

Material Imprimible

Secretariado Jurídico

Módulo 3

Contenidos

- Los Procesos Civiles
- Los Procesos de Familia
- Los Juicios Laborales
- El Derecho Previsional
- Los Procesos Penales

Actos procesales

En este módulo abordaremos los diferentes tipos y aspectos procesales de algunos de los procedimientos judiciales más extendidos en la práctica tribunalicia. En esta ocasión expondremos los siguientes procesos: Procesos Civiles, Comerciales y otros procesos especiales, Procesos del Derecho del Trabajo, de la Seguridad Social y el Proceso Penal.

Antes de abordar el tema explicamos resumidamente el origen de los distintos fueros o temas que se resuelven en los tribunales. Empezamos con el Derecho Civil. Esta es una de las ramas del Derecho Privado que trata las relaciones entre civiles o particulares, sin intervención del Estado como persona de Derecho Público. Su origen se remonta al Derecho Romano de donde viene su denominación “Ius Civile”, al que Justiniano caracterizó como el derecho de la ciudad aplicable a los ciudadanos romanos, en contraposición al “Ius Gentium”, que correspondía a la aplicación del derecho común de todos los pueblos.

El Derecho Comercial también es una de las ramas del derecho civil, que contempla la regulación de las transacciones comerciales. Surgió en la segunda mitad de la Edad Media, de las prácticas y costumbres de los comerciantes de la época.

Otro derecho que se desprende del Derecho Civil es el Derecho de Familia, que está conformado por un conjunto de normas que regulan las relaciones personales y patrimoniales que integran una familia.

En nuestro ordenamiento jurídico, la norma de fondo que regula las relaciones civiles, familiares y comerciales es el Código Nacional Civil y Comercial de la Nación, vigente desde el 1 de agosto de 2015. Con anterioridad a esta fecha, el Código Civil de Dalmacio Vélez Sarsfield era el que regulaba las relaciones civiles y familiares en nuestro país; y el Código de Comercio de Eduardo Acevedo y Vélez Sarsfield, era el que establecía las normas propias del Derecho Comercial.

A su vez, el Fuero Civil o el Fuero Comercial son regulados por el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, como norma regulatoria con alcance nacional. Además de las Acordadas de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, los Códigos Procesales de cada provincia y las acordadas emitidas por las Cortes Provinciales que regulen la disposición de la justicia de cada jurisdicción.

Procesos civiles

¡Ahora sí! Nos centraremos en cada uno de los procesos de materia civil, sus características y etapas.

En primer lugar, con respecto a la mediación en el Fuero Civil y de Familia, disponemos de las figuras de Mediación Pública y Privada, que ya desarrollamos con anterioridad.

Con respecto a la Mediación en el Fuero comercial, muchas Cámaras de Comercio o diversas instituciones brindan el servicio de arbitraje comercial y amigables componedores, para fallar a través de un laudo o sentencia, en situaciones de pleito para empresas o comerciantes.

A su vez, el proceso de Daños y Perjuicios consiste en un proceso judicial a través del cual el damnificado de un daño busca el resarcimiento económico por medio de una indemnización que deberá afrontar quien sea responsable de la generación o comisión del hecho dañoso, conforme lo expresan los artículos 1708 a 1780 del Código Civil y Comercial de la Nación. La estructura procesal de este tipo de juicios es la de un proceso de conocimiento ordinario.

Bien, para que se constituya la responsabilidad del demandado en este tipo de procesos de Daños y Perjuicios, deben cumplirse una serie de requisitos. Ellos son:

- que el demandado haya obrado de acuerdo con alguno de los factores de atribución posibles,
- que haya generado un daño cierto,
- y, por último, que exista un nexo causal comprobable entre el comportamiento reprochable del demandado y el daño producido.

Por otra parte, el demandado puede presentar eximentes de su responsabilidad que corten el nexo causal entre la conducta y el daño producido. Analicemos con más profundidad estos últimos conceptos.

Cuando hablamos acerca del Factor de Atribución, nos referíamos a la condición que determina que un individuo posea la Responsabilidad Objetiva o la Responsabilidad Subjetiva frente a un hecho dañoso. ¿Y qué significan estos términos? Veamos:

La Responsabilidad Objetiva es la responsabilidad correspondiente a quien es titular de un objeto riesgoso o que genera una actividad que puede provocar un potencial daño a la sociedad. La responsabilidad Objetiva surge de la Teoría del Riesgo Creado, aplicable en accidentes de tránsito. Esto quiere decir que todo aquel que coloca un objeto potencialmente peligroso en una sociedad debe afrontar el daño que este objeto provoque por el solo hecho de ser titular y de servirse de él o de obtener algún beneficio.

En cambio, la Responsabilidad Subjetiva es correspondiente a quien ha provocado el daño, ya sea que su comportamiento haya sido efectuado con o sin intención de hacerlo. Del comportamiento del individuo se puede desprender la naturaleza de su accionar, habiendo podido obrar con Culpa, y dentro de la culpa el demandado pudo haberse comportado con Imprudencia, con Negligencia, o con Impericia; con Dolo Eventual o con Dolo.

Cuando la persona actúa con culpa se entiende que obró generando un daño sin la intención de hacerlo. Su comportamiento pudo haber sido cometido con imprudencia, es decir, realizando de más, por ejemplo, conducir un vehículo a más velocidad de la permitida en esa calle. También pudo cometerse con negligencia, realizando menos de lo legalmente establecido u omitiendo una acción, cuya obligación se encontraba en cabeza del individuo; por ejemplo, no revisar los frenos del vehículo al salir a manejar en la ruta.

En tanto, la impericia es aplicable al profesional cuyo comportamiento no es acorde a la normativa propia de su profesión obrando en forma contraria a su experticia. En estas circunstancias mencionadas, la persona no tuvo como fin último la provocación del daño, ya sea porque confió en sus capacidades o porque no tuvo presente la representación del daño como un posible acontecer.

A su vez, frente al Dolo Eventual, el individuo si pudo prever el daño, ya que se representó esa posibilidad, pero no le importó y obró en consecuencia desinteresándose de lastimar a otros. En cambio, hay Dolo cuando la persona busca provocar el daño de esa o esas personas determinadas, lo planea y actúa en consecuencia.

Cabe aclarar que el Daño es todo menoscabo a un bien o interés jurídicamente tutelado, que puede ser un bien patrimonial, una afectación física, psicológica, moral, etc. El daño debe ser cierto, es decir, tiene que haber evidencia de que ese daño se ha producido o que pueda llegar a hacerse efectivo. En tanto el concepto de perjuicio refiere a lo que el damnificado ha dejado de percibir económicamente por el daño realizado sobre ese bien o interés afectado.

En este tipo de procesos es determinante probar la existencia del Nexo causal entre el comportamiento antijurídico del demandado, comportándose de acuerdo con alguno de los factores de atribución, y el daño provocado. Es decir que para que se considere responsable al demandado debe haber una conexión lógica entre el comportamiento reprochable jurídicamente de este y el daño provocado en el actor.

¿Y qué sucede con la Eximición de Responsabilidad? Les contamos. El demandado puede cortar el Nexo causal si logra demostrar el suceso de cualquiera de las siguientes circunstancias: el Hecho del damnificado, el Caso fortuito, la Fuerza mayor o el Hecho de un tercero. Conozcamos de qué se trata cada una de ellas.

En el Hecho del damnificado, sucede que el demandado ha provocado las circunstancias para generar el daño. En cambio, en el Caso fortuito, ha sucedido un hecho aleatorio e imprevisto que ha provocado el daño. Por ejemplo, un terremoto.

A su vez, la fuerza mayor ocurre cuando, frente a dos derechos jurídicamente tutelados y en una circunstancia imprevista y de urgencia, debemos elegir la menos dañosa. Por ejemplo, elijo chocar un vehículo estacionado para no atropellar a una persona que va cruzando la calle.

Y el hecho de un tercero ocurre cuando el daño ocasionado al damnificado es provocado por un tercero por el cual el demandado no debe responder.

Con respecto al hecho provocado por el damnificado, corresponde tener presente la Teoría de la Conquista o Culpa Compartida. En este sentido, pueden darse circunstancias donde el juez también realice una valoración de la conducta de la víctima. Entonces, corresponde su aplicación cuando el actor ha incurrido en alguna conducta riesgosa o temeraria que haya contribuido, junto con la conducta reprochable del demandado, a ocasionar el daño.

Se estarán preguntado, ¿Qué tipo de reclamos puede tramitar a través de esta estructura procesal de Daños y Perjuicios? Bien, aquí les respondemos. Estos reclamos pueden ser los procesos de Accidente de tránsito, que consisten en un proceso de daños y perjuicios, donde lo que se procura resolver es la responsabilidad y la consecuente indemnización que debe afrontar el responsable de provocar el daño, o de quien sea el titular de la responsabilidad civil del vehículo que ha provocado el siniestro.

Otro proceso relacionado a lo que vimos hasta ahora es la Mala Praxis. Este es un proceso de daños y perjuicios cuyo reclamo es efectuado por un cliente o paciente, que ha sido afectado por el accionar de un profesional, el que ha incurrido en un acto inexperto provocando algún daño físico o psíquico o material sobre los bienes de aquel. Este tipo de proceso puede tramitarse contra todo profesional matriculado que incurra en un mal accionar en relación con su desempeño en la profesión. La más conocida es la Mala Praxis Médica. En el material complementario les dejamos más información para ampliar este tema.

Procesos de Familia

Ahora es momento de que hablemos acerca de los Procesos de Familia, que son procesos donde se busca resolver alguna cuestión controversial o petición de alguna parte, relativa a cuestiones íntimas de la familia. Abordaremos alguno de ellos a continuación.

Por divulgar cuestiones sensibles, todos los procesos de familia son reservados en los juzgados donde tramitan. Esto quiere decir que solo pueden acceder a su consulta las partes involucradas en el juicio, sus abogados, autorizados en el expediente o auxiliares de la justicia.

En este sentido, destacamos el concepto de “Reserva”, una característica de todos los expedientes de los juzgados de Familia, pero esta modalidad no es privativa de este fuero. Puede solicitarse la Reserva de cualquier expediente de cualquier fuero, que por la sensibilidad del tema que se trata, o por el peligro de su desaparición o destrucción por la parte demandada, se encuentre en riesgo su tramitación y afecte el derecho del interesado en su resolución.

A su vez, la estructura procesal de los juicios de alimentos se encuentra regulada en los Artículos 638 a 650 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. La cuestión de fondo se encuentra normada en el Código Civil y Comercial de la Nación, en los Artículos 431 a 434, cuando establece los Alimentos entre cónyuges, entre los Artículos 540 y 541, cuando expone los Alimentos entre parientes y en los Artículos 658 a 671, cuando regula los Alimentos entre padres e hijos. Por último, el Art. 719 fija pautas en los Alimentos entre cónyuges o convivientes.

Sobre el Plan de Parentalidad, lo que antes se conocía con el nombre de Régimen de Visitas, es un documento que se adjunta en un proceso de alimentos o en un divorcio, donde los padres establecen la organización de todo lo relativo al cuidado y futuras responsabilidades de ambos, sobre los hijos menores.

En cuanto al Divorcio, se encuentra regulado en los Artículos 437 a 438 del Código Civil y Comercial de la Nación. A partir de la Reforma de este código de fondo, ya no se contemplan las causales subjetivas del divorcio, ni se busca la culpabilidad de los cónyuges. En el presente, únicamente se contempla la causal Objetiva, permitiendo que uno solo de los cónyuges pueda iniciar el trámite o ambos por presentación conjunta.

Continuamos con las Medidas cautelares en el proceso de familia. Estas son medidas autónomas o autosatisfactivas, es decir, son medidas cautelares porque buscan proteger con un urgencia la integridad física y psicológica de la víctima, aun cuando no se haya consumado el hecho dañoso, pero haya amenaza en hacerlo, y son autosatisfactivas porque poseen un objeto único y se agotan con su cumplimiento.

En lo relativo a la Protección de la Comunicación Familiar, podemos señalarles que es el principio general receptado en el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación. Las excepciones son las medidas Perimetrales, que buscan proteger a quien las solicita, cuando el demandado actúa con violencia, o es riesgoso el acercamiento por mediar amenazas o cuando ya se haya provocado daño.

Ahondemos un poco más en el concepto de Medidas perimetrales. Este tipo de medidas cautelares del Derecho de Familia surge de las siguientes regulaciones: la Ley de Protección contra la Violencia Familiar, la Ley de Protección Integral a las Mujeres y la Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes. Estas leyes promueven medidas cautelares autosatisfactivas, que se agotan con la concesión de la petición por parte del tribunal, y que buscan proteger la integridad física y psicológica en casos de violencia intrafamiliar.

Otra cuestión fundamental en el Derecho de Familia es la protección del menor a través del principio de resguardo del Interés Superior del niño, niña o adolescente. Ese derecho es el conjunto de acciones y procesos enfocados en garantizar un desarrollo integral y una vida digna del menor. El interés superior del niño es el principio rector de las decisiones judiciales, siendo muy común hoy en día que el juez emita una sentencia después de haber escuchado el deseo del menor.

Procesos especiales

Es momento de que veamos algunos procesos especiales en profundidad, sus características de fondo y de forma. Nos referimos a procesos como el Amparo, las Sucesiones y el Desalojo. Veamos de qué se tratan.

Empecemos por el Amparo. Esta es una figura procesal que permite el reclamo ante el órgano judicial cuando un derecho o garantía constitucional no está siendo respetada.

La figura del amparo se encuentra regulada en el Artículo 43 de la Constitución Nacional, el cual señala: “Toda persona puede interponer acción expedita y rápida de amparo, siempre que no exista otro medio judicial más idóneo, contra todo acto u omisión de autoridades públicas o de particulares, que en forma actual o inminente lesione, restrinja, altere o amenace, con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, derechos y garantías reconocidos por esta Constitución, un tratado o una ley. En el caso, el juez podrá declarar la inconstitucionalidad de la norma en que se funde el acto u omisión lesiva”.

Por otra parte, la Ley 16.986 regula la acción de amparo y establece las pautas procesales que se aplican en la tramitación de este tipo de procesos.

Es importante en esta ocasión mencionar algunas soluciones de la Jurisprudencia. Los Fallos Siri y Kot marcaron las pautas para el nacimiento de la figura del Amparo, como remedio procesal frente al incumplimiento o avasallamiento de alguna de las garantías y derechos constitucionales.

En el Fallo Siri, el sujeto que restringe el derecho constitucional es una autoridad pública, el Estado contra un medio periodístico. En el fallo Kot, el derecho constitucional es lesionado por un sujeto privado, en ese caso, los trabajadores que toman una empresa. Esta distinción es la que hoy nos permite poder iniciar amparos contra establecimientos públicos o privados. Por ejemplo, contra Obras Sociales, Sanatorios, Clínicas, en el caso de Amparos de Salud, siempre que se haya afectado un derecho o garantía constitucional. En el material complementario les compartimos más información sobre este tema.

Bien, es momento de analizar el concepto de Sucesiones. La sucesión es la figura procesal por medio de la cual, quien posea el derecho para ser sucesor de los bienes de una persona fallecida, puede ser declarado heredero del patrimonio del causante. El proceso sucesorio se encuentra regulado en los Artículos 689 a 735 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. En lo relativo a las cuestiones de fondo, se aplican los artículos 2277 a 2531.

Existe, por un lado, la Sucesión Testamentaria, la cual corresponde cuando el causante dejó un testamento. En este sentido, se puede testar hasta el 33% del patrimonio cuando hay herederos forzosos. Si el causante no posee herederos forzosos puede dejar un testamento a quien quiera por el 100% de su patrimonio. En nuestro ordenamiento jurídico son válidos los testamentos ológrafos que son aquellos firmados de puño y letra o por Acto Público, es decir, por Escribano.

Por otro lado, podemos encontrarnos con la Sucesión “Ab Intestato”, que significa “sin testamento”. Este tipo de sucesiones suelen ser las más comunes. Son aquellas cuya distribución del patrimonio del causante será establecida por la ley. Cuando hay herederos forzosos, que son los Hijos, los Padres y el Cónyuge Supérstite, se debe respetar su “Legítima”, es decir, la porción legal que les corresponde como herederos.

Otro concepto que queremos que aprendan acerca de las sucesiones, tiene que ver con la llamada Apertura de la sucesión”. Veamos. La muerte real o presunta de una persona causa la apertura de su sucesión y la transmisión de su herencia a las personas llamadas a sucederle por el testamento o por ley. La herencia comprende todos los derechos y obligaciones del causante que no se extinguen por su fallecimiento. Por lo tanto, se

heredan bienes, pero también las deudas que haya dejado pendiente el fallecido. En el material complementario les dejamos más información para ampliar este tema.

Bien, ahora abordaremos los conceptos fundamentales de los procesos de Desalojo. Este proceso permite que se retire por medio de la Autoridad Judicial y/o Fuerza Pública a quien se encuentra usurpando un bien inmueble ajeno, sin autorización del propietario.

El proceso de Desalojo se encuentra regulado en los Artículos 679 a 688 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. Puede tramitarse como proceso Ordinario o Sumarísimo de acuerdo con lo que decida el juez en virtud del caso.

Se preguntarán, entonces, cómo se produce un desalojo, ¿no? Bien. La exclusión o “Lanzamiento” de los intrusos se produce contra todos aquellos que ocupen el bien sean partes o no en el proceso. En este sentido, el poseedor puede reclamar mejoras en un proceso sumarísimo no acumulable al de desalojo en el plazo de contestación. Es decir, que si el ocupante pretende algún tipo de reintegro por mejoras que haya efectuado en la propiedad, debe solicitarlas en un trámite judicial aparte.

El desalojo puede ser “en forma previa a trabar la Litis”, es decir, antes incluso de que se notifique a él o los demandados. En los casos de Deterioro del Inmueble, Uso Abusivo, o Uso deshonesto, el juez puede realizar la prueba de Reconocimiento Judicial del inmueble. También puede llevarse adelante un desalojo “Luego de trabar la Litis”, es decir, una vez notificado el demandado, si el actor acredita verosimilitud en el derecho y aporta caución, puede solicitar el Lanzamiento de los ocupantes.

Otro de los motivos por los cuales puede producirse un desalojo es la falta de pago o vencimiento de un contrato. Este caso se constituye cuando el usurpador ha sido un locatario que no abonó más el pago del alquiler o, vencido el contrato, sigue ocupando el inmueble. Cuando se adeuden alquileres, además de iniciar el desalojo, habrá que iniciar en forma simultánea el proceso de “Cobro de alquileres”. Ambos tramitarán en el mismo juzgado por Conexidad, es decir, en este caso, los objetos de ambas demandas están relacionados.

Llegamos, finalmente, a la Sentencia de Desalojo. Veamos cómo se ejecuta. Cuando el juez resuelve el desalojo del inmueble ocupado, dicha manda judicial se efectiviza a través de la pieza procesal denominada Mandamiento de Lanzamiento. Este mandamiento lo diligencia el Oficial de Justicia, quien se ha puesto de acuerdo previamente con el abogado de la parte actora acordando una fecha para proceder al desalojo. En dicha fecha deberá asistir el abogado de la parte actora, su cliente, el Oficial de Justicia y cualquier otra figura que sea necesario convocar, a los efectos de llevar adelante el desalojo.

En la práctica de un desalojo es recurrente solicitar el auxilio de la Fuerza Pública zonal, quienes suelen enviar un móvil policial. También se puede requerir la ayuda de un cerrajero, cuando el ingreso al inmueble esté impedido por encontrarse cerrado bajo llave o con candado, o bien el requerimiento de asistencia médica, cuando puede haber personas mayores con problemas de salud o niños.

Cualquiera sea la asistencia que se requiera debe dejarse constancia e incorporarla en el texto al momento de confeccionar el mandamiento.

Juicios laborales

Bien, es momento de que hablamos acerca de los juicios laborales. Pero antes de llegar a este punto, es necesario que nos familiaricemos con el derecho laboral. A continuación, veremos sus puntos más importantes.

El Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones que surgen del hecho social del trabajo dependiente, y las emanadas de las asociaciones profesionales, como sindicatos y cámaras empresariales, entre sí y con el Estado.

La Normativa vigente que regula este fuero en especial es la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley 20.744, modificada por la ley 21.297, como normativa de fondo. Como Ley de Forma, se encuentra alcanzada por la Ley Procesal de la Justicia del Trabajo.

En las actividades que tienen estatuto especial o convenio colectivo, la Ley de Contrato de Trabajo rige como norma supletoria. Están excluidos de su ámbito de aplicación las siguientes actividades:

- Los trabajadores dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal.
- Los Trabajadores del servicio doméstico
- Y los Trabajadores agrarios.

Uno de los principios procesales de mayor injerencia que regula las relaciones del trabajo es el Principio protectorio. Esto quiere decir que el empleador es la parte fuerte que posee los recursos para imponer determinadas condiciones del contrato, mientras que los trabajadores sólo cuentan, a la hora de negociar, con su fuerza de trabajo.

Por tal motivo, la Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 9 enuncia el principio protectorio cuya esencia se observa en toda la ley. Dicho principio surge del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, el cual dispone que «el trabajador en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes».

A su vez, este principio se expresa a través de tres reglas. Ellas son:

- La regla “In dubio pro operario”, es decir que, en caso de duda el juez resuelve a favor del trabajador;
- La segunda Regla es la de aplicación de la norma más favorable para el trabajador,
- Y, la tercera, es la Regla de la condición más beneficiosa para el trabajador.

Bien, otro término que queremos compartirles con respecto al derecho laboral tiene que ver con el Orden público laboral. ¿En qué consiste? Les contamos. Es el conjunto de condiciones mínimas que el empleador debe respetar y cumplir, establecidas en las leyes y/o convenios colectivos de trabajo correspondientes a la tarea que desempeñe el trabajador. A través del principio protectorio y el orden público laboral, el legislador pretende compensar la desigualdad de la parte trabajadora al momento de negociar el contrato de trabajo.

A su vez, las relaciones del trabajo se encuentran alcanzadas por otros principios procesales como: la Irrenunciabilidad de los derechos, la Continuidad de la relación laboral, la Primacía de la realidad, la Buena fe, la No discriminación e igualdad de trato, la Equidad y la Justicia social, la Gratuidad, la Razonabilidad, y la Progresividad.

Ahora hablemos acerca del Contrato de trabajo. Este contrato se encuentra regulado en el artículo 21, de la Ley de Contrato de Trabajo y dice que: “Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración”.

Entonces podemos decir que el contrato de trabajo posee las siguientes características:

- En primer lugar, es consensual, por lo cual se perfecciona con el mero consentimiento de las partes.
- También es Personal, porque se sustenta en las características personales del trabajador.
- A su vez, tiene carácter dependiente, por lo tanto, implica la subordinación técnica, jurídica y económica del trabajador frente al empleador.

El contrato laboral también se caracteriza por ser:

- De tracto sucesivo, siendo de ejecución continuada a través del tiempo.
- Oneroso, lo que implica que el pago de la remuneración es una obligación esencial del empleador.
- Y, por último, es típico, lo que quiere decir que dispone de una regulación propia contemplada en la ley.

Es importante no confundir el contrato de trabajo con locación de servicio. La locación de servicio es un contrato civil por el cual una parte se compromete a prestar servicio y la otra a pagar una suma de dinero, el locador acepta ejecutar el servicio que le contratan bajo los términos del locatario.

Tampoco se debe confundir la naturaleza de la actividad del trabajador independiente con la del trabajador en relación de dependencia. El trabajador autónomo es titular de su negocio o emprendimiento; esto quiere decir que ante los organismos fiscales posee un Código Único de Identificación Tributaria, y su propia regulación tributaria y previsional.

Además, realiza su actividad contemplando una determinada documentación, como, por ejemplo, emitiendo facturas. En síntesis, el trabajador autónomo organiza su propio trabajo.

En cambio, cuando el trabajador en Relación de Dependencia ingresa a trabajar, la ley dispone un Período a prueba. La misma se encuentra regulada en el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, el cual determina lo siguiente: “el contrato por tiempo indeterminado inicia con un período a prueba de 3 meses”.

Este periodo se debe aplicar una sola vez para cada trabajador; y el empleador debe registrarlo. En este periodo, las partes tienen las obligaciones y derechos propios de la relación laboral. Es decir que el trabajador tiene derecho a prestaciones por accidente o enfermedad inculpable. Además, el período a prueba se computa como tiempo de servicio y antigüedad.

Hay otros tipos de contratos de trabajo, cuya aplicación depende del tipo de prestación que otorgue el empleador y la finalidad del contrato de trabajo. De acuerdo con estas características, los contratos de trabajo pueden ser: a plazo fijo o de prestación discontinua.

Presten atención a lo siguiente: la regla general es que los contratos de trabajo se presumen indeterminados. Una excepción a este principio puede ser el Contrato a plazo fijo. Este tipo de contrato es por tiempo determinado, cuando el empleador requiere que el trabajador contratado realice una actividad específica. Por ejemplo, ordenar el archivo.

De acuerdo con los Artículos 92 y 93 de la Ley de Contrato de Trabajo, los contratos por tiempo determinado poseen los siguientes requisitos formales:

- En primer lugar, debe ser redactado por escrito expresándose la causa,
- También debe contener un plazo cierto,
- Por último, debe existir una causa objetiva fundada en la naturaleza de las tareas o la actividad que justifiquen este tipo de contrato. Éste es un requisito sustancial.

Otra modalidad especial de contrato surge con los contratos de prestación discontinua. De acuerdo con la naturaleza de la prestación, estos contratos pueden ser:

El Contrato de temporada. Aquí la relación laboral se lleva a cabo durante una determinada época del año, quedando los derechos y obligaciones de las partes durante cada temporada suspendidas en el periodo de receso. Un ejemplo es el de los trabajadores de heladerías.

Y el Contrato de trabajo eventual, que está dirigido a cubrir un trabajo en situaciones extraordinarias, focalizado en la obtención de resultados concretos.

Cada vez que el empleador contrate al trabajador bajo alguna modalidad especial, el contrato de trabajo debe confeccionarse por escrito y contener la fecha exacta de finalización de la relación laboral; o bien acreditar que este tipo de contratos especiales se encuentra justificado dentro del rubro de la empresa.

Otras modalidades pueden ser el Contrato a tiempo parcial. En este caso el trabajador se obliga a prestar servicio una determinada cantidad de horas al día, en un periodo inferior a las dos terceras partes de la jornada habitual.

Más allá de estas modalidades, existen otro tipo de contratos que no se encuentran regulados por el ordenamiento laboral, aunque a veces se los confunde o se usan fraudulentamente para tal fin. Estos contratos se encuentran regulados en otras leyes y no se consideran trabajo, ya que están pensados para la adquisición de prácticas por parte del estudiante que cobra un incentivo por la tarea que realiza. Pueden ser las llamadas Pasantías, conforme la Ley 26.427 o Becas, consideradas como prácticas rentadas.

Ahora profundicemos en los derechos y deberes de las partes. En un contrato de trabajo ambas partes poseen derechos y obligaciones recíprocas que deben cumplir bajo apercibimiento de ser pasibles de algún tipo de sanción legal. Veamos cuales son.

Los Derechos del empleador son los siguientes: la facultad de organización, la facultad de dirección u organización, la facultad de control, el poder reglamentario, la facultad de alterar las condiciones del contrato o *Ius Variandi*, el poder disciplinario o de sanción.

Definamos el concepto del *Ius Variandi*. Es la facultad del empleador de variar ciertos aspectos fundamentales del contrato laboral de su empleado. Dicha facultad posee ciertas limitaciones y debe estar debidamente justificada.

Para ser admisible legalmente y no ser considerado abusivo debe respetar los siguientes requisitos:

- La Razonabilidad, es decir, el cambio debe ser lógico y responder a causales objetivas, por ejemplo, cambio de área para reemplazar por enfermedad a otro trabajador.
- A su vez, la Inalterabilidad de las condiciones esenciales del contrato. Por ejemplo, cambio de lugar de trabajo. En el caso que la empresa se mude y esto perjudique al empleado, el empleador debe ofrecer algún medio para compensar el perjuicio, por ejemplo, abonar viáticos.
- Y la Indemnidad del trabajador, es decir, que el cambio no atente contra la seguridad psicofísica y patrimonial del trabajador.

Ya hablamos de los derechos, ahora mencionemos los Deberes que corresponden al empleador. Ellos son: el Pago de la remuneración; el Deber de seguridad y protección, que contempla el accidente *In Itinere*; el deber de dar ocupación; el Deber de diligencia; el Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social; el deber de entrega de certificado de trabajo; el Deber de no discriminar y de igualdad de trato; el Deber de llevar libros; el Deber de formación profesional; y, por último, el Deber de información.

Dijimos que el empleador tiene como uno de los deberes la seguridad y la protección del trabajador. A tal efecto corresponde la contratación de la ART, es decir, la Aseguradora de Riesgos de Trabajo.

Las ART son entidades que los empleadores contratan para:

- Realizar prevención de daños
- Cubrir el costo de los daños en el caso de que uno o más trabajadores lo hayan sufrido
- Cubrir otros acontecimientos sobrevinientes como enfermedades

Asimismo, las ART pueden cubrir los siguientes acontecimientos:

- Los Accidentes laborales: actividades desarrolladas dentro del establecimiento laboral
- Y el Accidente In Itinere, que es la contingencia que el trabajador puede sufrir en el trayecto entre el domicilio del trabajo y su casa. Por lo tanto, alcanza el trayecto al domicilio denunciado en la aseguradora, el trayecto a una casa de estudio, a otro empleo, o a cuidar a un familiar directo enfermo no conviviente. La ART los cubre siempre que todos estos hechos estén denunciados por el trabajador y que el empleador haya notificado a la ART.
- Por último, la ART también responden frente a las licencias y enfermedades profesionales del trabajador. Es decir, aquellas licencias médicas por enfermedad inculpable contempladas en la Ley de contrato de Trabajo; o bien las licencias por enfermedades profesionales que el trabajador desarrolla por motivo de las características propias de ese ámbito de trabajo, y que se encuentran contempladas por el Ministerio de Trabajo.

Hagamos un paréntesis acá para aclarar qué son las enfermedades y accidentes inculpables. Son aquellas que impiden la prestación del servicio por parte del trabajador. Sobre este punto, el artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone que el empleador debe abonar la remuneración de los plazos fijados, como máximo hasta un año. Además, establece que el empleador debe cumplir con la conservación del empleo haciendo reserva de puesto por un año.

Bien, volvamos a los deberes del empleador. Uno de los deberes fundamentales del empleador consiste en abonar la remuneración acorde a las tareas del trabajador. Dicha remuneración es la contraprestación que recibe el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo, y constituye la principal obligación a cumplir por el empleador.

Dentro de la remuneración podemos encontrar a los Rubros remunerativos o los no remunerativos. Los remunerativos son aquellos rubros sobre los cuales corresponde abonar cargas sociales y constituyen la mayor parte del sueldo; en cambio los rubros no remunerativos no obligan a dicha carga. Por ejemplo, los viáticos rendidos con comprobantes.

De acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo, el salario mínimo vital y móvil se define como: “la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión”.

Otra de las consideraciones que queremos transmitirles tiene ver con la extensión de la jornada laboral. Conforme la ley de contrato de trabajo, la jornada de trabajo no puede superar las ocho horas diarias. Si el trabajador excede ese horario de trabajo corresponde que se le abonen horas extras.

Ya analizamos los derechos y deberes del empleador, qué les parece si ahora hablamos acerca de los derechos y deberes del trabajador.

Empecemos por los derechos. Ellos son: las Invencciones o descubrimientos del trabajador; el Derecho a la formación profesional en las pymes; la Percepción del salario; la ocupación efectiva; la Igualdad de trato y no discriminación; el Ejercicio de las facultades del empleador, respetando su dignidad, sus derechos patrimoniales y su salud psicofísica; las Exigencias del cumplimiento de obligaciones previsionales y sindicales; y la entrega de certificado de trabajo.

Sobre los Deberes del trabajador corresponde enumeremos los siguientes: Deber de diligencia y colaboración, Deber de fidelidad, Deber de obediencia, Custodia de los instrumentos de trabajo, Responsabilidad por daños; y Deber de no concurrencia, el cual remite al deber de no desarrollar una actividad que sea competencia para la empresa.

A su vez, de acuerdo con el artículo 150 de la Ley de Contrato de Trabajo, el trabajador tiene derecho a gozar de un periodo de descanso o Vacaciones pagadas, cuya extensión en el tiempo depende de la antigüedad del trabajador.

Ahora es momento de analizar lo que ocurre con el Régimen indemnizatorio. Este régimen dependerá de que el distracto laboral se haya efectuado con o sin causa. Si media una causa justificada para despedir al trabajador el mismo no tiene acceso a ciertos rubros indemnizatorios. Por el contrario, cuando el despido es sin causa, el trabajador tiene derecho a cobrar todos los rubros indemnizatorios que le correspondan.

Ahora veamos los diferentes rubros indemnizatorios de la liquidación y lo que le corresponde abonar al empleador en cada caso. Estos rubros son obligatorios y el empleador debe abonarlos siempre, sea cual fuere la causal de extinción del contrato. Ellos son:

- En primer lugar, las Vacaciones proporcionales,
- El Sueldo anual complementario proporcional,
- Y los Días trabajados.

En caso de Despido sin causa el empleador debe abonar los siguientes rubros indemnizatorios:

- La Indemnización sustitutiva de preaviso
- La Integración mes de despido
- La Indemnización por antigüedad
- El Sueldo anual complementario o aguinaldo sobre vacaciones no gozadas
- El Sueldo anual complementario o aguinaldo sobre preaviso
- El Sueldo anual complementario o aguinaldo sobre integración mes de despido.

Bien, llegamos de la etapa extrajudicial en el ámbito del Derecho del Trabajo. En esta etapa nos encontramos con el intercambio epistolar entre el trabajador y el empleador, que es muy importante para fijar las pautas del reclamo futuro, y la mediación obligatoria previa.

Este intercambio se produce bajo un Telegrama, determinado en la Ley 23.789. Éste es el Telegrama que se diligencia en forma gratuita para el trabajador. A través de estos telegramas se inicia el intercambio epistolar que sentará las bases de lo que será materia de demanda en el futuro, en caso de que no haya acuerdo. Así se fijan todos los derechos y reclamos del cual el trabajador es acreedor, al igual que las multas que correspondan, y que constituirán el motivo por el cual el trabajador llevará adelante el proceso laboral. Por eso esta etapa es muy importante y es imprescindible la asistencia de un abogado.

Otra de las instancias extrajudiciales que ocurren en el marco de una demanda laboral tiene que ver la Mediación laboral. En Ciudad de Buenos Aires se realiza ante un conciliador laboral a través del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, conforme lo establece la Ley 18.345. A su vez, en la Provincia de Buenos Aires, se realiza en el Ministerio de Trabajo de la provincia.

Bien, veamos cómo se lleva adelante la dinámica de mediación Laboral. En principio, suele haber dos audiencias: en la primera, el trabajador, junto con su abogado, ofrecen una liquidación al empleador, que también se encuentra con su abogado; en una segunda audiencia el empleador puede aceptar ese acuerdo, rechazarlo, o bien realizar una contraoferta.

Si en forma definitiva no hay acuerdo, el conciliador labra un acta de cierre definitivo que deberá ser firmada por todas las partes presentes, cuyo documento se adjunta a la demanda en la instancia judicial. Cabe aclarar que en cada audiencia se emite un acta con el resultado, pero es con la de cierre definitivo de la instancia extrajudicial que se puede iniciar el reclamo judicial.

En este sentido, corresponde continuar el litigio en la Instancia Judicial, cuando se haya agotado la vía extrajudicial obligatoria, sin que las partes logren arribar a un acuerdo. Frente a esta circunstancia la parte actora puede iniciar las acciones correspondientes en la instancia judicial.

Cabe aclarar que el plazo para iniciar la acción por el reclamo laboral es de dos años a partir del distracto laboral. Es decir que, sea cual sea el motivo que dio lugar al fin de la relación de trabajo, se considera prescripta la acción iniciada fuera de ese plazo.

Derecho previsional

Bien, antes de cerrar esta clase queremos compartir con ustedes el concepto de Derecho de la Seguridad Social. Es el conjunto de derechos que protegen las contingencias de la persona humana desde antes de nacer hasta después de morir. Dentro de este derecho se encuentra el derecho Previsional, encargado de regular lo relativo a las prestaciones jubilatorias destinadas a los trabajadores que han cesado en su actividad laboral.

La normativa que regula este derecho es amplia, pero nos vamos a concentrar en los aspectos generales del Derecho Previsional que se encuentran regulados en la Ley 24.241, la ley principal de esta materia. Esta ley nos habilita a una serie de beneficios previsionales tradicionales como la jubilación ordinaria, la pensión por edad avanzada, el retiro por invalidez, o la pensión por fallecimiento.

Sobre la regulación de las prestaciones previsionales encontramos otras leyes como, por ejemplo, la Ley 20.888 de jubilación por ceguera; la Ley 20.475 de jubilación por minusvalía; La Ley 27.260, que crea la Pensión Universal para Adultos Mayores, más conocida como PUAM, entre otras.

También existen los Regímenes especiales, que son aquellos que alcanzan al trabajador en tareas insalubres. Por el desgaste físico que suponen algunas tareas específicas este tipo de régimen permiten que la persona pueda acceder a jubilarse a menor edad y con menor cantidad de años de aportes.

Por otra parte, también disponemos del régimen de Cajas Previsionales. La Caja Nacional es ANSES, la que nuclea a la mayor cantidad de personas en todo el territorio argentino, pero hay otras cajas previsionales que brindan prestaciones a los afiliados que hayan aportado a las mismas. Por lo general, aportan a estas cajas los profesionales, como la Caja de Médicos de Provincia de Buenos Aires, o Caja de Abogados de Provincia de Buenos Aires, o bien ciertas actividades de una determinada jurisdicción, como docentes y personal estatal de Provincia de Buenos Aires que aporta al Instituto de Previsión Social. Queremos aclararles que en el material complementario cuentan con más información que amplía este tema.

Proceso Penal

Ahora queremos compartir con ustedes los aspectos generales del Proceso Penal ¿Nos acompañan?

Bien, en el Fuero Penal lo que se discute es el tipo de pena de quien cometió el delito. Por eso, los procesos penales poseen una serie de características propias, de acuerdo con el

tipo de pretensión que se quiere hacer valer en el juicio, entre otras cuestiones que veremos a continuación.

Empecemos por la Regla general de la competencia territorial, la cual determina cuál será el juez que va a actuar en el proceso. Esto se define de acuerdo con las siguientes reglas:

- Primero, el lugar donde se cometió el delito.
- Y, segundo, el Lugar donde cesó la ejecución del delito. Si el delito se cometió en forma continua en distintas jurisdicciones territoriales.

Con respecto a la competencia en razón de la materia dentro del Fuero Penal disponemos de la distribución dentro de la Capital Federal. La Justicia Penal Ordinaria en CABA, aún llamada Nacional, se encuentra dividida en los siguientes Fueros:

- El Fuero criminal que trata los delitos con penas mayores a 3 años,
- El Fuero correccional que abarca los delitos con penas menores a 3 años,
- El Fuero de Menores que trata delitos donde los imputados son menores de 18 años,
- El Fuero penal económico, que resuelve sobre delitos económicos, como contrabando, entre otros.
- Finalmente, el Fuero penal tributario que trata temas de evasión tributaria como la evasión impositiva.

Otro fuero dentro de la materia penal es el Fuero de ejecución, cuya función primordial es el control del cumplimiento de la condena, revisión de los detenidos, tramitación de libertad condicional, revisión del cumplimiento de las probation, como, por ejemplo, el cumplimiento de las tareas comunitarias asignadas.

Por otro lado, el Fuero de Rogatorias, permite el cumplimiento de actos procesales de extraña jurisdicción. Por ejemplo, un juzgado penal de la Provincia de Buenos Aires que solicita tomar la audiencia testimonial a un testigo que vive en Capital Federal, puede citar al testigo al Tribunal de Rogatorias de Capital Federal para que comparezca a la audiencia testimonial allí.

Y, por último, nos encontramos con el Fuero Federal, que resuelve sobre los delitos regulados en leyes con alcance nacional como; por ejemplo, la ley de estupefacientes, los delitos contra la nación, por nombrar solo algunos.

A su vez, en materia penal los actos procesales deben cumplir con los requisitos de Cargo o sello que el tribunal otorga a cada uno de ellos. Además, deben ser diligenciados en días hábiles.

Otra de las consideraciones que queremos que tengan en cuenta sobre el fuero penal tiene que ver con los actos de comunicación, de los cuales proceden las Suplicatorias o Comunicaciones a tribunales de distintas jerarquías.

También los exhortos, que son comunicaciones a tribunales de la misma jerarquía, los mandamientos o Mandas judiciales; y los oficios o comunicaciones a entidades públicas o privadas para requerir información.

A su vez, las Notificaciones y nulidades procesales consisten en figuras procesales que revisten un tratamiento muy particular, ya que el principio que las atraviesa surge de la Constitución Nacional el establecer la “Legítima defensa en juicio” y la garantía del “Debido proceso”. Por tal motivo, los actos procesales que adolezcan de alguna irregularidad pueden ser considerados nulos. Estos actos procesales, en instancia penal, poseen los siguientes requisitos:

- Por un lado, las resoluciones se notifican dentro de las 24 horas.
- Y, por otro, será nula la notificación si hay error, o está incompleta, falta fecha, copia o firma.

Profundicemos ahora en el procedimiento penal ordinario. Antes que nada, para que prospere el proceso, debemos estar frente a alguno de los delitos que se encuentren dentro de los tipos penales establecidos en el Código Penal de la Nación.

Cabe aclarar que hay delitos de instancia privada y delitos de instancia pública. Los delitos de instancia privada son aquellos en los cuales la injerencia del estado en la investigación dependerá de la voluntad de la víctima, como, por ejemplo, caso de abuso o violación, o de calumnias e injurias. En cambio, en los delitos de instancia pública, es el mismo estado el que se considera agraviado y asume la búsqueda del esclarecimiento de los hechos; por ejemplo, caso de asesinato. Igualmente, en este último caso la víctima o sus derechohabientes pueden presentarse a la causa como querellantes.

El proceso penal ordinario se inicia a través de una denuncia que puede realizarse en la Fiscalía, en el Juzgado o ante la Policía. En el caso de denunciarse en el Juzgado o ante la Policía, ambas instituciones enviarán la denuncia a la Fiscalía, que es el órgano encargado de iniciar la investigación.

Este abrirá la etapa de Instrucción, pudiendo llevar a cabo los medios de prueba detallados a continuación:

- Inspección judicial,
- Inspección corporal y mental,
- Identificación de cadáveres,
- Reconstrucción del hecho,
- Registro domiciliario y requisa personal,
- Secuestro,
- Orden de presentación,
- Intercepción de correspondencia,
- Intervención de comunicaciones telefónicas,
- Declaración de testigos,
- Pericias,
- Intérpretes,
- Reconocimiento de personas,

- Reconocimiento de cosas,
- Y Careos.

Asimismo, en esta instancia, las partes pueden interponer excepciones procesales, en el caso que lo consideren, como, por ejemplo, la prescripción de la acción.

De acuerdo con las circunstancias del caso, el juez puede establecer las siguientes situaciones para el imputado: Arresto, Citación al imputado, Detención sin orden judicial, Rebeldía del imputado, Suspensión del proceso a prueba, Declaración indagatoria, Procesamiento, Falta de mérito, Procesamiento sin prisión preventiva.

Además de Prisión preventiva, Exención de prisión, Excarcelación, Cauciones o Sobreseimiento. También puede darse la presentación espontánea del acusado en el transcurso del proceso.

Para concluir este tema queremos comentarles en qué consiste la clausura de la instrucción y la elevación a juicio oral. Veamos. Una vez finalizada la etapa de la Instrucción, de acuerdo con las pruebas presentadas, el juez puede elevar a Juicio Oral al imputado o a los imputados en el proceso. En este caso el expediente pasa al Tribunal Oral donde se va a llevar a cabo la audiencia.

En la audiencia, cada parte, es decir, el Fiscal por un lado y la Defensa por otro, intentarán convencer al juez de sus argumentos. En esta ocasión declaran los testigos, los peritos y los imputados. Luego, las partes presentarán sus alegatos. Y, al finalizar, el juez emitirá sentencia.