas semanales".

En el artículo 1 de la Ley 11.544⁹, se establece para el ámbito nacional:

La jornada podrá extenderse (1) una hora diaria, estableciéndose (5) cinco días de nueve horas y el sábado de (3) tres horas.

a) Descansos obligatorios

- Descanso diario (Art. 1 de la Ley 11.544). Entre el cese de una jornada y el comienzo de otra deberán mediar doce horas de descanso.
- Descanso semanal (Art. 204 de la Ley de Contrato de Trabajo). Deberá durar como mínimo desde las 13 horas del sábado hasta las 24 horas del domingo. No es acumulable y tendrá una duración de 35 horas.

⁹ ARGENTINA, Ley 11.544/29, Jornada de Trabajo.

En caso de trabajar durante el sábado y domingo o parte de ellos, se deberá otorgar un franco compensatorio equivalente al mismo.

3. Tipos de jornada de trabajo

a) Diurna

Se extiende entre las 6 y las 21 horas del mismo día.

La duración es de 8 horas diarias o 48 horas semanales (salvo la excepción marcada en el punto límite de jornada).

b) Nocturna

Se extiende entre las 21 y las 6 horas del día siguiente.

La duración es de 7 horas diarias.

El valor económico de dicha hora será de una hora y ocho minutos del valor de una hora diurna.

c) Mixta

Se extiende más allá de las 21 horas o se inicia antes de las 6 horas.

Combina horas diurnas y nocturnas.

El valor económico de dichas horas surgirá de la combinación mencionada en el punto anterior.

d) Horas suplementarias o extras

A partir del artículo 201 de la LCT podemos definir las horas suplementarias como aquellas que el trabajador presta en exceso de su jornada legal o convencional, sin importar que medie o no, una autorización del organismo competente.

El mismo artículo establece que se abonen de la siguiente forma:

- Con un recargo del 50 % calculado sobre el salario habitual, cuando la prestación se cumpla en días comunes.

- Con un recargo del 100 % calculado sobre el salario habitual, cuando la prestación se cumpla en días sábados después de las 13 horas, domingos y feriados.

El dependiente no está obligado a trabajar horas extraordinarias, salvo que medien excepciones como accidentes, peligros o fuerza mayor.

Por último, el decreto 484/00 marcó una limitación a la extensión de la jornada de trabajo, estableciendo un máximo de horas suplementarias que se puedan trabajar:

- 30 horas mensuales
- 200 horas anuales

F. Vacaciones

1. Descanso anual (artículo 150 LCT)

La Ley de Contrato de Trabajo establece:

- Se deberá contar con un tiempo mínimo de servicio: más de la mitad de los días laborales durante el año calendario.
- Plazo de otorgamiento: del 1 de octubre al 30 de abril.
- La retribución por vacaciones será calculada como el sueldo mensual normal y habitual dividido veinticinco, por la cantidad de días de vacaciones correspondientes, en caso de ser jornalizado, será el valor diario por la cantidad de días de vacaciones.
- Los días correspondientes a vacaciones son proporcionales a la antigüedad calculada al 31/12 del año por el que se gozan.

2. Antigüedad

Cuadro 2

<i>Antigüedad</i>	<i>Duración</i>
Menos de la mitad de los días hábiles laborales del año	1 día cada 20
<i>Hasta 5 años</i>	<i>14 días</i>
<i>Hasta 10 años</i>	<i>21 días</i>
<i>Hasta 20 años</i>	<i>28 días</i>
<i>Más de 20 años</i>	<i>35 días</i>

Fuente: ARGENTINA, Ley 20.744... op. cit.

G. El recibo de haberes

Dentro de las obligaciones que impone la Ley de Contrato de Trabajo, se encuentra la de entregar un comprobante que refleje la forma de pago- en el artículo 139 de la LCT se establece que la obligación de pago de las remuneraciones se realiza mediante la entrega de un recibo de haberes al trabajador dependiente.

Dicho comprobante se debe entregar en doble ejemplar – El recibo original deberá ser firmado por el trabajador dependiente en el momento de recibir su paga, y el duplicado, que estará firmado por el empleador o autorizado legal, será entregado al trabajador.

H. Libro de sueldos y jornales

1. Inscripción en la Subsecretaría de trabajo

En virtud de la ley 20.744 en su artículo 52, los empleadores deberán llevar un libro especial registrado y rubricado en el cual volcarán obligatoriamente los siguientes datos:

- Datos Personales del empleado
- Periodo de liquidación
- Remuneración asignada (hora, día, mes)
- Adicionales (horas nocturnas, retroactivos, vacaciones pagas)
- Retenciones (Jubilación, obra social, cuota sindical, INSSJP)
- Aguinaldo
- Firma del empleado

Este registro especial es conocido como "libro de Sueldos y Jornales".

Cuando el artículo menciona la obligatoriedad de rubricarlo y registrarlo, se refiere a que el mismo deberá ser informado, mediante trámite de gestión de rúbrica ante el Ministerio de trabajo, empleo y formación de Recursos Humanos, para ser registrado bajo las condiciones que estipula la ley.

Para llevar a cabo este trámite se presentará una nota pidiendo la rúbrica del registro (en el cual se indicará el número de expediente único), acompañada del libro, hojas móviles o fichas microfilmadas y demás requisitos legales para que el ministerio acepte el mismo.

2. Características del libro

Como cualquier libro de comercio obligatorio, este registro está sujeto a las mismas disposiciones que emanan del código de comercio, es decir que:

- No se deben alterar los registros de las personas empleadas.
- No se debe dejar espacios en blanco
- No pueden existir raspaduras o enmiendas y de existir deberán ser salvadas con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa.
- Se prohíbe tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro.
- Como todo libro rubricado el empleador está obligado a guardar dicho registro durante su vida comercial.

3. Rúbrica del libro

La rúbrica del libro se gestiona en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de recursos Humanos en el Departamento de documentación Laboral o ante la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social que dependan de las provincias que ejerzan control.

I. Sueldo anual complementario

1. Características

- Es un adicional que se va devengando a favor del trabajador con su remuneración, mes a mes.
- Es un concepto de pago semestral diferido.
- Tiene carácter remunerativo, a los efectos laborales y de seguridad social.
- Tiene carácter impositivo (es base para el cálculo de impuesto a las ganancias).

2. Base de cálculo

- 50 % de la mayor remuneración mensual nominal devengada por todo concepto en el semestre que se considere. El cómputo se efectúa sobre el total de los conceptos remunerativos, dinerarios y en especie, la norma no contempla que deban ser habitualmente percibidos.

- Este valor será proporcional al tiempo trabajado en cada semestre en que se devenguen remuneraciones computables.
- No se computan todos aquellos conceptos no remunerativos, tales como asignaciones familiares, vales alimentarios, etc.
- Los periodos de licencia por maternidad no cuentan para el cómputo del SAC.

J. Finalización de la relación laboral

Anteriormente se ha marcado la importancia de considerar determinados aspectos en el inicio de la relación laboral. La mayor parte de la información obtenida en ese momento se vuelca en el legajo personal, que será la base donde se guarden todas las incidencias del empleado durante la relación laboral.

A su vez en cualquier momento de su vigencia, la relación laboral puede llegar a su finalización. Este hecho es muy importante para ser tratado con detenimiento.

La Ley de Trabajo 20.744 establece, en sus artículos, las distintas formas y obligaciones que llevan a la extinción de la relación laboral, descubriendo las situaciones que las generan y sus implicancias económicas.

1. La extinción del contrato laboral

A partir de la LCT, podríamos decir que la desvinculación laboral sucede por:

- La voluntad de algún interviniente en la relación. Cuando analizamos un contrato laboral sabemos por su naturaleza contractual, que existen dos partes: un empleador y un trabajador.
- La mera voluntad de una de ellas puede terminar con la relación laboral, como así también, por factores exógenos que culminen con la posibilidad de su realización indeterminada.

Dicha voluntad, desde la extinción, podría ser clasificada de la siguiente manera:

Cuadro n° 3

Partes	Voluntad de extinción (Tipos)
Del Empleador	Despidos por Causa
	Despido sin Causa
Del Trabajador	Renuncia
	Abandono del puesto de trabajo

Voluntades	Casos
Voluntad de las partes	Concurrente de las partes
	Finalización o vencimiento del plazo u objetivo del contrato
Voluntad ajena a las partes	Por fuerza mayor
	Muerte de alguna de las partes

K. Indemnización por antigüedad

La LCT en su artículo N° 245 establece una indemnización por antigüedad para el empleador que despida al trabajador SIN JUSTA CAUSA, de un empleo.

Este artículo es tomado como ecuación base para todas las liquidaciones pertinentes a los despidos, que conllevan la obligación legal de resarcir al trabajador por motivos ajenos a su voluntad.

De este artículo se desprenden las siguientes consideraciones:

- El despido del que se trata es sin justa causa.
- Es de liquidación independiente del preaviso del artículo 232 y siguientes.
- Se debe abonar un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses.
- Se calcula en base a la mejor remuneración normal y habitual del último año o durante el tiempo de prestación, si aquella fuera inferior.
- Existe un tope máximo para la base, puesto que no puede superar 3 (tres) veces el importe mensual promedio de las remuneraciones del convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador.

- El importe resultante de su cálculo no podrá ser, de ninguna manera, inferior a dos meses del sueldo del trabajador.

L. Preaviso en la extinción

Otro tema importante, a la hora de practicar una liquidación final por despido sin justa causa, es el preaviso.

La LCT lo define en su artículo 231 cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

- Por el trabajador de un mes.
- Por el empleador, de un mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de 5 años y de 2 meses cuando fuera superior.

También son importantes los artículos siguientes a éste, pues estipulan determinadas características del preaviso.

M. SAC en la extinción

El SAC se define en los artículos 121 a 123.

Al igual que en las vacaciones no gozadas, en el caso de la extinción del contrato de trabajo, independientemente de la voluntad de parte o de causa del mismo, se deberá proceder a su liquidación proporcional según lo establecido en el artículo 123 de la LCT.

N. Vacaciones no gozadas en la extinción

Al igual que en el caso del SAC el derecho a la licencia por vacaciones se genera por el mero transcurso de la relación laboral.

En toda liquidación de extinción de un contrato, tanto el aguinaldo como las vacaciones no gozadas por el trabajador deberán ser considerados en la misma.

Capítulo II

COSTO DEL TRABAJO CLANDESTINO, NO REGISTRADO O "EN NEGRO"

A. El trabajo clandestino, un grave fenómeno social

Para comenzar a abordar la problemática del llamado trabajo en negro, debemos señalar que el mismo consiste en la no registración de la relación laboral ante el Estado, a través de la dependencia correspondiente, es decir la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). Cabe destacar, que la obligación de registrar al trabajador es debida por el empleador desde el inicio mismo de la relación laboral y se descompone en la obligación de inscribirse como empleador y luego inscribir al dependiente ante la AFIP, que es el órgano encargado a tal efecto.

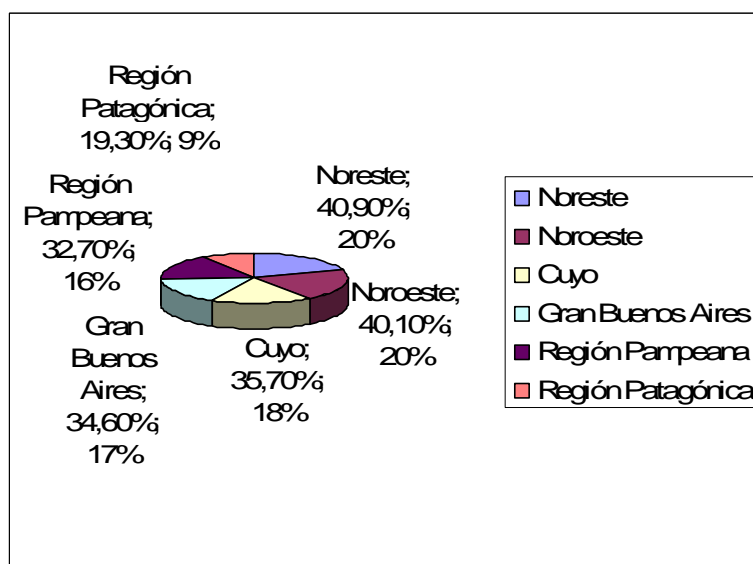
La falta de registro puede tener dos formas distintas:

- **NO REGISTRACIÓN LISA Y LLANA:** es una situación de hecho que surge cuando un empleador contrata trabajadores sin inscribirlos en los registros especiales, ni en los libros de ley, y sin brindarle los recibos especiales, con el objeto de eludir responsabilidades laborales, previsionales y de la seguridad social, como así también fiscales.
- **REGISTRACIÓN DEFECTUOSA:** se produce cuando el empleado queda parcialmente registrado, ya sea porque se lo inscribe falseando la fecha de ingreso, la categoría que le corresponde o sus ingresos.

El trabajo clandestino es considerado un grave fenómeno social, que suele avivarse sobre todo en épocas complicadas en cuanto a la situación económica y financiera, como forma de resguardo frente a la incorporación de personal en blanco, que luego se transforma en una carga muy difícil de sostener ante escenarios de desequilibrios o desajustes.

El empleo en negro es una realidad que afecta a todo el país, en las siguientes proporciones:

Gráfico 1
Porcentajes del trabajo clandestino en Argentina



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC).

Al analizar el gráfico podemos observar que la peor situación en cuanto a precariedad laboral se presenta en las provincias de la Región Noroeste, mientras que la situación menos grave, pero no por ello menos preocupante, se presenta en la Región Patagónica.

Se detecta que la situación ha desmejorado en relación a los valores resultantes del primer trimestre del año 2012, ya que el empleo informal alcanzó el 34,1 %. Sobre una Población Económicamente Activa (PEA) de 18 millones de personas, de acuerdo con las cifras del INDEC alrededor de 4.400.000 trabajadores no están registrados.

Por otro lado, resulta imprescindible hablar de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que es una organización estructurada tripartidamente, donde

cada Estado miembro está representado integralmente, es decir con funcionarios estatales y con órganos sectoriales de los empleadores y de los trabajadores (Capón Filas, 1979), promoviendo el diálogo social entre las organizaciones sindicales y de empleadores en la formulación y aplicación de las políticas nacionales en el ámbito social y económico.

Esta organización cumple su tarea por intermedio de tres órganos fundamentales que son: la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina, los cuales cuentan con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores.

Su objetivo se centra en tratar de dar solución a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadores al reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores con el propósito de construir normas del trabajo, elaborar políticas y concebir programas. La disposición de la OIT, en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos en sus deliberaciones, es una muestra del diálogo social en acción. De esta manera se garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas laborales, políticas y programas de la OIT.

Como resultado de algunos estudios realizados por esta organización se desprende que los cambios ejecutados en los mercados de trabajo de los países latinoamericanos han afectado la calidad del empleo más que su cantidad.

El tipo de inserción laboral (estable o precaria) en las relaciones contractuales de trabajo y el nivel de calificación de los trabajadores influyen sobre la evolución de la calidad de la fuerza de trabajo.

Asimismo, debido a los cambios sustanciales ocurridos y provocados en la regulación y en la praxis de las relaciones laborales, ha quedado configurado un nuevo mosaico socio jurídico, que permite reconocer la existencia concurrente de dos grandes mercados de trabajo: un mercado primario, que comprende a trabajadores asalariados estables y en goce de la protección integral del derecho del trabajo, generalmente con alta calificación y buen nivel de remuneración; y un mercado secundario, en el que se encontrarían los trabajadores con empleos precarios, es decir, temporales o inestables, con bajo nivel de remuneración.

Tal desigualdad se da incluso dentro del ámbito de una misma empresa, como resultado de las tercerizaciones mediante empresas eventuales, y

subcontrataciones e intermediaciones de agencias de trabajo temporal, que si bien se hallan dentro del trabajo formal, igualmente han instaurado situaciones de extrema irregularidad.

Al operar a través de empresas de servicios eventuales, se contrata a personal para afectarlo a tareas que no revisten tal naturaleza, o en base al art. 30 de la LCT, se contrata a empresas unipersonales o sociedades insolventes para prestar servicios que si bien hacen a las actividades normales y específicas, la Jurisprudencia en general ha rechazado solidarizar al beneficiario de la prestación.

“Art. 30. — Subcontratación y delegación. Solidaridad: *Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.*

Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social”.

B. Consecuencias de la falta de registro laboral

El empleo no registrado en cualquiera de sus modalidades produce perjuicios presentes y futuros en gran magnitud, ya sea en forma directa afectando al trabajador y a la sociedad toda, en forma indirecta, afectando a la seguridad social.

El trabajador clandestino, desde un punto de vista personal, se ve afectado en aportes jubilatorios, asistencia social, asignaciones familiares, seguro contra accidentes de trabajo, seguro de desempleo, acceso al crédito, derecho a intervenir en materia sindical, custodia de derechos más efectiva, ya que muchas veces son vulnerados a raíz del trabajo no registrado como vacaciones, horas extras, descanso semanal, feriados, trabajo insalubre o nocturno, beneficios derivados de convenios colectivos de trabajo.

El trabajo defectuosamente registrado si bien produce menor lesividad en el trabajador, si perjudica aunque en menor medida, e impacta en la mayoría de los puntos señalados antes y perjudica a la sociedad toda en materia provisional, ya que lo recaudado a los trabajadores es lo que financia en parte al sistema.

El empleo no registrado, bajo cualquiera de sus modalidades, impacta además en la economía general del país ya que se traduce en un factor de competitividad de las empresas, que hacen de la vulneración de los derechos del trabajador y del daño causado, una mejora en los costos de producción que le permiten muchas veces corregir su propia ineficiencia en el manejo de los negocios u otras corregir problemas de competitividad derivados del área económica del negocio o los vaivenes de la economía nacional, sobre todo en crisis económicas como las vividas por la República Argentina entre los años 2000 y 2004.

No obstante, hoy en día, ya no es argumento válido para el empresariado argentino la crisis económica ya que en la mayoría de las ramas de la economía y producción, las mejoras en los rindes y ganancias permite afrontar desafíos más allá de la regularización del empleo, y empezar a discutirse en la Argentina en el área del derecho colectivo, no sólo aumentos de salario, sino también mejoras en las condiciones de labor, reducción de la jornada, capacitación del personal,

mejoras en materia de salubridad e higiene, que son materias pendientes que no se negocian con la vocación y energía que se debiera, siendo conveniente para ello, mirar como horizonte el rumbo del mundo desarrollado en la materia.

El empleo en negro es un problema cultural de un país con falta de educación cívica, falta de políticas serias, activas y a largo plazo del Estado (políticas que hoy está desarrollando con mayor energía), y un Estado donde el órgano administrativo a través del Ministerio de Trabajo, la AFIP, el RENATRE en materia de trabajo rural, y la colaboración de los sindicatos, en materia de detección y control del empleo en negro, políticas de concientización social, políticas serias de educación cívica en todos los niveles de educación básica, y un Poder Judicial duro e implacable ante estas situaciones, donde se actúe con todo el rigor de la ley, es materia necesaria para combatir eficazmente este flagelo.

Como contrapartida a todo ello, es necesario, un rediseño de las cargas y costos que para el empleador tiene la registración de su empleado, a fin de no tornar antieconómica su actividad y no desaliente en forma indirecta el cumplimiento de la ley, ya que si bien toda actividad económica tiene riesgos que deben ser asumidos por el empleador y no por el trabajador, no es menos cierto que el objeto de la empresa es el lucro y no la beneficencia, aunque el lucro no debe estar en la evasión de los deberes de empleador o tributarios, sino en tornar competitiva la actividad económica.

Un tema que merece la pena ser analizado con cautela para no caer en un Estado represor de derechos, fascista y autoritario, es la inclusión de figuras penales autónomas para el caso de empleadores que posean gran número de trabajadores en negro o su totalidad, o que el resultado del no aporte a la seguridad social sea superior a una cifra significativa para la sociedad a criterio del legislador y produzca un daño al sistema de la seguridad social de relevancia, tanto personas físicas como jurídicas a través de su responsable.

Este punto debe ser conjugado con la posibilidad de regularizar la situación del juicio abreviado o suspensión de juicio a prueba como ocurre en materia de derecho penal tributario a través del resarcimiento del daño o acogerse a moratoria.

Es también el empleo no registrado un atentado a la sana competencia regional dentro de un país y entre países, ya que nivela el cumplimiento legal y la

mejora de los derechos hacia abajo en contra del principio de progresividad y el principio protectorio propio del derecho del trabajo.¹⁰

C. Cómo detectar al empleado en negro

1. Órganos encargados del control

Es importante señalar, en primer lugar, que desde el punto de vista normativo, el deber de registración del empleo se debe desde el inicio de la relación laboral.

La policía del trabajo tiene el control del cumplimiento de dicha medida y actúa de la siguiente manera: Las inspecciones en materia de empleo no registrado son concurrentes entre el Ministerio de Trabajo de la Nación y la AFIP. El Ministerio de Trabajo tiene en el interior del país, agencias territoriales llamadas "AT".

2. Procedimiento para llevar a cabo el control

El inicio de la inspección puede originarse de oficio o a través de denuncias realizadas por terceros o por los propios damnificados.

La forma de detección de infracción puede ser a su vez mediante un acta en el lugar del trabajo y un posterior sumario o bien cuando surge de un expediente y se hace un DAC (dictamen acusatorio circunstanciado).

Los jueces están obligados a comunicarle al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) las infracciones laborales detectadas.

No hace falta orden de allanamiento ni notificaciones previas para poder realizar las inspecciones, debiendo tratarse de empresas con domicilio fiscal en Capital en el caso del Ministerio de Trabajo de la Nación.

¹⁰ **Cuestiones actuales y tendencias en el derecho del trabajo – Módulo II – 2.006.**

El inspector, quien debe identificarse como tal, puede requerir identificación al personal, requerir información y documentación, e incluso clausurar. Utiliza cruce de información con la AFIP.

Puede ordenar la suspensión de tareas ante riesgos graves o inminentes.

Se debe labrar un acta circunstanciada de todo el procedimiento, donde debe constar todo lo que se ve, percibe y oye. Debe plasmar lo que percibe por sus sentidos.

El inspeccionado debe prestar colaboración, habiendo obligación legal de ello.

El inspector puede solicitar el auxilio de la fuerza pública para el desarrollo de sus tareas y posee facultades amplias, y actúa en el marco de sus facultades como funcionario público.

Los gremios pueden acompañar al inspector en la inspección y consideramos de importancia la labor del gremio en el marco del control de fiscalización.

Las actas de constatación revisten el carácter de instrumentos públicos, por consiguiente, para atacar el acta, se debe hacer una redargución de falsedad de instrumento público lo que es de suma dificultad. ¹¹

D. Falta de comunicación de alta en el Registro de Altas y Bajas

DECLARACIÓN JURADA AL SISTEMA INTEGRADO DE JUBILACIONES Y PENSIONES

En estos casos se debe probar la inocencia, habiendo inversión de la carga de la prueba, debiendo probarse el cumplimiento y sujeción a la norma.

Se sancionan las omisiones, no hace falta daño.

Hay derecho a no declarar en su contra, derecho a defensa y existe el principio de legalidad. Es de aplicación también el principio rector penal *non bis in idem*.

¹¹ ARGENTINA, **Administración Federal de Ingresos Públicos**, disponible en <http://www.afip.gov.ar> [jun/12]

Es ante todo un procedimiento informal, con una etapa de instrucción y una etapa de resolución.

La construcción y no colaboración agravan las multas.

La falta de registración como empleador surge del artículo 15.1 de la ley 17.250¹² y las sanciones surgen de la resolución general (AFIP) 1779¹³ referida al Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS). Régimen de graduación de sanciones, y modificatorias, Capítulo B, artículo 4, que prevé una sanción de tres veces los aportes de empleados devengados en mes anterior, reducible a 1/3 en caso de inscripción, buscando así la regularización, lo que es posible hasta la audiencia de descargo.

Toda inscripción debe realizarse antes del comienzo de las tareas; en caso contrario, ya se encuentra en infracción.

Ante la falta de inscripción de trabajadores, la ley 11683¹⁴, en el artículo agregado sin número a continuación del artículo 40, lo regula y fija a la sociedad entera como sujeto pasivo del daño.

En las inspecciones se requieren los libros del artículo 52 de la ley de contrato de trabajo (LCT), el formulario 931 de la AFIP (registro de altas y bajas), y de ANSES: declaraciones juradas de carga de familia, siendo requeridos estos dos últimos por la autoridad de inspección.

En caso de incumplimiento se aplica como sanción lo establecido en la resolución (AFIP) 1779, Capítulo J, artículos 17 (multa), 18 (duplica o triplica) y 19 (reduce multa).

La sanción genérica por infracción es de \$ 1500 por falta de registro, siempre que no haya más de 10 trabajadores contratados. Con más del 50% en negro, se duplica y, si hay más de 10 trabajadores y más del 50% en negro, se cuatriplica la sanción.

La reducción de la multa se produce, si se inscribe antes de la audiencia.

La prueba debe consistir en las altas y bajas de trabajadores ante la AFIP.

¹² ARGENTINA, Ley 17.250/67. Requisitos que deben cumplir las personas obligadas con las Cajas Nacionales de Previsión.

¹³ ARGENTINA, Resolución General AFIP N° 1779/04. Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS). Régimen de graduación de sanciones.

¹⁴ ARGENTINA, Ley 11.683/98. Procedimiento Administrativo y Fiscal.

La inspección lleva una carátula, constancia de relevamiento, el causante que es el empleador, el expediente se resuelve en Capital Federal. Se debe colocar fecha y hora de inicio y fin, domicilio de relevamiento, CUIT, Actividad, y quién recibió la inspección.

Se aplica la presunción del artículo 23 de la LCT, y son de aplicación las leyes 11.683, 17.250, 22.161¹⁵ y 25.877¹⁶.

El procedimiento se rige por la resolución (MTSS) 655/2005¹⁷.

La etapa de instrucción es donde se constata la infracción, y se labra un acta de comprobación circunstanciada. En caso de infracción se fija audiencia, que debe ser notificada de forma fehaciente, y no hay prórrogas a la audiencia en general. Si no se comparece, se queda en rebeldía. El descargo se hace por escrito y es personal, toda prueba de la que se intente valer debe constar ahí, documental, testimonial, sólo la informativa puede demorar, el resto debe ofrecerse y producirse en la audiencia. La prueba pericial no es admitida. Hay un máximo de 5 testigos. Luego de la audiencia se dicta la resolución.

Se coteja el ingreso del trabajador.

La resolución debe ser congruente y fundada, y el expediente debe de inicio a fin no superar los 150 días, desde que se labra el acta o dictamen acusatorio circunstanciado.

Es apelable pero previo pago aplicándose el principio fiscal *solve et repete*, siempre que el monto sea apelable, ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

En caso de no pago, se ejecuta judicialmente ante la Justicia Nacional del Trabajo en Primera Instancia.

Dicho esto, debemos señalar que es materia de análisis central la protección del trabajador durante la relación laboral y en su extinción. Debiendo sostenerse que el trabajador en un presunto estado de necesidad no puede ser acusado de complicidad por la situación de empleo no registrado, más allá de poder existir eventualmente casos aislados de acuerdo de partes.

¹⁵ ARGENTINA, Ley 22.161/81. Cajas de subsidios familiares para empleados.

¹⁶ ARGENTINA, Ley 25.877/04. Régimen laboral.

¹⁷ ARGENTINA, Resolución Ministerio Trabajo y Seguridad Social N° 655/2005. Procedimiento para la comprobación y juzgamiento de las infracciones a que se refieren los Capítulos B), E), G), I) y J) de la Resolución General N° 1566-AFIP.

Es deber del empleador, entonces, la registración en la AFIP como empleador, del trabajador y llevar debidamente el libro especial que estipula el artículo 52 de la LCT.

En caso de que el trabajador no esté registrado ante la AFIP, puede en cualquier momento de la relación laboral intimar al empleador a que efectúe tal registración y en caso de no producirse la misma darse por despedido en forma indirecta.

Como primera medida, es dable analizar la ley 24.013¹⁸ y, en particular, los artículos 8, 9, 10, 11, 12 y 15 de la mencionada ley, la ley 25.323¹⁹, artículo 1, el artículo 232 bis de la LCT incorporado por la ley 25.345²⁰ y su alcance y relación.

Con respecto a la ley 24.013, llamada ley de empleo nos remitiremos sólo a los artículos que se consideran notables sobre empleo no registrado o defectuosamente registrado.

Antes del comienzo pormenorizado de los artículos relevantes, es conveniente sostener que la misma rige desde el 26/12/1991 y se toma dos años hacia atrás como prescripción, es decir Diciembre de 1989. Por lo tanto, las sanciones por falta de registración a favor del trabajador, aplicados por esta ley son en base a todos los sueldos devengados desde dicha fecha y hasta la actualidad y no se aplica la prescripción del artículo 256 de la LCT, que establece que *"Prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo..."*.

Es también de consideración que la relación laboral debe encontrarse vigente al momento de realizar las intimaciones de forma fehaciente que, a continuación, se expondrán para ser aplicables las multas y debe notificarse a la AFIP de dicha situación dentro de las 24 horas de intimar al empleador lo que es conveniente hacer de manera personal a la AFIP con imposición de cargo en la copia para asegurar el cumplimiento de dicho requisito inexcusable para la aplicabilidad de las multas establecidas y a analizar.

La intimación debe consignar fecha real de ingreso, remuneración recibida al momento de cursarse la intimación y categoría laboral.

¹⁸ ARGENTINA, Ley 24.013/91. De empleo.

¹⁹ ARGENTINA, Ley 25.323/2000, de indemnizaciones laborales.

²⁰ ARGENTINA, Ley 25.345/2000. Prevención de la evasión fiscal.

Es importante cumplir con la intimación en tiempo y forma con la copia a la AFIP, sin descuidar los requisitos señalados y evitar situaciones discutibles.

Para la ruptura de la relación laboral, el trabajador debe aguardar el plazo legal que la ley otorga para la regularización siendo debatible si puede o no haber retención de tareas, y debe haber intención y muestra de querer continuar la relación laboral, es importante mostrar la buena fé en todo sentido y no es necesario tal espera en caso de que se niegue la existencia de relación laboral.

El artículo 8 se ocupa de los llamados contratos en negro, es decir, aquellas relaciones que no se encuentran registradas.

Establece que "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 con la normativa vigente. En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resultado de la aplicación del artículo 245 de la LCT".

La forma de cálculo de la multa cuyo monto se otorga a favor del trabajador consiste en sumar los salarios devengados ya sea que se hubieran percibido o no, durante toda la relación laboral mientras perdure la situación de no registro y dividir en cuatro y tomar ese importe. El importante destacar que debe ser incluido el sueldo anual complementario (SAC).

Un error frecuente radica en tomar el monto de referencia del artículo 245 y multiplicar por los períodos mensuales trabajados en negro y dividirlo en cuatro, lo que no necesariamente será así.

La multa no posee topes pero sí un piso igual a tres salarios mensuales del artículo 245 de la LCT, y no debe calcularse con tope, ya que se trata de una multa y no se ha especificado el uso del tope del artículo 245 de la LCT.

Es de destacar que si el empleador procede a la registración y regularización del trabajador en debida forma, no procede la multa, ya que la ley busca la regularización del trabajo y la registración y no la sanción por la sanción misma, se busca el cumplimiento y no el castigo, siendo el castigo la opción que queda ante el incumplimiento, situación que queda habilitada en caso de desconocer la relación laboral ante la intimación correctamente cursada con copia en tiempo y forma a la AFIP.

El artículo 9 se ocupa de la registración en fecha posterior a la real fecha de ingreso y dispone: *“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 con la normativa vigente”*.

Este supuesto no posee piso mínimo ni tope máximo.

El artículo 10 de la ley nacional de empleo (LNE) regula el supuesto en que el trabajador esté registrado pero con salario menor al verdaderamente percibido (o devengado), disponiendo:

“El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor a la percibida por el trabajador abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y o registradas debidamente reajustad desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración”.

Es de considerar que la mora del empleador corre a partir de los treinta días corridos del día siguiente a la recepción de la intimación con copia a la AFIP debidamente realizada dentro de las 24 horas de notificado el empleador.

La prescripción corre desde el día siguiente a la recepción de la intimación con copia a la AFIP debidamente realizada dentro de las 24 horas de notificado el empleador y opera a los dos años.

Se deben computar todos los períodos irregulares desde diciembre de 1989 sin que se aplique la prescripción de años hacia atrás.

El artículo 11 de la ley 24013 establece un requisito formal para que el trabajador adquiera el derecho a percibir las multas contempladas: requiere una participación activa del trabajador en el proceso regularizador, colocando una carga en cabeza del trabajador, que también puede ser cumplida por la “asociación sindical que lo represente”.

En caso de regularización de la situación laboral, el trabajador goza según el artículo 15 de la LNE de un período de dos años de protección especial contra el despido sin causa, que agrava el despido imponiendo el doble de las

indemnizaciones que debe percibir a causa del despido, ello para evitar que el empleador pueda despedir por razón de la denuncia y buscando la continuidad laboral y que el trabajador no se sienta amenazado por el empleador que estuvo en falta y se vió obligado a registrar al trabajador, siendo este artículo aplicable a todos los supuestos de registración defectuosa o no registración. Ésta constituye un presunción *iuris et de iure* en caso de despido directo y constituye una presunción *iuris tantum* en caso de despido indirecto.

Se duplica en este caso también el tiempo de preaviso.

Dicha protección se extiende a cualquiera de los supuestos de la LNE, es decir a los artículos 8, 9 y 10.

Para la procedencia de la multa establecida en el artículo 15 de la ley 24.013, no es necesaria la remisión a la AFIP, aunque sí debe haberse realizado debidamente la intimación previa de los artículos 9, 9 y 10.

En cuanto al artículo 15 de la LNE, que refiere la duplicación de las indemnizaciones derivadas del despido, se discutió si se agravaba un 200% o un 100%, siendo que la mayoría de la doctrina y la jurisprudencia sostiene que se trata del 100 % y no del 200 % como pretende cierta parte de la doctrina.

La LNE es aplicable al sector de la construcción y a viajantes de comercio.

No se toma en cuenta la indemnización por clientela en el caso de viajantes de comercio.

Para el caso de los trabajadores de la construcción, el artículo 5 de decreto reglamentario 2725/1991²¹ prevé la duplicación establecida en el artículo 15 de la LNE, se aplica sobre el crédito correspondiente en concepto de fondo de desempleo.

En caso de incumplirse la obligación de otorgar preaviso, la consiguiente indemnización sustitutiva también debe duplicarse (art. 232, LCT). La indemnización del artículo 232 se debe integrar (si la disolución contractual no coincide con el último día de mes, conforme a lo dispuesto en el párrafo segundo del art. 233) con una suma igual a la remuneración correspondiente a los días faltantes hasta su finalización, esta "integración del mes de despido" también se debe duplicar.

²¹ ARGENTINA, Decreto Reglamentario N° 2527/1991 de la Ley Nacional de Empleo.

No se aplica a vacaciones proporcionales, como tampoco se aplica a indemnizaciones agravadas, aunque sí pueden coexistir.

Las indemnizaciones de los artículos 8 y 15 de la LNE son reducibles a criterio del juez en caso de que exista duda razonable sobre la relación laboral, reducible hasta dos veces del salario aplicado al artículo 245 de la LCT, como base de cálculo, en el caso del artículo 8 y hasta su eliminación, en el caso del artículo 15 de la LNE.

El artículo 17 de la LNE establece como nulo y sin ningún valor todo pago por los conceptos establecidos en los artículos 8, 9 y 10 que no se realicen ante la autoridad administrativa o judicial.

Declarado el trabajo en negro, corresponderá en su caso el pago de las indemnizaciones previstas en la LNE o en la ley 25323 en su caso, y deberá notificarse al órgano estatal competente, tal situación a fin de que se persiga el pago de los aportes y contribuciones no realizados al sistema de la seguridad social, lo que debe complementarse con la obligación del empleador de entregar en caso de ser compelido a ello ya sea por la demanda principal o acción autónoma posterior las multas del artículo 80 de la LCT, que corresponde en caso de que luego de 30 días corridos de extinguido el vínculo laboral se intime por dos días a la entrega de certificados de trabajo, uno de los cuales consiste en la planilla de aportes entregada por ANSES.

Luego de la sentencia se obliga a la entrega de certificados de trabajo en caso de petición de parte y no entrega en tiempo y forma por un plazo perentorio, y en caso de no entregarse los mismos, corresponde la aplicación de astreintes, situación que puede volver altamente costoso el cumplimiento de la sentencia en caso de trabajo en negro, ya que para su cumplimiento es necesario el pago de los aportes adeudados y si no se realizan, no se puede dar cumplimiento a la entrega de certificados y, por consiguiente, las astreintes corren y puede generar un monto a veces demasiado elevado, por lo que muchas veces se recurre a la fijación de audiencias a fin de buscar una solución a tal situación.

En caso de empleo en negro en general no se aplica el artículo 132 bis de la LCT, que sanciona con un monto igual a un mes de sueldo por mes de retraso en la regularización de pago de aportes retenidos y no depositados a la seguridad social, no siendo remuneración por considerarse que se ha extinguido el vínculo

laboral. En general al haber empleo en negro no hay retención de aportes, por lo cual no sería aplicable en principio.

El artículo 1 de la ley 25323 establece la duplicación de la indemnización por antigüedad (prevista en el artículo 245, LCT) sin tope, en caso de trabajo no registrado, cuando dicha situación no se haya denunciado durante la vigencia de la relación laboral y/o cuando no se haya realizado debidamente el procedimiento previsto por la ley 24013.

En general en las demandas se reclama por la ley 24.013 y subsidiariamente por la ley 25.323, pero en la realidad ello no corresponde y debe reclamarse por una u otra, debe optarse.

No es aplicable el artículo 1 de la ley 25.323 en forma complementaria a la ley 24.013, sino que la complementa para cuando se reclama el trabajo en negro luego de extinguido el vínculo laboral.

Es aplicable en caso de no registración o registración defectuosa (debido registro es: libro del artículo 52, LCT, Registro en AFIP y Seguridad Social).

La ley es aplicable a las relaciones laborales iniciadas con anterioridad al 20/10/2000 que no fueron registradas o estaban registradas defectuosamente desde el 19/10/2000 en adelante.

No es necesario para su procedencia, intimación similar a la del artículo 11 de la LNE, siendo necesario sólo el paso del tiempo que la ley otorga para regularizar la situación. Sí resulta conveniente hacer del debido reclamo en carta documento junto a los otros rubros luego de la disolución del vínculo.

E. Relaciones laborales iniciadas desde el 20/10/2000

El cese del vínculo es requisito esencial, ya sea despido directo o indirecto que genere derecho a indemnización del artículo 245 de la LCT.

Es de consideración especial y de gran relevancia y actualidad, la extensión de responsabilidad de directores y socios gerentes cuando existe empleo en negro, a petición de parte, siendo solidariamente responsables por violación grave de los deberes de un buen hombre de negocios. Debe ser responsable jurídico del empleo en negro para extender la responsabilidad, es decir probar el empleo en

negro y luego que era jerárquicamente responsable de ello jurídicamente o correr el velo societario en su caso, todo en base a criterio profesional.

Son dos las claras situaciones laborales donde hay responsabilidad solidaria de directores y socios gerentes: empleo en negro y retención indebida de aportes.

Alguna jurisprudencia sostuvo que es solidariamente responsable sólo en razón de algunos rubros.

La jurisprudencia ha dicho que *"...la falta de registración de un trabajador constituye un supuesto de clandestinidad laboral, o sea un acto contrario a derecho, y por lo tanto ilícito, que hace surgir en forma directa la responsabilidad de los administradores y de los socios gerentes de la sociedad porque no han sido diligentes en los términos en que se los exige la normativa vigente, responsabilidad que surge no sólo del artículo 59 sino también de una interpretación sistemática de los artículos 54, 157, 276, y 279 de la ley sindical (LS), aun cuando traten supuestos de hecho distintos"* y que *"...una de las faltas más graves en que puede incurrir el empleador es utilizar figuras no laborales para encubrir el verdadero carácter de la relación, puesto que con esa maniobra se priva al trabajador de una serie de beneficios indivisiblemente ligados a la asistencia y a la seguridad social, con grave desmedro de la debida protección"*. Asimismo destaca: *"Se trata nada más ni nada menos de aquello que el artículo 14 de la ley de contrato de trabajo (LCT) califica, receptando el principio de primacía de la realidad, con el nombre de 'fraude a la ley laboral' "*.

F. Modelos de Telegrama de Intimación por artículos de la ley 24013 Nacional de empleo

1. Telegrama por negativa de tareas y reclamo de registración de la relación laboral. Artículos 8 y 15, ley 24013.

Ante la negativa de tareas y falta de pago de salarios, intimo en el plazo de dos días hábiles, aclare situación laboral, recibo de sueldo en doble ejemplar, en el que conste fecha de ingreso y remuneración, acredite depósitos de aportes

previsionales y de obra social, abone SAC y vacaciones adeudadas, todo ello bajo apercibimiento de considerarme gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa. Asimismo, intimo a que en el plazo de treinta días proceda a regularizar la relación laboral haciéndome entrega de recibos de sueldo en doble ejemplar en los que conste mi fecha de ingreso .../.../... en la categoría laboral de ... y con un salario mensual de pesos ..(\$.). Caso contrario iniciaré denuncias administrativas y por la ley penal tributaria que corresponda, me consideraré despedido y accionaré por el cobro de las indemnizaciones por despido arbitrario y de las multas contempladas en los artículos 8 y 15, ley 24.013.

(Es de considerar que los plazos de 48 horas o similares no deben ser aplicados rigurosamente debiendo dejar un margen de tiempo razonable y hasta sería conveniente una nueva intimación antes de sentirse despedido ante el silencio para no afectar el deber de buena fé y que la injuria aludida surja indubitable en su mayor medida posible).

2. Telegrama para solicitar la correcta registración de la relación laboral. Artículos 9, 10 y 15 de la ley 24.013

Intimo a que en el plazo de treinta días proceda a regularizar la relación laboral registrando correctamente la relación que nos vincula haciéndome entrega de recibos de sueldo en doble ejemplar en los que conste mi fecha de ingreso real .../.../... en la categoría laboral de ... y con un salario mensual de pesos ..(\$.). Caso contrario, me consideraré despedido y accionaré por el cobro de las indemnizaciones por despido arbitrario y de las multas contempladas en los artículos 9, 10 y 15, ley 24.013.

3. Telegrama a la AFIP

En los términos de la ley 25345 artículo 47, 23789, artículo 2, inciso d), y ley 24013, artículo 11, inciso b), comunico a la AFIP del reclamo cursado a ... con domicilio en ... CUIT ... dedicado a ... a tenor del siguiente texto: (transcribir el texto completo del despacho telegráfico cursado al empleador, mencionados ut supra bajo N° 1 y N° 2).

G. Incentivos al blanqueo de personal

Resulta muy importante brindar algún tipo de incentivo o premio a los empleadores, con el objeto de lograr que cumplan con la obligación de registrar a los trabajadores.

Una buena iniciativa fue la que tomó la AFIP al proponer la implementación de una herramienta que consiste en el Programa de fiscalización Permanente, destina a controlar las 1.178 empresas bajo el régimen de promoción industrial o fiscal, las cuales serán auditadas, en persona y de manera continua, por un representante de la AFIP que se instalará en cada compañía.

Cada auditor controlará la cantidad de personas empleadas, constatará que la compra de insumos se corrobore con los de producción, al igual que el nivel de producción sea consistente con el de empleo (IMT), y que lo producido también esté en línea con la cantidad de flete utilizado.

Con este programa lo que se busca es hacer cumplir a las empresas con el registro de sus empleados, de acuerdo a la ley y como recompensa tendrán subsidios a la producción.

H. Conclusiones

El trabajo llamado "en negro" es un flagelo de la sociedad toda y del Estado como tal, que afecta el desarrollo y concreción de derechos esenciales y atenta de manera clara y concreta en el futuro y bienestar de las personas afectadas de manera directa, pero a la sociedad toda como damnificados indirectos; debe ser tomado por la sociedad como un problema serio, actual y grave que no puede ser tolerado en modo alguno y el Estado mediante políticas legislativas, fuerte educación cívica, políticas activas y ejemplificadoras debe combatir de manera clara, firme y contundente a fin de proteger la sociedad y desterrar la cultura enraizada de la precarización laboral como medio para mejorar costos de producción, mejora de competitividad económica y hacer conciencia social sobre las consecuencias de esta conducta y su impacto negativo.

Si bien contamos con leyes al respecto y un plan nacional de regularización del trabajo, es posible su mejora, pulir aspectos prácticos, incentivar el cumplimiento de las normas y remarcar la mirada en la educación cívica como remedio a mediano y largo plazo para modificar ciertos aspectos de cultura negativa, a la vez que crear un concepto de premios y castigos y de autoridad estatal tanto jurisdiccional como administrativa que genere en la sociedad un ánimo de cumplimiento ante la mirada atenta y recta del Estado, como estructura que vela por el cumplimiento de las normas y que castiga a quien la incumple, quizás hasta ejemplificativamente cuando es necesario para crear conciencia social.

La sociedad debe entender que el empleo no registrado atenta contra todos y cada uno de nosotros, incluso contra quienes incumplen las obligaciones y se debe entender que si queremos ser una sociedad desarrollada debemos pensar en los derechos de las persona que la integran, ya que no puede existir una sociedad desarrollada, con paz social y crecimiento real como Nación, si no respetamos a quienes integran la misma. Se trata de definir qué queremos para nosotros como Nación, como sociedad, ser tratados como una mercadería perecedera, como bienes de uso o como personas, como seres humanos y como "señor de los mercados", porque qué sentido tiene el progreso, si la sociedad no lo vive y disfruta, y esto guarda relación directa con el empleo no registrado, ya que excluye a los afectados de derechos esenciales y del progreso global.

Se debe intentar lograr ser una sociedad justa e integradora, que vele por el derecho de todos y ponga énfasis en el respeto de los mismos.

Que en la escala de valores esté la persona por encima del capital, porque el capital sin la persona carece de razón de ser, sólo con el respeto de los derechos de la persona y entre ellos los derechos que derivan del empleo en blanco, como lo son las asignaciones familiares, ART, jubilación, obra social, acceso al crédito, seguro de desempleo, condiciones dignas de labor, protección y facultad de participación gremial entre otras, se puede aspirar a la realización de la sociedad como tal en su sentido más profundo y trascendente.

En definitiva y a modo de resumen:

- La clandestinidad agrede la dignidad del trabajador, lo coloca en una situación laboral y social sumamente precaria y por ello debe ser desactivada.
- El empleador al momento de la contratación de los trabajadores debe comprender que lo que hoy se ve como "menor costo", mañana puede traducirse en uno mucho mayor, desde que las consecuencias jurídicas de su accionar pueden llevar al pago de importantes indemnizaciones- tarifadas- o integrales, de acuerdo al caso e importar sanciones administrativas o penales.

Capítulo III

LA INDUSTRIA DEL JUICIO LABORAL

A. Concepto

La "Industria del Juicio Laboral" se refiere a los litigios iniciados con motivo de un accidente de trabajo, pero que tienen la particularidad de ser fraudulentos, es decir que existe una mafia, conformada por estudios jurídicos, profesionales de la salud, particulares utilizados como actor y testigos y en algunos casos se presume la propia participación del Juez que debe dirimir el pleito.

B. Problemas y costo para la empresa

La industria del juicio laboral afecta tanto a las empresas, las aseguradoras de riesgos de trabajo como al Estado, quienes deben soportar el costo de estas estafas perfectas llevadas a cabo por estudios jurídicos, profesionales de la salud, contadores, víctimas y en algunos casos se presume la connivencia de los jueces con los letrados litigantes. Todo esto sucede frente a los tribunales laborales y civiles, que poco han podido hacer para neutralizarlo.

La industria del juicio laboral genera costos a las empresas, incluso cuando la sentencia podría resultar a su favor, porque cada vez destinan más dinero a resarcimientos, efectuando pagos extrajudiciales, con motivo de acuerdos con la parte actora, para evitar años de conflictos que les traería varios dolores de cabeza, como en el caso de aplicar medidas precautorias contra las organizaciones, protegiendo al demandante. Además de la pérdida económica y la

mala reputación que le puede crear a la empresa esta situación conflictiva, se suma otro problema que es dudar sobre la incorporación de nuevo personal, dado que esto en lugar de generarle beneficio a la organización podría ocasionarle grandes perjuicios, imposibilitando que la empresa se expanda, impactando muy fuerte en la competitividad, haciendo perder grandes posibilidades de negocios, al colocar sus productos en el mercado interno pero sobre todo a la hora de colocarlos en el exterior.

El problema se presenta cuando las demandas son por accidentes difíciles de demostrar, que se debieron a causas relacionadas con la realización de su trabajo; o cuando son por enfermedades profesionales inexistentes o contraídas con anterioridad al ingreso en la organización, situaciones que son muy difíciles de demostrar, como sucedió en el caso de la fábrica de conservas "La Campagnola" que sufrió más de 500 juicios por riesgo de trabajo en poco tiempo.

También se presentan causas por finalización del vínculo laboral, pero en este caso el problema se manifiesta cuando el empleado dice haber sido miembro de la organización por un tiempo mayor al real o en algunos casos son demandas realizadas por personas que nunca formaron parte de la empresa. Como sucedió en el caso del Vivero Las Delicias de la familia Massi, en la zona este de la provincia de Mendoza, donde recibieron 200 cartas documento que reclamaban indemnizaciones de empleados que nunca trabajaron para dicha empresa.

C. Juicio laboral fraudulento

Esta red de juicios por accidentes y enfermedades profesionales funciona mediante un abogado o estudio que representa a un trabajador en relación de dependencia. El motivo del inicio del juicio es alguna enfermedad relacionada con la profesión, difícil de ser verificada, que se presenta ante los tribunales y se trata de llegar a un arreglo en el corto plazo.

Para que esta mafia funcione se necesita de algún trabajador que esté dispuesto a realizar la demanda contra la empresa. Después un médico, cómplice de esta red que firma certificando la falsa dolencia. Como el caso de la Campagnola donde las falsas dolencias eran la mayoría acreditada por el mismo médico. Dando por resultado un plan bien diseñado difícil de sacar a la luz, por lo

cual a las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo les convenía llegar a un acuerdo y no llegar al final del juicio.

En general se trata de dolencias casi imposibles de comprobar, la mayoría de las veces estos accidentes y enfermedades están vinculadas con problemas musculares de:

- Cuello o espalda
- Trastorno de carácter
- Pérdida de la capacidad auditiva
- Problemas de varices
- Otros.

A esto se le puede sumar dolencias que no están contempladas en el listado de enfermedades profesionales.

Además en las cámaras laborales de Mendoza, sólo la Tercera Cámara establece la intervención de la Comisión Médica, encargada de verificar los accidentes y enfermedades, el resto de las cámaras muy pocas veces lo solicita porque se considera inconstitucional la función de dicha comisión. A lo que se suma que los peritos médicos tienen distintos estándares para medir el grado de incapacidad.

Este negocio de juicios fraudulentos comenzó a crecer exponencialmente a partir del Fallo "Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A s/ accidentes ley 9.688" (Resuelto el 21/9/2004). Donde la Corte declaró la inconstitucionalidad del artículo 39 de la Ley de Riesgos del Trabajo que impedía que los trabajadores reclamaran por la vía civil la indemnización en caso de sufrir un accidente de trabajo. Se consideró que se inhibía un derecho consagrado en la Constitución, por lo cual quedó abierta una doble posibilidad, tanto de las aseguradoras de riesgo como de la instancia civil, lo que se conoce con el nombre de la "Doble Vía". Esto significaba que el empleado que sufrió un accidente de trabajo o enfermedad laboral debe ser compensado con una indemnización, por la cual respondía la aseguradora de riesgos de trabajo contratada por la empresa, pero también se podía exigir la reparación del daño civil por el accidente de trabajo.

Una causa que posibilitó que se hiciera un doble reclamo era que el cálculo de las indemnizaciones a cargo de las aseguradoras de riesgos de trabajo daba como resultado resarcimientos económicos mucho más bajos que la indemnización por daños y perjuicios establecida por el código civil (esto se debe a que la indemnización del código civil es más integral, cubriendo daños estéticos, morales, entre otros; y el de las A.R.T solo hace referencia al grado de incapacidad para trabajar.). Los trabajadores si no estaban conformes con la indemnización de la A.R.T. iban al juzgado civil para realizar su reclamo. También con el Fallo Llosco, Arostegui el máximo Tribunal habilitó a los trabajadores para que además de la indemnización tarifada de la ART, pudieran reclamar otros rubros relacionados con principios resarcitorios de la ley civil.

Otro motivo que llevó a que se incrementaran aún más esta clase de juicios fue que en 2009 mediante el decreto 1.694 se modifican los topes indemnizatorios para incapacidad permanente y muerte, se elimina el tope y se incorpora un piso indemnizatorio equivalente a \$180.000 (para muertes e incapacidades totales mayores o iguales al 66%) y de \$180.000 multiplicado por el porcentaje de incapacidad (para incapacidades parciales menores al 66%). Es decir que se produjo una eliminación del tope, se incrementa las prestaciones médicas, se incluye un piso lo que lleva a un incremento de la obligación dineraria, se hizo con la intención de reducir los reclamos por vía judicial, pero esto lleva a que existan más juicios fraudulentos.

En 2012 se dicta la ley 26.773 que modifica a la ley 24.557 de Riesgos de Trabajo, esto es beneficioso porque se trata de eliminar la doble vía, dado que ofrece la posibilidad de optar por realizar un juicio civil o reclamar a la A.R.T, derogando el artículo 39 que imposibilitaba recurrir a la justicia civil. Además los montos indemnizatorios se actualizarán cada 6 meses y se establece un plazo de 15 días para el cobro. Si bien es un avance no termina con los juicios fraudulentos.²²

²² UNO, **Mendoza no logra poner freno a los juicios laborales truchos**, disponible en <http://www.diariouno.com.ar/edimpresa/2012/06/18/nota303028.html> [jun/12].
UNO, **La industria del juicio laboral de Mendoza en la mira nacional**, disponible en <http://www.diariouno.com.ar/edimpresa/nota.php?id=269387.html> [abr/13].

D. Normativa y disposiciones que fundamentan los problemas. Partes pertinentes

El Estado Nacional, en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional se especifica que el trabajador en todas sus formas gozará de la protección de las leyes; asegurando al trabajador dependiente todas las conquistas conseguidas a través del tiempo, no sólo desde la perspectiva individual, sino también los trabajadores asociados -sindicatos- y en el ámbito previsional y familiar. Se establece esta garantía porque se parte del concepto previo de la situación de desigualdad negocial en que se encuentra el trabajador. Pues es él el que se inserta en una organización empresarial ajena -la fuente de trabajo- de modo que al contratar, la mayoría de las veces, difícilmente podrá hacer valer en toda su fuerza sus pretensiones. Como ofrece sólo su fuerza de trabajo orientada a la consecución de fines que le son ajenos -la ganancia del empleador- la ley debe necesariamente extremar sus recaudos para protegerlo.

De ahí surge el principio protectorio del trabajador que se encuentra fuertemente consagrado tanto en la ley general de fondo: Ley de Contrato de Trabajo, como en el procedimiento que se desarrolla en los tribunales para hacer observar esos derechos que el ordenamiento le consagra.

Este principio se manifiesta de diversas formas:

1. Ley 20.744: Ley de Contrato de Trabajo

- *Artículo 7: Condiciones menos favorables. Nulidad.*
En base a lo establecido por este artículo, las partes en una relación laboral nunca podrán 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; ya que serán consideradas nulas.
- *Artículo 8: Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo.*

En caso de que los convenios colectivos de trabajo o laudos con fuerza de tales, contengan condiciones más favorables para el trabajador, éstas serán válidas y de aplicación, además no estarán sujetas a prueba en juicio.

- **Artículo 9: *Principio de la norma más favorable para el trabajador.***

Este artículo se refiere al “indubio pro operario” que establece que en caso de duda sobre la aplicación de las normas, siempre prevalecerá la que resulte más favorable al trabajador.

En caso que la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido que resulte más favorable al trabajador.

- **Artículo 10: *Conservación del contrato.***

Este artículo establece que en caso de duda siempre deberá resolverse a favor de la continuidad del contrato de trabajo.

Además del principio protectorio, se encuentra el principio de gratuidad, conforme al cual se asegura al trabajador el acceso a los derechos que se le consagran, como así también a concurrir a juicio para reclamar sin gastar.

- **Artículo 20: *Gratuidad.***

En base a lo que fija este artículo, tanto el trabajador como sus derechohabientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos administrativos o judiciales derivados de la aplicación de esta ley.

Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno.

En cuanto de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, las costas deberán ser soportadas solidariamente entre la parte y el profesional actuante.

2. Ley 24.557: Ley de Riesgos del Trabajo

- **Artículo 6: *Contingencias:***

Según refiere este artículo, se considera accidente de trabajo a los acontecimientos ocurridos por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto desde el domicilio del trabajador hacia el lugar de trabajo, siempre que el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo.

En caso de modificación del itinere, el trabajador deberá comunicarlo al empleador y éste a su vez al asegurador.

Con respecto a las enfermedades profesionales, serán consideradas sólo aquellas que se detallen en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo.

Las enfermedades no incluidas en tal listado y sus consecuencias, no serán resarcibles, con excepción de lo siguiente:

Las enfermedades que en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine que han sido provocadas por causa directa de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.

Para determinar la existencia de tales contingencias, deberá cumplirse el siguiente procedimiento:

- El trabajador deberá presentar una petición fundada ante la Comisión Médica Jurisdiccional, con el fin de demostrar los agentes de riesgos, cuadros clínicos o exposición; causal directa de su dolencia.
- La Comisión Médica Jurisdiccional sustanciará la, producirá las medidas de prueba necesarias y emitirá resolución fundada en peritajes científicos.

Cuando se invocara la existencia de una enfermedad profesional y la ART considere que no se encuentra comprendida dentro del listado, deberá realizarse el procedimiento antes mencionado. Si la Comisión Médica Jurisdiccional determina que la enfermedad encuadra en los presupuestos definidos en el procedimiento, lo comunicará a la ART, quien está obligada a partir de ese momento y hasta tanto se resuelva la definitiva situación del trabajador, a brindar todas las prestaciones establecidas por ley. Asimismo, la Comisión Médica Jurisdiccional dará intervención a la Comisión Médica Central para que convalide o rectifique dicha opinión. Si la Comisión Médica Central no convalida la opinión, la ART cesará en el cumplimiento de las prestaciones a su cargo. Si la Comisión Médica Central convalida la opinión, deberá establecer simultáneamente el porcentaje de incapacidad del trabajador damnificado.

- Están excluidos de esta ley:

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causados por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo:

Las incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral y acreditadas en el examen preocupacional efectuado según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación.

▪ Artículo 21: *Comisiones médicas.*

Tanto las comisiones médicas como la Comisión Médica Central se encargarán de determinar:

- Naturaleza laboral del accidente o profesional de la enfermedad;
- Carácter y grado de la incapacidad;
- Contenido y alcances de las prestaciones en especie.

Estas comisiones podrán resolver cualquier discrepancia que pudiera surgir entre la ART y el damnificado o sus derechohabientes.

El procedimiento será gratuito para el damnificado en todos los casos, incluyendo traslados y estudios complementarios.

▪ Artículo 39: *Responsabilidad civil.*

En caso de que las contingencias mencionadas en el artículo 6 hubieran sido causadas por un tercero, el damnificado o sus derechohabientes podrán reclamar del responsable la reparación de los daños y perjuicios, de lo que se deducirá el valor de las prestaciones que haya percibido o deba recibir de la ART o del empleador autoasegurado.

▪ Artículo 40: *Comité Consultivo Permanente.*

Estará integrado por cuatro representantes del Gobierno, cuatro representantes de la CGT, cuatro representantes de las organizaciones de empleadores, dos de los cuales serán designados por el sector de la pequeña y mediana empresa, y presidido por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

Tendrá funciones consultivas en las siguientes materias:

- Reglamentación de esta ley;
- Tablas de evaluación de incapacidad laborales;
- Determinación del alcance de las prestaciones en especie;

- Acciones de prevención de los riesgos del trabajo;
- Indicadores determinantes de la solvencia económica financiera de las empresas que pretendan autoasegurarse;
- Definición del cronograma de etapas de las prestaciones dinerarias;

Determinación de las pautas y contenidos del plan de mejoramiento.

La autoridad de aplicación deberá consultar al comité previo a la adopción de las medidas con respecto a las materias antes indicadas.

En caso de no existir unanimidad, la materia en consulta será sometida al arbitraje del Presidente del Comité Consultivo Permanente, quien laudará entre las propuestas elevadas por los sectores representados.

- Artículo 4: Según este artículo los obligados al pago de la reparación dineraria deberán, dentro de los quince (15) días de notificados sobre la muerte del trabajador, o de la determinación de la incapacidad laboral por un accidente de trabajo o enfermedad profesional, notificar a los damnificados o a sus derechohabientes los importes que les corresponde percibir.

Los damnificados podrán elegir de modo excluyente las indemnizaciones previstas en este régimen o las que las que correspondieran en función de otros sistemas de responsabilidad.

- Artículo 17: Determina distintos aspectos:

Respecto a las indemnizatorias dinerarias: las que resulten de renta periódica se transformarán en prestaciones indemnizatorias dinerarias de pago único, excepto de las prestaciones en ejecución.

Respecto a las acciones judiciales: en Capital Federal será competente la Justicia Nacional en lo Civil. Se invita a las provincias para que determinen la competencia de esta materia en base a este criterio.

Se considerará como monto del proceso a todos los efectos de regulaciones de honorarios e imposición de costas, la diferencia entre el capital de condena y aquel que hubiera percibido el trabajador como consecuencia de esta ley, no admitiéndose el pacto de cuota litis.

Respecto a los depósitos (artículo 6, primer párrafo):

- en sede judicial: se aplicarán los intereses a la tasa dispuesta en la sentencia desde la exigibilidad de cada crédito.

- en sede administrativa: el depósito se hará en un fondo especial administrado por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), aplicándose los intereses a la tasa prevista para la actualización de créditos laborales.

3. Decreto 1694/2009: Superintendencia de Riesgos del Trabajo

- Artículo 2: *“Suprimanse los topes previstos en el artículo 14, inciso 2, apartados a) y b), y en el artículo 15, inciso 2, último párrafo, respectivamente, de la Ley N° 24.557 y sus modificaciones”.*
- Artículo 3: *“Establécese que la indemnización que corresponda por aplicación del artículo 14, inciso 2, apartados a) y b), de la Ley N° 24.557 y sus modificaciones, nunca será inferior al monto que resulte de multiplicar PESOS CIENTO OCHENTA MIL (\$ 180.000.-) por el porcentaje de incapacidad”.*
- Artículo 4: *“Establécese que la indemnización que corresponda por aplicación del artículo 15, inciso 2, de la Ley N° 24.557 y sus modificaciones, nunca será inferior a PESOS CIENTO OCHENTA MIL (\$ 180.000.-)”.*

E. Estadísticas

Como consecuencias de los problemas señalados precedentemente (accidentes inventados, enfermedades falsas, la doble vía) la cantidad de juicios laborales ingresados por accidentes y enfermedades de trabajo, en Argentina creció (influenciado principalmente por el fallo de Aquino, resuelto el 21/9/2004) desde el 2003 con 2.947 causas a 57.000 en el 2011, estimándose que el número de demandas ascendería a 66.000 para cuando concluya el 2012. Ver gráfico 2: "Evolución de los juicios laborales iniciados. En cantidades".

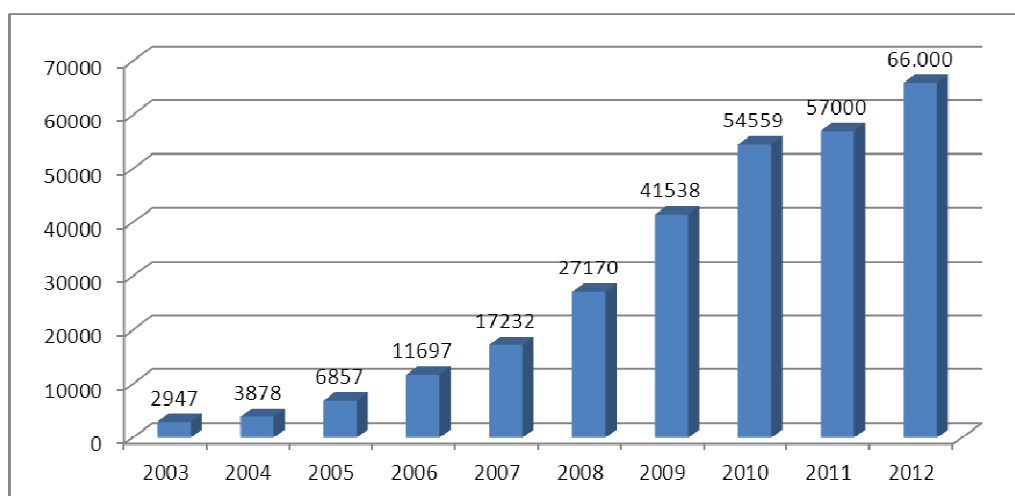
Se puede observar que en nueve años (2003 a 2012) se ha producido un incremento del 2140% en la cantidad de demandas por accidentes y enfermedades laborales ingresadas. Ver gráfico 3: "Evolución de los juicios laborales iniciados. En porcentajes".

Durante el periodo que va desde el año 2002 a agosto de 2012 ingresaron a tribunales aproximadamente 266.000 demandas en todo el país. Arrojando un resultado equivalente a 75 juicios por cada 10.000 trabajadores cubiertos.

Mendoza no es ajena a este fenómeno con un aumento en la cantidad de esa clase de juicios del 600% durante el periodo 2004 – 2008. En dicho periodo la cantidad de juicios laborales totales ingresados tuvo un incremento del 75 %, pero los juicios por accidentes y enfermedades laborales se incrementaron en promedio por año, en el intervalo de tiempo mencionado, en un 125%. Estos números demuestran que dichos juicios tienen un crecimiento más que proporcional a los juicios laborales totales.

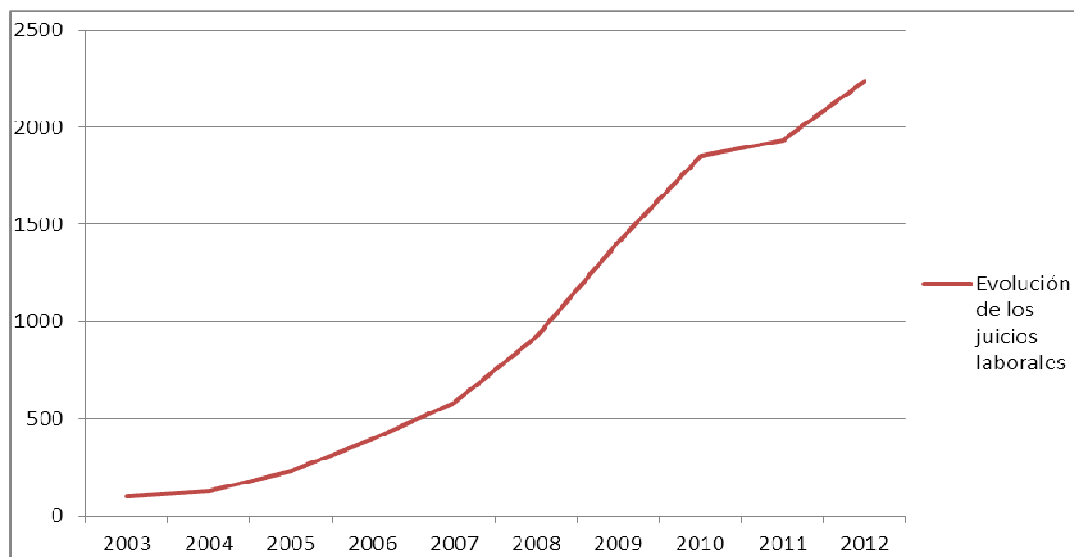
Según un informe realizado por la Unión de Aseguradoras de Riesgos de Trabajo, dicha provincia se situó segunda a nivel nacional durante el 2008 manteniendo esa posición en 2012, ranking realizado en función al número de juicios por accidente de trabajo y enfermedades profesionales ingresadas sobre cantidad de trabajadores. Las estadísticas muestran que dicha Provincia pasó de 22 juicios por cada 10.000 trabajadores en el año 2004, a 113 en el año 2008 y se estima que en el año 2012 llegaría a 178. Ver gráfico 4: “Evolución de los juicios iniciados cada 10.000 trabajadores cubiertos”.

Gráfico 2
Evolución de los juicios laborales iniciados. En cantidades



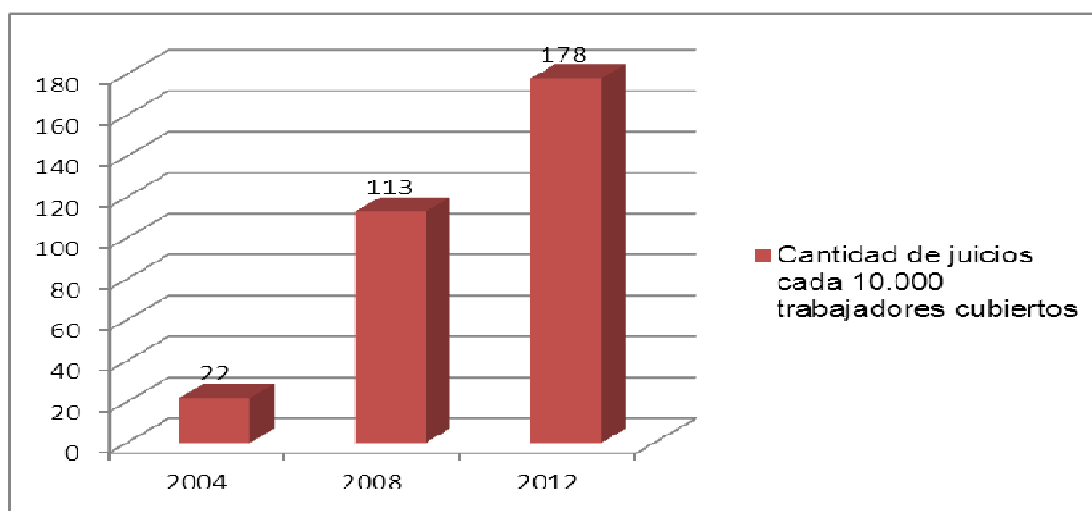
Fuente: Elaboración propia. Información obtenida de La Opinión Line, **Juicios laborales; Nuestra provincia encabeza el ranking nacional de demandas laborales por accidentes o enfermedades derivadas por el cumplimiento en el trabajo**, disponible en <http://www.diariolaopinion.com.ar/Sitio/VerNoticia.aspx?s=0&i=64677> (14 de Septiembre de 2012).

Gráfico 3
Evolución de los juicios laborales iniciados. En porcentajes



Fuente: Elaboración propia. Información obtenida de La Opinión Line, **Juicios laborales; Nuestra provincia encabeza el ranking nacional de demandas laborales por accidentes o enfermedades derivadas por el cumplimiento en el trabajo**, disponible en <http://www.diariolaopinion.com.ar/Sitio/VerNoticia.aspx?s=0&i=64677> (14 de Septiembre de 2012).

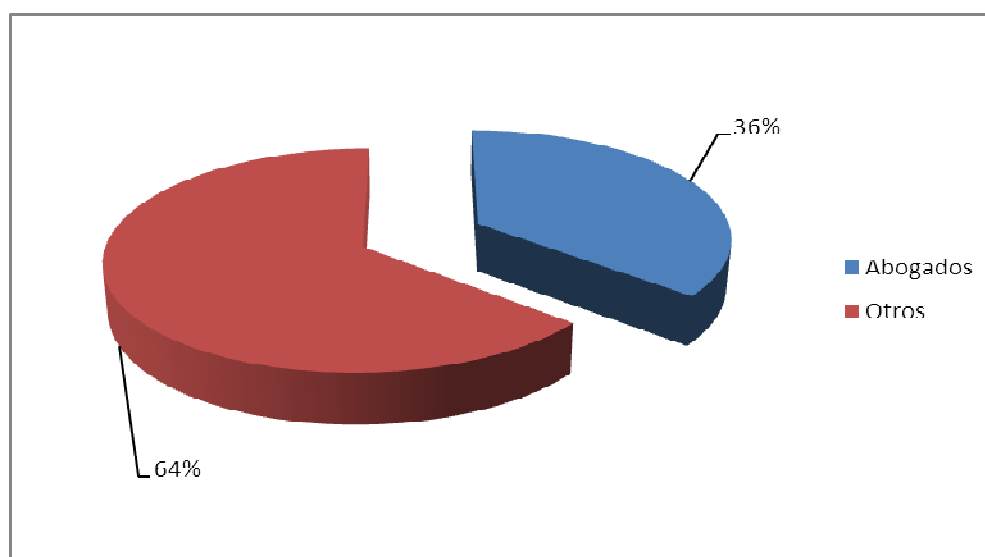
Gráfico 4
Evolución de los juicios iniciados cada 10.000 trabajadores cubiertos. En cantidad



Fuente: Elaboración propia. Información obtenida de La Opinión Line, **Juicios laborales; Nuestra provincia encabeza el ranking nacional de demandas laborales por accidentes o enfermedades derivadas por el cumplimiento en el trabajo**, disponible en <http://www.diariolaopinion.com.ar/Sitio/VerNoticia.aspx?s=0&i=64677>, (14 de Septiembre de 2012) y de PONCE, Gonzalo, **Explosivo aumento de los juicios laborales**, disponible en <http://www.diariouno.com.ar/edimpresa/2009/03/29/nota208950.html>, (29 de Marzo de 2009)

Los juicios por accidentes laborales mueven \$ 7.000 millones anuales, de los cuales \$ 2.500 millones se lo llevan los abogados intervinientes. Es decir del total de dinero que se produce en los juicios, los letrados litigantes se quedan con un tercio. Según datos de la Unión Industrial de Berazategui, esta cantidad se genera a pesar de que se ha logrado bajar un 22% la tasa de accidentes y enfermedades profesionales desde que se cuenta con el sistema de ART. Al mismo tiempo las muertes se redujeron 56%. Ver gráfico 5: "Porcentaje de los honorarios de los letrados litigantes en el dinero generado por los juicios laborales".

Gráfico 5
Porcentaje de los honorarios de los letrados litigantes en el dinero generado por los juicios laborales



Fuente: Elaboración propia. Información obtenida de RRHH en Línea, **En nueve años crecieron 2100% los juicios laborales por accidentes de trabajo**, disponible en

<http://www.rrhhenlinea.com.ar/index.php/es/noticias/item/35930-en-nueve-a%C3%83%C6%92%C3%86%E2%80%99%C3%83%E2%80%A0%C3%A2%E2%82%AC%E2%84%A2%C3%83%C6%92%C3%A2%E2%82%AC%C5%A1%C3%83%E2%80%9A%C3%82%C2%B1os-crecieron-los-juicios-laborales-por-accidentes-de-trabajo> (26 de Octubre de 2012)

Otro motivo por el cual crece la cantidad de expedientes en los tribunales es debido a las indemnizaciones por despidos, que se triplican por efecto de las multas y recargos previstos en las leyes por pago insuficiente, por pago fuera de término o por sentencia adversa en despidos con causa, sea por las pautas establecidas por la jurisprudencia, como "indubio pro operario" en materia de prueba, o la irrenunciabilidad de los derechos. Por ende el cálculo inicial de cien

mil pesos (\$ 100.000), llevados a un reclamo judicial supera los trescientos mil (\$ 300.000), a lo que debe adicionársele intereses que giran en torno del 25% anual y las costas del juicio que entre peritos y abogados pueden llegar a otro 25%. Las indemnizaciones por accidentes de trabajo que estimaban el valor vida en torno de las \$ 300.000 y hasta un valor de \$ 400.000 hacia fines del año 2003, en la actualidad, para un caso análogo, se estiman entre \$ 800.000 y \$ 1.200.000.

Costas de un juicio laboral:

- Tasa de Justicia: 2%
- Aportes Ley 3.364: 2%
- Derecho Fijo: 5% de la tasa de justicia.
- Honorario Perito Contador: 6%
- Honorario Perito Médico: 6%
- Honorario Abogado 6%

F. Propuestas

- Establecer mecanismos para definir diagnósticos médicos, determinados mediante estándares objetivos de daño corporal y evitar así, que los peritos médicos y otros intervinientes en los juicios regulen sus honorarios en función del monto de la demanda.
- Aplicar sanciones económicas y penales a los individuos (abogados, médicos, funcionarios públicos y particulares) que actúen de mala fé, al tratar de generar un fraude.
- Para eliminar los juicios por accidentes de trabajo se debería prevenir y controlar con la intención de que cada vez haya menos cantidad de accidentes, hasta eliminarlos.

Anexo

Ley de Contrato de Trabajo y Ley de Riesgos del Trabajo: artículos pertinentes

LEY 20.744: LEY DE CONTRATO DE TRABAJO (ARTÍCULOS PERTINENTES)

- Artículo 7: *"Condiciones menos favorables. Nulidad. 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".*
- Artículo 8: *"Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo. Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio".*
- Artículo 9: *"El principio de la norma más favorable para el trabajador. En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador" ("Indubio pro operario").*
- Artículo 10: *"Conservación del contrato. En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato". Además del principio protectorio, se encuentra el principio de gratuidad, conforme al cual se asegura al trabajador el acceso a los derechos que se le consagran, como así también a concurrir a juicio para reclamar sin gastar".*
- Artículo 20: *"Gratuidad. El trabajador o sus derechos habientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno. En cuanto de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, las costas deberán ser soportadas solidariamente entre la parte y el profesional actuante."*

LEY 24.557: LEY DE RIESGOS DEL TRABAJO (ARTÍCULOS PERTINENTES)

Artículo 4: *“Los obligados por la ley 24.557 y sus modificatorias al pago de la reparación dineraria deberán, dentro de los quince (15) días de notificados de la muerte del trabajador, o de la homologación o determinación de la incapacidad laboral de la víctima de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, notificar fehacientemente a los damnificados o a sus derechohabientes los importes que les corresponde percibir por aplicación de este régimen, precisando cada concepto en forma separada e indicando que se encuentran a su disposición para el cobro.*

Los damnificados podrán optar de modo excluyente entre las indemnizaciones previstas en este régimen de reparación o las que les pudieran corresponder con fundamento en otros sistemas de responsabilidad. Los distintos sistemas de responsabilidad no serán acumulables.

El principio de cobro de sumas de dinero o la iniciación de una acción judicial en uno u otro sistema implicará que se ha ejercido la opción con plenos efectos sobre el evento dañoso.

Las acciones judiciales con fundamento en otros sistemas de responsabilidad sólo podrán iniciarse una vez recibida la notificación fehaciente prevista en este artículo.

La prescripción se computará a partir del día siguiente a la fecha de recepción de esa notificación.

En los supuestos de acciones judiciales iniciadas por la vía del derecho civil se aplicará la legislación de fondo, de forma y los principios correspondientes al derecho civil”.

Artículo 6: *“Contingencias:*

1- Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido.

2- a) Se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo, conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3 de esta ley. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional.

Las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles, con la única excepción de lo dispuesto en los incisos siguientes:

b) Serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.

A los efectos de la determinación de la existencia de estas contingencias, deberán cumplirse las siguientes condiciones:

i) El trabajador o sus derechohabientes deberán iniciar el trámite mediante una petición fundada, presentada ante la Comisión Médica Jurisdiccional, orientada a demostrar la concurrencia de los agentes de riesgos, exposición, cuadros clínicos y actividades con eficiencia causal directa respecto de su dolencia.

ii) La Comisión Médica Jurisdiccional sustanciará la petición con la audiencia del o de los interesados así como del empleador y la ART; garantizando el debido proceso, producirá las medidas de prueba necesarias y emitirá resolución debidamente fundada en peritajes de rigor científico.

En ningún caso se reconocerá el carácter de enfermedad profesional a la que sea consecuencia inmediata, o mediata previsible, de factores ajenos al trabajo o atribuibles al trabajador, tales como la predisposición o labilidad a contraer determinada dolencia.

c) Cuando se invoque la existencia de una enfermedad profesional y la ART considere que la misma no se encuentra prevista en el listado de enfermedades profesionales, deberá sustanciarse el procedimiento del inciso 2b. Si la Comisión Médica Jurisdiccional entendiese que la enfermedad encuadra en los presupuestos definidos en dicho inciso, lo comunicará a la ART, la que, desde esa oportunidad y hasta tanto se resuelva en definitiva la situación del trabajador, estará obligada a brindar todas las prestaciones contempladas en la presente ley. En tal caso, la Comisión Médica Jurisdiccional deberá requerir de inmediato la intervención de la Comisión Médica Central para que convalide o rectifique dicha opinión. Si el pronunciamiento de la Comisión Médica Central no convalidase la opinión de la Comisión Médica Jurisdiccional, la ART cesará en el otorgamiento de las prestaciones a su cargo. Si la Comisión Médica Central convalidara el pronunciamiento deberá, en su caso, establecer simultáneamente el porcentaje de incapacidad del trabajador damnificado, a los efectos del pago de las prestaciones dinerarias que correspondieren. Tal decisión, de alcance circunscripto al caso individual resuelto, no importará la modificación del listado de enfermedades profesionales vigente. La Comisión Médica Central deberá expedirse dentro de los 30 días de recibido el requerimiento de la Comisión Médica Jurisdiccional.

d) Una vez que se hubiera pronunciado la Comisión Médica Central quedarán expeditas las posibles acciones de repetición a favor de quienes hubieran afrontado prestaciones de cualquier naturaleza, contra quienes resultaren en definitiva responsables de haberlas asumido.

3- Están excluidos de esta ley:

a) Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causados por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo:

b) Las incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral y acreditadas en el examen preocupacional efectuado según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación”.

Artículo 17:

“1- Deróganse los artículos 19, 24 y los incisos 1, 2 y 3 del artículo 39 de la ley 24.557 y sus modificatorias. Las prestaciones indemnizatorias dinerarias de renta periódica, previstas en la citada norma, quedan transformadas en prestaciones indemnizatorias dinerarias de pago único, con excepción de las prestaciones en ejecución.

2- A los efectos de las acciones judiciales previstas en el artículo 4° último párrafo de la presente ley, será competente en la Capital Federal la Justicia Nacional en lo Civil. Invítase a las provincias para que determinen la competencia de esta materia conforme el criterio establecido precedentemente.

3- En las acciones judiciales previstas en el artículo 4° último párrafo de la presente ley, resultará de aplicación lo dispuesto por el artículo 277 de la ley 20.744. Asimismo, se deberá considerar como monto del proceso a todos los efectos de regulaciones de honorarios e imposición de costas, la diferencia entre el capital de condena y aquel que hubiera percibido el trabajador —tanto en dinero como en especie— como consecuencia del régimen de reparación contenido en esta ley, no siendo admisible el pacto de cuota litis.

4- A los fines del depósito contemplado en el artículo 6° primer párrafo de la presente ley, en sede judicial se aplicarán los intereses a la tasa dispuesta en la sentencia desde la exigibilidad de cada crédito. En sede administrativa, el depósito se hará en un fondo especial administrado por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), aplicándose los intereses a la tasa prevista para la actualización de créditos laborales.

5- Las disposiciones atinentes a las prestaciones en dinero y en especie de esta ley entrarán en vigencia a partir de su publicación en el Boletín Oficial y se aplicarán a las contingencias previstas en la ley 24.557 y sus modificatorias, cuya primera manifestación invalidante se produzca a partir de esa fecha.

6- Las prestaciones en dinero por incapacidad permanente, previstas en la ley 24.557 y sus modificatorias, y su actualización mediante el decreto 1694/09, se ajustarán a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley conforme al índice RIPTTE (Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables), publicado por la Secretaría de Seguridad Social, desde el 1° de enero del año 2010. La actualización general prevista en el artículo 8° de esta ley se efectuará en los mismos plazos que la dispuesta para el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) por el artículo 32 de la ley 24.241, modificado por su similar 26.417.

7- Las disposiciones atinentes al importe y actualización de las prestaciones adicionales por Gran Invalidez entrarán en vigencia a partir de la publicación en el Boletín Oficial de la presente, con independencia de la fecha de determinación de esa condición”.

Artículo 21: “Comisiones médicas.

1. Las comisiones médicas y la Comisión Médica Central creadas por la ley 24.241 (artículo 51), serán las encargadas de determinar:

- a) La naturaleza laboral del accidente o profesional de la enfermedad;
- b) El carácter y grado de la incapacidad;
- c) El contenido y alcances de las prestaciones en especie.

2. Estas comisiones podrán, asimismo, revisar el tipo, carácter y grado de la incapacidad, y —en las materias de su competencia— resolver cualquier discrepancia que pudiera surgir entre la ART y el damnificado o sus derechohabientes.

3. La reglamentación establecerá los procedimientos a observar por y ante las comisiones médicas, así como el régimen arancelario de las mismas.

4. En todos los casos el procedimiento será gratuito para el damnificado, incluyendo traslados y estudios complementarios.

5. En lo que respecta específicamente a la determinación de la naturaleza laboral del accidente prevista en el inciso a) del apartado 1 de este artículo y siempre que al iniciarse el trámite quedare planteada la divergencia sobre dicho aspecto, la Comisión actuante, garantizando el debido proceso, deberá requerir, conforme se establezca por vía reglamentaria, un dictamen jurídico previo para expedirse sobre dicha cuestión”.

a) Artículo 39: “Responsabilidad civil.

1. (Inciso derogado por art. 17, punto 1 de la Ley N° 26.773 B.O. 26/10/2012)

2. (Inciso derogado por art. 17, punto 1 de la Ley N° 26.773 B.O. 26/10/2012)

3. (Inciso derogado por art. 17, punto 1 de la Ley N° 26.773 B.O. 26/10/2012)

4. Si alguna de las contingencias previstas en el artículo 6 de esta ley hubieran sido causadas por un tercero, el damnificado o sus derechohabientes podrán reclamar del responsable la reparación de los daños y perjuicios que pudieren corresponderle de acuerdo con las normas del Código Civil de las que se deducirá el valor de las prestaciones que haya percibido o deba recibir de la ART o del empleador autoasegurado.

5. En los supuestos de los apartados anteriores, la ART o el empleador autoasegurado, según corresponda, están obligados a otorgar al damnificado o a sus derechohabientes la totalidad de las prestaciones prescriptas en esta ley, pero podrán repetir del responsable del daño causado el valor de las que hubieran abonado, otorgado o contratado”.

b) Artículo 40: “Comité Consultivo Permanente.

1. Créase el Comité Consultivo Permanente de la LRT, integrado por cuatro representantes del Gobierno, cuatro representantes de la CGT, cuatro representantes de las organizaciones de empleadores, dos de los cuales serán designados por el sector de la pequeña y mediana empresa, y presidido por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

El Comité aprobará por consenso su reglamento interno, y podrá proponer modificaciones a la normativa sobre riesgos del trabajo y al régimen de higiene y seguridad en el trabajo.

2. Este comité tendrá funciones consultivas en las siguientes materias:

a) Reglamentación de esta ley;

b) Listado de enfermedades profesionales previo dictamen de la Comisión Médica Central; (Inciso sustituido por art. 12 del Decreto N° 1278/2000 B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

c) Tablas de evaluación de incapacidad laborales;

d) Determinación del alcance de las prestaciones en especie;

e) Acciones de prevención de los riesgos del trabajo;

f) Indicadores determinantes de la solvencia económica financiera de las empresas que pretendan autoasegurarse;

g) Definición del cronograma de etapas de las prestaciones dinerarias;

i) Determinación de las pautas y contenidos del plan de mejoramiento.

3. En las materias indicadas, la autoridad de aplicación deberá consultar al comité con carácter previo a la adopción de las medidas correspondientes.

Los dictámenes del comité en relación con los incisos b), c). d) y f) del punto anterior, tendrán carácter vinculante.

En caso de no alcanzar unanimidad, la materia en consulta será sometida al arbitraje del Presidente del Comité Consultivo Permanente de la LRT previsto en el inciso 1, quien laudará entre las propuestas elevadas por los sectores representados.

El listado de enfermedades profesionales deberá confeccionarse teniendo en cuenta la causa directa de la enfermedad con las tareas cumplidas por el trabajador y por las condiciones medio ambientales de trabajo”.

Bibliografía

- ARGENTINA, **Administración Federal de Ingresos Públicos**, disponible en <http://www.afip.gov.ar>.
- ARGENTINA, **Constitución Nacional**.
- ARGENTINA, **Decreto 1.694/2009**, Superintendencia del trabajo.
- ARGENTINA, **Ley 11.544/29**, Jornada de Trabajo.
- ARGENTINA, **Ley 11.683/98**. Procedimiento Administrativo y Fiscal.
- ARGENTINA, **Ley 17.250/67**. Requisitos que deben cumplir las personas obligadas con las Cajas Nacionales de Previsión.
- ARGENTINA, **Ley 20.744/76**, Ley de Contrato de Trabajo.
- ARGENTINA, **Ley 22.161/81**. Cajas de subsidios familiares para empleados..
- ARGENTINA, **Ley 22.248/80**. Regimen Nacional del Trabajo Agrario.
- ARGENTINA, **Ley 24.013/91**. De empleo.
- ARGENTINA, **Ley 24.557/95**, Aseguradoras del riesgo del trabajo.
- ARGENTINA, **Ley 25.323/2000**, de indemnizaciones laborales.
- ARGENTINA, **Ley 25.345/2000**. Prevención de la evasión fiscal..
- ARGENTINA, **Ley 25.877/04**. Régimen laboral..
- ARGENTINA, **Resolución 47/2012**, Sistema Integrado Previsional Argentino.
- ARGENTINA, **Resolución General AFIP N° 1779/04**. Sistema Unico de la Seguridad Social (SUSS). Régimen de graduación de sanciones..
- ARGENTINA, **Resolución Ministerio Trabajo y Seguridad Social N° 655/2005**. Procedimiento para la comprobación y juzgamiento de las infracciones a que se refieren los Capítulos B), E), G), I) y J) de la Resolución General N° 1566-AFIP..
- BUNGE, Mario, **Sistemas Sociales y Filosofía**, Editorial Sudamericana (1995).
- CAPÓN FILAS, Rodolfo, **Desde dónde, en dónde y para qué juzga el juez**, disponible en <http://patriciomaraniello.com.ar/conferencias/El%20despacho%20judicial%201.pdf>.
- Cuestiones actuales y tendencias en el derecho del trabajo – Módulo II – 2.006.**
- GAMERO, Alejandro, **Mendoza no logra poner freno a los juicios laborales trucho**, disponible en <http://www.diariouno.com.ar/edimpresa/2012/06/18/nota303028.html> (16 de Junio de 2008).
- GONZALEZ, Sara, **La industria del juicio de Mendoza en la mira nacional**, disponible en <http://www.diariouno.com.ar/edimpresa/2011/04/05/nota269387.html> (05 de Abril de 2011).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, disponible en <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>.

PONCE, Gonzalo, Expositivo aumento de los juicios laborales, disponible en <http://www.diariouno.com.ar/edimpres/2009/03/29/nota208950.html> (29 de Marzo de 2009).

Seguro colectivo de vida obligatorio, disponible en [Http://seguros_vida.com.ar/seguro colectivo de vida obligatorio_ afip_ssn nueva modalidad de cobro](Http://seguros_vida.com.ar/seguro%20colectivo%20de%20vida%20obligatorio_afip_ssn%20nueva%20modalidad%20de%20cobro).

STANG, Silvia, **Más juicios por accidentes laborales**, disponible en [http://www.lanacion.com.ar/1284512- mas-juicios-por-accidentes-laborales](http://www.lanacion.com.ar/1284512-mas-juicios-por-accidentes-laborales) (14 de Julio de 2012).

UNO, **La industria del juicio laboral de Mendoza en la mira nacional**, disponible en <http://www.diariouno.com.ar/edimpres/nota.php?id=269387.html>.

UNO, **Mendoza no logra poner freno a los juicios laborales truchos**, disponible en <http://www.diariouno.com.ar/edimpres/2012/06/18/nota303028.html>.

VILLEGAS, Héctor, B., **Régimen Penal Tributario Argentino**, Editorial Depalma (Buenos Aires, 1998).

Declaración Jurada Resolución 212/99 – CD

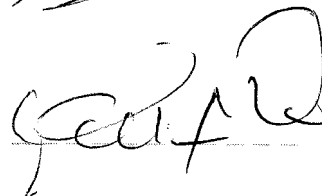
"Los autores de este trabajo declaran que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no hayan dado a conocer en las referencias, que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta derechos de terceros".

Mendoza, abril de 2013

Ricardo Gabriel Crespillo Reg.23.738



Carolina Vanesa D'Angelo Reg.24.274



Micaela Leonor Torres Reg.24.558

