

EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ARGENTINA

En nuestro país, la legislación laboral irrumpe con medidas protectoras, como la limitación de la jornada laboral, regulación del trabajo de las mujeres y los niños, descanso hebdomadario, protección contra accidentes laborales y posteriormente regulaciones del salario vital y un sistema rudimentario de jubilaciones y pensiones.

Cuerpos de normativa laboral en Argentina:

1904: primer proyecto de ley de trabajo enviado al Congreso Nacional, de Joaquín V. González.

1905: sanción de la Ley 4611, primera ley laboral, se prohíbe el trabajo dominical.

1907: sanción de la Ley 5291, regula trabajo de niños y mujeres, posteriormente modificada por ley 11.317 de 1924.

1912: Se crea el Departamento Nacional del Trabajo, fue uno de los primeros de su tipo, nuestro país fue uno de los primeros en contar con una oficina estatal.

1914: Se dicta la Ley 9511, que instituía la inembargabilidad de los bienes del trabajador.

1915: La ley 9688, primera ley regulatoria de los accidentes del trabajo, modelo y precursora en nuestro continente que estuvo vigente, con distintas modificaciones, hasta 1991.

1921: comienzan a sancionarse una serie de leyes que comprenden prácticamente toda la materia laboral que ampara el derecho del trabajo desde el punto de vista individual. Cumple con los principios de Versailles. La ley 11.127 sobre normas de seguridad industrial y en 1929 la ley 11.544 sobre jornada laboral, vigente hasta la actualidad.

1934: ley 11.729 norma que reguló las relaciones del trabajo hasta 1973.

1940: surgen los primeros estatutos especiales, por ejemplo: Estatuto del bancario y el de trabajadores a domicilio.

Luego de la revolución del 04 de junio de 1943, se inicia una nueva época en la transformación de la legislación y de las relaciones laborales en nuestro país, a partir de la implementación desde el ámbito oficial de una concepción social, por la cual el derecho del trabajo y de la seguridad social comienzan a ser entendidos como los elementos fundamentales para lograr el desarrollo y la justicia social. Se propiciaron la constitución y el fortalecimiento de los sindicatos, concebidos como factores inmejorables de transformación social y de dignificación de las condiciones laborales de los trabajadores.

El Departamento Nacional del Trabajo adquirió rango de Secretaría de Estado-Secretaría de Trabajo y Previsión, que fue el antecedente inmediato del actual Ministerio de Trabajo.

1944: se crearon los primeros tribunales del trabajo, con la tarea de solucionar los conflictos entre empleadores y trabajadores. En el año 1945, el decreto 33.302/45 consagro por primera vez los conceptos de estabilidad en el empleo, vacaciones legales pagadas, salario mínimo y vital y sueldo anual complementario en la forma de aguinaldo o decimotercer salario mensual del año.

1949: La reforma constitucional de 1949, hizo que el derecho del trabajo alcance su rango constitucional, al incorporar los derechos al trabajo, a la retribución justa, a la capacitación del trabajador, a las condiciones dignas de trabajo, al cuidado de la salud, al bienestar personal y familiar del trabajador, a la seguridad social, al progreso económico y a la agremiación.

1953: En materia de derecho colectivo de trabajo, fue sancionada la ley 14.250, de convenios colectivos de trabajo, vigente en la actualidad con distintas modificaciones, entre ellas la de la ley 25.877 y también leyes regulatorias de las asociaciones sindicales

1957: Aunque la Constitución del año 1949 fue suprimida al producirse el golpe de Estado de 1955, en 1957 se produjo una nueva reforma de la Carta Magna, incorporándose el artículo. 14 bis, que consagra los derechos del trabajador, los derechos sindicales y los provenientes de la seguridad social. A partir de ese momento se dictaron distintas leyes dirigidas a regular aspectos de las prestaciones laborales, de las asociaciones gremiales y de la seguridad social, siendo la de mayor trascendencia –respecto del derecho individual del trabajo-, la ley 20.744 (1974), modificada por la ley 21.297 (1976) – Ley de Contrato de Trabajo, que con diversas reformas, continúa vigente y constituye el cuerpo normativo fundamental en la materia. También resulta importante la ley 11.544, de jornada de trabajo, y la ley 24.557, de riesgos del trabajo, como asimismo los distintos estatutos profesionales.

En los últimos años se han dictado una serie de normas que resultan trascendentes para la conformación del actual derecho del trabajo de nuestro país y dan cuenta del estado constante de transformación en que se encuentra la disciplina. Se trata de la llamada Ley Nacional de Empleo (ley 24.013), las leyes 24.465 y 24.467 (Ley de Pymes), las leyes 25.013, 25.323, 25.345 y el art. 16 de la ley 25.561, distintos decretos, y finalmente la Ley de Ordenamiento Laboral 25.877

El retorno del justicialismo al poder no significó la posibilidad de establecer textos legales en esta materia, suprimidos o modificados por el último gobierno militar; al contrario, tanto en la legislación laboral como en materia de seguridad social, se advirtió una fuerte influencia del liberalismo social, que se adoptó como nueva filosofía política.

En 1991 se sanciona una ley de empleo que importa el inicio de la desregulación en materia laboral. Así se modificaran por decretos y por leyes el régimen indemnizatorio, el sistema de accidentes de trabajo, un régimen de flexibilización laboral, un régimen para la pequeña y mediana empresa, y en materia de seguridad social la ley del sistema integrado de jubilaciones y pensiones.

NORMATIVA LABORAL APLICABLE






Normativa General

Fuentes. Orden de prelación de las Leyes. Normas nacionales. Normas locales.











Principios Generales Del Derecho

Los principios generales del derecho, son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad que fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o al intérprete de una norma.



Fuentes De Todas Las Ramas Del Derecho






-  Constitución Nacional – tratados internacionales reconocidos por la C.N.A (art. 75 inc. 22)
-  Tratados internacionales
-  Leyes y sus reglamentaciones
-  Jurisprudencia
-  Usos y costumbres

Principios Del Derecho Del Trabajo

-  Principio protectorio (in dubio pro operario, regla de la aplicación de la norma más favorable, regla de la condición más beneficiosa)
-  Principio de irrenunciabilidad de los derechos.
-  Principio de la continuidad de la relación laboral.
-  Principio de la primacía de la realidad.
-  Principio de buena fe.
-  Principio de no discriminación e igualdad de trato.
-  Principio de equidad.
-  Principio de justicia social.
-  Principio de razonabilidad
-  Principio de gratuidad.

Fuentes propias del derecho del trabajo s/ LCT

-  Convenios colectivos
-  Estatutos profesionales

-  Laudos arbitrales voluntarios y obligatorios
-  Convenios de la OIT
-  Reglamentos de las empresas
-  Usos de las empresas
-  Voluntad de las partes

En caso de colisión entre dos o más fuentes que otorgan distintos beneficios al trabajador se debe aplicar la norma del régimen más favorable.

La Ciudad Autónoma de Buenos Aires, posee un sistema de control del cumplimiento de la normativa laboral, mediante el poder de policía que ejerce desde la sanción de la **Constitución de la Ciudad que en su art. 44** establece:

“La ciudad reafirma los principios y derechos de la seguridad social de la Constitución Nacional y puede crear organismos de seguridad social para los empleados públicos. La ley no contempla regímenes de privilegio.




Ejerce el poder de policía del trabajo en forma irrenunciable, e interviene en la solución de los conflictos entre trabajadores y empleadores.

Genera políticas y emprendimientos destinados a la creación de empleo, teniendo en cuenta la capacitación y promoción profesional con respecto de los derechos y demás garantías de los trabajadores.”

Las competencias que emanan del artículo precitado, están reguladas por la **ley 265/99 GCABA**.

Art. 1 Ley 265/99 GCABA: Establece las funciones y atribuciones de la Autoridad Administrativa del trabajo de la Ciudad de Buenos Aires, en ejercicio del poder de policía conferido por el Artículo 44 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Art.2 Ley 265/99 GCABA :

-  Determina : “ La autoridad Administrativa del Trabajo de la Ciudad de Buenos Aires tiene como objeto cumplir las siguientes funciones:
-  Fiscalización, control y sanción por incumplimiento de las normas relativas al trabajo, la salud, higiene y seguridad en el trabajo, la Seguridad Social y las cláusulas normativas de los convenios colectivos de trabajo.
-  Garantizar la tutela de los menores en el trabajo y hacer aplicación estricta de las normas de prohibición del trabajo infantil. Cuando los inspectores de trabajo en uso de sus facultades constaten la utilización de trabajo infantil, deberán comunicar de inmediato

dicha circunstancia a la Secretaría de Promoción Social, a efectos de tomar intervención para la protección de los menores involucrados;

➡ Intervención en los conflictos y colectivos de trabajo, procurando la autocomposición de los mismos a través de los procedimientos de conciliación y arbitraje voluntario. A tal fin podrá dictar medidas previas, precautorias, resoluciones y disposiciones de carácter obligatorio en la materia, labrando las actuaciones correspondientes. Esta facultad no podrá ser ejercida cuando los trabajadores involucrados sean dependientes del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;

➡ Registro de empleadores y rúbrica de documentación laboral;

➡ Diseño e instrumentación de los programas y proyectos tendientes a dinamizar las relaciones laborales y promover la negociación colectiva;

➡ Elaborar políticas tendientes a la capacitación y recalcificación de los trabajadores, como así también programas de incentivos y promoción de empleo;

- Asesoramiento gratuito a los trabajadores en todo lo relativo al trabajo y la seguridad social y otorgamiento de patrocinio legal gratuito para aquellos trabajadores que se sometan a la instancia administrativa prevista en el Artículo 36.

REQUISITOS QUE DEBE CUMPLIR UN EMPLEADOR

Síntesis de las obligaciones de todo empleador para tener a sus trabajadores registrados:

Un empleador debe cumplir con las normas y exigencias de distintos organismos de contralor, y entre ellas podemos citar a modo de ejemplo, tramitar la inscripción en determinados impuestos y específicamente como empleador ante la **AFIP-DGI**, además de corresponder deberá inscribirse en otros organismos fiscales, como ser **Rentas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, ANSeS**, etc.

Tomando un caso habitual, siendo el contribuyente monotributista, éste deberá estar inscripto en alguna categoría del Monotributo, y la misma podrá verificarse con la visualización de la constancia de inscripción que emite la página Web de la AFIP.

La inscripción al Monotributo deberá tramitarse exclusivamente por Internet previa concurrencia a la AFIP, para solicitar la CUIT y la clave fiscal y, luego se debe dar de alta a la relación monotributo, ingresando para ello a la página en "tramites con clave fiscal" y elegir el perfil. Luego se vuelve ingresar a la opción monotributo, optando por la opción por alta e inscribirse según los parámetros preestablecidos para ello por normativa respectiva.

El empleador debe estar inscripto en el Régimen General o al monotributo, como persona física o jurídica.

En el preciso momento que el empleador contrata empleados, debe:

- gestionar el alta temprana en la pagina de la AFIP, por Internet, en Mi Simplificación; en la actualidad existe la obligación para el empleador de informar en el Sistema "Mi Simplificación" de AFIP, tanto las modificaciones de condiciones de la relación laboral, como las bajas de los trabajadores al momento de concluir la relación, en las condiciones y plazos establecidos por normativa. En el caso de bajas debe ingresar la información dentro de los cinco **días de producida la notificación fehaciente de la extinción laboral.**

- gestionar en forma inmediata ante una ART-Aseguradora de Riesgos del Trabajo (a su elección y criterio, en razón del costo y la cobertura médica que ofrezca la misma) una póliza obligatoria para cubrir contingencias vinculadas a accidentes de trabajo. El propósito de la ley es disminuir el grado de siniestralidad, cubriendo asimismo

los accidentes laborales ocurridos con motivo de la prestación laboral, definidas estas situaciones en una tabla conforme el accidente o enfermedad laboral que se trate.

En caso de no cumplir con esta obligación se estará contraviniendo lo establecido en la Ley 24557.

Otro aspecto a tener en cuenta, es la **rúbrica de la Planilla Horarios**, Ley 11.544, para el caso de trabajadoras mujeres y que no tengan una pausa de descanso al mediodía de 2 hs., y el **Libro Especial de Sueldos**, del Art. 52 de Ley 20.774, en el que registrará el empleador los datos inherentes a la relación laboral.

Para solicitar la rúbrica del Libro Sueldos, se deberá concurrir ante la Dirección General de Protección del Trabajo, en Lima 221 CABA o llamar al 5371-4919/50/37 para obtener información sobre la modalidad y requisitos de los tramites a realizar.

El empleador deberá emitir mensualmente un recibo de sueldos conforme lo establecido por el **Art.140 de la Ley de Contrato de Trabajo**.

Los recibos de liquidación de conceptos por vacaciones, licencias pagas, asignaciones familiares y las que correspondan a indemnizaciones debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo o su extinción, podrá ser hecho constar en recibos por separado de los que correspondan a remuneraciones ordinarias, los que deberán reunir los mismos requisitos en cuanto a su forma y contenido que los previstos para éstos en cuanto sean pertinentes (**art. 141, LCT**)

En caso de optar el empleador por un recibo único o por la agrupación en un recibo de varios rubros, éstos deberán ser debidamente discriminados en conceptos y cantidades. Asimismo, los recibos de sueldo deberán conservarse (**Art. 143, LCT**) durante todo el plazo correspondiente a la prescripción liberatoria del beneficio de que se trate. El pago hecho por un último o ulteriores períodos no hace presumir el pago de los anteriores.

Aclaración: el plazo de prescripción de las deudas laborales (contrato de trabajo) es de 2 años, y por deudas de la seguridad social es de 10 años, por ello el empleador se encuentra obligado a conservar la documentación inherente por el plazo mayor.

CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

“Promover el trabajo decente” - “Se trata no sólo de aumentar los niveles de empleo, apuntando a reducir la tasa de desocupación a valores de un dígito, sino atender también al mejoramiento de las condiciones laborales y de la protección social vinculada al empleo” (OIT)

Las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo se ajustarán, en todo el territorio de la República, a lo normado por la ley 19587 y sus reglamentaciones, Dec. PEN 351/79, Dec. PEN 911/96, y normas complementarias. Sus disposiciones se aplicarán a todos los establecimientos y explotaciones, persigan o no fines de lucro, cualesquiera sean la naturaleza económica de las actividades, el medio donde ellas se ejecuten, el carácter de los centros y puestos de trabajo y la índole de las maquinarias, elementos, dispositivos o procedimientos que se utilicen o adopten.

La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto:

- a) proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores;
- b) prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo;
- c) estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

A los fines de la aplicación de esta ley se consideran básicos los siguientes principios y métodos de ejecución:

- a) creación de servicios de higiene y seguridad en el trabajo, y de medicina del trabajo de carácter preventivo y asistencial;
- b) institucionalización gradual de un sistema de reglamentaciones generales o particulares, atendido a condiciones ambientales o factores ecológicos y a la incidencia de las áreas o factores de riesgo;
- c) sectorización de los reglamentos en función de ramas de actividad, especialidades profesionales y dimensión de las empresas;

- d) distinción a todos los efectos de esta ley entre actividades normales, personas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuros y/o las desarrolladas en lugares o ambientes insalubres;
- e) normalización de los términos utilizados en higiene y seguridad, estableciéndose definiciones concretas y uniformes para la clasificación de los accidentes, lesiones y enfermedades del trabajo
- f) investigación de los factores determinantes de los accidentes y enfermedades del trabajo, especialmente de los físicos, fisiológicos y psicológicos
- g) realización y centralización de estadísticas normalizadas sobre accidentes y enfermedades del trabajo como antecedente para el estudio de las causas determinantes y los modos de prevención;
- h) estudio y adopción de medidas para proteger la salud y la vida del trabajador en el ámbito de sus ocupaciones, especialmente en lo que atañe a los servicios prestados en tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuros y/o las desarrolladas en lugares o ambientes insalubres
- i) aplicación de técnicas de corrección de los ambientes de trabajo en los casos en que los niveles de los elementos agresores, nocivos para la salud, sean permanentes durante la jornada de labor;
- j) fijación de principios orientadores en materia de selección e ingreso de personal en función de los riesgos a que den lugar las respectivas tareas, operaciones y manualidades profesionales;
- k) determinación de condiciones mínimas de higiene y seguridad para autorizar el funcionamiento de las empresas o establecimientos;
- l) adopción y aplicación, por intermedio de la autoridad competente, de los medios científicos y técnicos adecuados y actualizados que hagan a los objetivos de esta ley;
- m) participación en todos los programas de higiene y seguridad de las instituciones especializadas, públicas y privadas, y de las asociaciones profesionales de empleadores, y de trabajadores con personería gremial;
- n) observancia de las recomendaciones internacionales en cuanto se adapten a las características propias del país y ratificación, en las condiciones previstas precedentemente, de los convenios internacionales en la materia;
- o) difusión y publicidad de las recomendaciones y técnicas de prevención que resulten universalmente aconsejables o adecuadas;

- p) realización de exámenes médicos pre-ocupacionales y periódicos;

Las reglamentaciones de las condiciones de higiene de los ambientes de trabajo deberán considerar primordialmente:

- a) características de diseño de plantas industriales, establecimientos, locales, centros y puestos de trabajo, maquinarias, equipos y procedimientos seguidos en el trabajo
- b) factores físicos: cubaje, ventilación, temperatura, carga térmica, presión, humedad, iluminación, ruidos, vibraciones y radiaciones ionizantes
- c) contaminación ambiental: agentes físicos y/o químicos y biológicos

Las reglamentaciones de las condiciones de seguridad en el trabajo deberán considerar primordialmente:

- a) instalaciones, artefactos y accesorios; útiles y herramientas: ubicación y conservación;
- b) protección de máquinas, instalaciones y artefactos;
- c) instalaciones eléctricas;
- d) equipos de protección individual de los trabajadores
- e) prevención de accidentes del trabajo y enfermedades del trabajo
- f) identificación y rotulado de sustancias nocivas y señalamiento de lugares peligrosos y singularmente peligrosos;
- g) prevención y protección contra incendios y cualquier clase de siniestros.
- h) Todo empleador debe adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores, especialmente en lo relativo a la construcción, adaptación, instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas, a la colocación y mantenimiento de resguardos y protectores de maquinarias y de todo género de instalaciones, con los dispositivos de higiene y seguridad que la mejor técnica aconseje; al suministro y mantenimiento de los equipos de protección personal; a las operaciones y procesos de trabajo disponer el examen pre-ocupacional y revisión periódica del personal, registrando sus resultados en el respectivo legajo de salud; mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, las maquinarias,

instalaciones y útiles de trabajo; instalar los equipos necesarios para la renovación del aire y

- i) eliminación de gases, vapores y demás impurezas producidas en el curso del trabajo; mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas y servicios de aguas potables; evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfecciones periódicas pertinentes; eliminar, aislar o reducir los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajador e instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio o cualquier otro siniestro, depositar con el resguardo consiguiente y en condiciones de seguridad las sustancias peligrosas; disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones; promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas; denunciar accidentes y enfermedades del trabajo.

El trabajador estará obligado a:

- a) cumplir con las normas de higiene y seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo;
- b) someterse a los exámenes médicos preventivos o periódicos y cumplir con las prescripciones e indicaciones que a tal efecto se le formulen;
- c) cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad y observar sus prescripciones;
- d) colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dictaren durante las horas de labor.



GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES
DIRECCION GENERAL DE PROTECCION DEL TRABAJO
"2008 Año de la Democracia, el Estado de Derecho y Vigencia de los Derechos Humanos".

DIRECCION GENERAL DE PROTECCION DEL TRABAJO

DESTACADO

**OBJETIVOS
DE GESTION**

PREVENCION Y
FISCALIZACION

El principal objetivo de gestión de la **Dirección General de Protección del Trabajo** radica en la **Atención a las necesidades planteadas por la problemática laboral en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.**

1. Reorganización funcional y procedimental del área Relaciones Laborales.
2. Difusión pública del servicio de asesoramiento jurídico gratuito y conciliaciones laborales.
3. Agilización del procedimiento de resolución de sumarios, previsto en la Ley 265 y Decreto N° 393-GCBA-2002.
4. Incorporación de nuevas herramientas tecnológicas al acto inspectivo, maximizando los controles inspectivos en normativa laboral y seguridad e higiene en establecimiento y obras, trabajo a domicilio y trabajo infantil y adolescente, en el ámbito del GCBA.
5. Reorganización, ampliación y optimización del servicio de rúbrica de documentación laboral puntualizando en la calidad de la atención al público.
6. Implementación y organización del Registro de Dadores de trabajo a domicilio y rúbrica de documentación laboral.

Los procedimientos que se llevan a cabo en la Dirección General de Protección del Trabajo han sido redimensionados desde inicios de 2008, adaptándolos a la realidad actual, en busca de mayor eficiencia, operatividad y calidad tanto de las inspecciones efectuadas como de la tramitación interna de las denuncias recepcionadas; poniendo especial atención en las acciones de prevención e información destinadas a todos los vecinos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en lo que al cumplimiento de la normativa laboral vigente se refiere.



GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES
DIRECCION GENERAL DE PROTECCION DEL TRABAJO
"2008 Año de la Democracia, el Estado de Derecho y Vigencia de los Derechos Humanos".

Las acciones de fiscalización desarrolladas por la Dirección General de Protección del Trabajo están esencialmente basadas en estrategias operativas definidas como un conjunto de actividades, programas, proyectos y políticas operativas, efectuadas para alcanzar los objetivos derivados de los objetivos y misiones de gestión.

La Dirección General de Protección del Trabajo desarrolla estas estrategias operativas bajo la siguiente metodología:

1.- Investigación y Análisis: Recabando información y recopilando datos respecto a las actividades comerciales, de producción, industriales y/o de servicios; realizando relevamientos por zonas y/u objetivos, tendientes a obtener datos propios y actuales; analizando la información obtenida y elaborando informes; intercambiando información con otros Organismos internos y externos.

2.- Elaboración de planes de fiscalización: Articulando la información obtenida; formular planes de acción y fiscalización laboral, tanto en establecimientos como en obras de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; interactuando con otros Organismos internos y externos; programando políticas inspectivas; detectando necesidades de fiscalización y generando planes de inteligencia inspectiva laboral, persiguiendo la regularización de los trabajadores.