



**Provincia del Neuquén**  
2024

**Número:**

**Referencia:** PROMULGACIÓN LEY 3468 - EX-2024-02588944- -NEU-SGRAL

---

**LEY 3468**

**POR CUANTO**

**LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN**

**SANCIONA CON FUERZA DE**

**LEY:**

**TÍTULO I**

**PARTE GENERAL**

**Artículo 1.º Autoridad y subrogancia.** La Secretaría de Trabajo es un organismo con autonomía funcional y competencia en materia de trabajo. Depende del Poder Ejecutivo o del ministerio que este designe.

Las competencias y facultades conferidas por la presente ley a la Secretaría de Trabajo o al organismo que lo reemplace, son ejercidas por el secretario de Trabajo, quien debe dictar los actos necesarios para resolver las cuestiones atribuidas a su competencia. En caso de ausencia, enfermedad o impedimento, debe ser remplazado temporalmente de acuerdo a lo siguiente: delegado Regional Confluencia, delegado Regional Sur, delegado Regional Centro Oeste, delegado Regional Norte, delegado Regional Comarca Petrolera y delegado Regional Vaca Muerta.

**Artículo 2.º Competencias.** Compete a la Secretaría de Trabajo el asesoramiento al Poder Ejecutivo en materia laboral; la aplicación de la legislación laboral vigente; la prevención y solución de los conflictos laborales, individuales y colectivos; y el ejercicio del poder de policía. Tales competencias son de aplicación en el ámbito público y en el privado.

Específicamente, le compete:

- a) Difundir, organizar y coordinar las actividades jurídico-administrativas del organismo laboral, sus delegaciones regionales e inspectorías locales.
- b) Promover el perfeccionamiento de la legislación laboral e impulsar los proyectos correspondientes, como órgano asesor de los poderes públicos provinciales.

- c) Promover la formación profesional de sus trabajadores, incluyendo la formación en género y violencia por razones de género.
- d) Prevenir e intervenir en la conciliación y arbitraje de los conflictos individuales, pluriindividuales y colectivos de trabajo sometidos a su jurisdicción.
- e) Difundir, promover, aplicar y fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral vigente, realizando la vigilancia sobre el efectivo cumplimiento de sus exigencias, mediante la realización de inspecciones y demás mecanismos de control. Para ello, debe organizar las áreas de Policía del Trabajo y de Higiene y Seguridad.
- f) Controlar, inspeccionar y fiscalizar las empresas contratistas y subcontratistas que desarrollen tareas en la provincia, tengan o no domicilio o residencia efectiva en ella.
- g) Organizar las áreas de Policía del Trabajo y de Higiene y Seguridad, adoptando las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de leyes, decretos, convenios colectivos, reglamentaciones y demás normas legales en materia laboral y de seguridad e higiene en el trabajo.
- h) Promover la creación de un régimen de reconocimiento voluntario de las infracciones establecidas en la presente norma y en las que la complementen en la materia.
- i) Propiciar la innovación tecnológica en la aplicación de los procedimientos administrativos, incluyendo la digitalización y despapelización de las actuaciones.
- j) Garantizar los derechos de las mujeres y de la comunidad LGBTI+ frente a toda forma de discriminación y violencia por razones de género en el ámbito del trabajo; asimismo, propiciar la eliminación de brechas salariales existentes.
- k) Aplicar sanciones por la inobservancia de las disposiciones que regulen el trabajo en todas sus formas y por el incumplimiento de los actos y/o resoluciones que dicte.
- l) Verificar el cumplimiento de la prohibición de contratación de niños, niñas y adolescentes por debajo de la edad mínima de admisión al empleo, así como fiscalizar y autorizar el cumplimiento de los requisitos específicos en los casos expresamente previstos como excepciones admitidas.
- m) Brindar asesoría jurídica y patrocinio letrado gratuito a la parte trabajadora.
- n) Promover la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la reducción a la servidumbre, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- ñ) Prevenir, identificar, acompañar y/o articular, con los organismos correspondientes, los casos de problemáticas laborales que afecten a los trabajadores del ámbito privado, ya sea que presten servicios de manera formal o informal.
- o) Prevenir la precarización laboral y fiscalizar el trabajo asociado a plataformas digitales, procurando el acceso de la parte trabajadora a condiciones laborales justas y dignas, incluyendo una remuneración adecuada, la protección de su salud y seguridad en el trabajo, y el acceso a beneficios sociales y a la seguridad social.
- p) Declarar la insalubridad de un puesto de trabajo, sector, tarea o ambiente de trabajo, como así también el levantamiento de una declaración de insalubridad existente.

**Artículo 3.º Delegaciones.** La Secretaría de Trabajo tendrá las siguientes Delegaciones Regionales, con sus respectivas competencias territoriales:

- a) Delegación Regional Confluencia: con asiento de funciones en la ciudad de Neuquén capital, abarca el Departamento Confluencia, excepto las localidades de Cutral Co y Plaza Huincul, Challacó y Sauzal Bonito.
- b) Delegaciones Regionales Vaca Muerta: con asiento de funciones en la localidad de Añelo y en la localidad de Rincón de los Sauces.
- c) Delegación Regional Comarca Petrolera: con asiento de funciones en la localidad de Cutral Co, abarca las localidades de Cutral Co y Plaza Huincul, Challacó, Sauzal Bonito, Picún Leufú y Collón Curá.
- d) Delegación Regional Centro Oeste: con asiento de funciones en la ciudad de Zapala, abarca el Departamento Zapala, el Departamento Picunches, el Departamento Catan Lil y el Departamento Aluminé.
- e) Delegación Regional Norte: con asiento de funciones en la localidad de Chos Malal, abarca el Departamento Chos Malal, el Departamento Minas, el Departamento Ñorquín y el Departamento Loncopué.
- f) Delegación Regional Sur: con asiento de funciones en la localidad de Junín de los Andes, abarca el Departamento Lacar, el Departamento Huiliches y el Departamento Los Lagos.

Las Delegaciones Regionales dependen en forma directa de la Secretaría de Trabajo.

Cada delegación tiene a su cargo un área de Policía del Trabajo, un área de Policía de Higiene y Seguridad y un área de Relaciones Laborales.

El Poder Ejecutivo está facultado para crear nuevas delegaciones y/o reorganizar las existentes conforme las necesidades del servicio.

**Artículo 4.º Inspectorías zonales.** Se faculta a la Secretaría de Trabajo para crear inspectorías zonales, como órganos administrativos de descentralización territorial, según las necesidades de cada lugar.

Las inspectorías zonales dependen jerárquicamente de las delegaciones previstas en el artículo 3.º. Sus funciones se deben determinar por vía reglamentaria.

**Artículo 5.º Informalismo.** Las actuaciones ante la Secretaría de Trabajo no se rigen por las formas solemnes y de cumplimiento estricto; se debe considerar el principio del informalismo a favor del administrado.

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

**Artículo 6.º Exención.** Quedan exentos del pago de sellados los trámites que realicen el trabajador o asociación sindical de trabajadores y los organismos públicos neuquinos.

**Artículo 7.º Empadronamiento obligatorio.** Toda empresa que desarrolle su actividad en la provincia debe empadronarse ante la autoridad del trabajo, en un plazo no mayor de 20 días de iniciada aquella, a fin de determinar el encuadre de la actividad de sus trabajadores. Cumplidas tales obligaciones, en un plazo de 10 días, se deberá comunicar a los empleadores y a la asociación sindical que corresponda.

Las empresas cuyo domicilio o sede de su administración se encuentren fuera de la provincia, que celebren o ejecuten contratos de trabajo en su territorio, deben constituir domicilio a los efectos legales en el ámbito provincial y denunciar la sede de su establecimiento; también, informar, dentro de los 10 días, cualquier

cambio realizado respecto de la información brindada para realizar el encuadre. Además, deberán constituir domicilio electrónico obligatorio, a los efectos legales.

Las empresas mencionadas en el párrafo anterior deben conservar, en el domicilio que al efecto constituyan, toda la documentación laboral, previsional y sindical que impone la normativa vigente relativa a los contratos laborales celebrados o ejecutados en la provincia.

## TÍTULO II

### CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

#### CAPÍTULO I

##### CONFLICTOS INDIVIDUALES Y PLURIINDIVIDUALES

**Artículo 8.º Conflictos individuales y pluriindividuales.** El trabajador o las asociaciones sindicales con personería gremial, sindicatos simplemente inscriptos, empleadores o cámaras representativas de los mismos, comisiones internas y/o cuerpos de delegados, pueden requerir la intervención de la Secretaría de Trabajo, conforme al procedimiento dispuesto en este Capítulo. En ese caso, el trabajador —en la primera audiencia— deberá ratificar dicha presentación, bajo apercibimiento de nulidad. Cuando las partes voluntariamente se sometan a la instancia administrativa, la Secretaría de Trabajo —a través de sus delegaciones regionales— deberá intervenir en la conciliación y arbitraje para dirimir las diferencias u homologar los acuerdos en las reclamaciones por cobro de salarios, indemnizaciones por despido u otro reclamo emergente de la relación laboral.

Cuando el empleador sea una persona de existencia ideal deberá comparecer por medio de su representante legal, director, gerente o apoderado con facultades suficientes para obligarlo.

**Artículo 9.º Concurrencia obligatoria.** La concurrencia de las partes a la primera audiencia es obligatoria. La parte empleadora debe ser notificada bajo apercibimiento de ser conducida por la fuerza pública.

Sin perjuicio de ello, la incomparecencia injustificada a la primera audiencia por parte del empleador se considerará infracción grave y lo hará pasible de la multa correspondiente.

**Artículo 10.º Patrocinio jurídico.** La parte trabajadora tendrá derecho al patrocinio letrado gratuito tanto en sede administrativa como judicial. Los honorarios profesionales que correspondan por patrocinio letrado y demás gastos en que incurra el trabajador como consecuencia de su participación en el procedimiento ante la Secretaría de Trabajo estarán a cargo de la parte empleadora, en tanto sean parte del acuerdo sujeto a homologación, exceptuando aquellos casos en los cuales dicho asesoramiento sea brindado por personal dependiente del organismo.

**Artículo 11 Representación legal.** Los trabajadores que no cuenten con patrocinio letrado, tanto en sede administrativa como judicial, podrán requerirlo a la Secretaría de Trabajo, a cuyo efecto, esta podrá celebrar convenios con universidades y/o colegios profesionales, crear y administrar un padrón de profesionales que se inscriban a tal efecto, y/o las vías necesarias para garantizar que la parte trabajadora cuente con tal representación legal en todos los casos. El método de asignación de profesionales y casos será establecido por vía reglamentaria.

**Artículo 12 Audiencia.** En la audiencia, el funcionario debe procurar el avenimiento de las partes. Si se logra el acuerdo, se debe labrar un acta en la que consten, en forma detallada, sus términos. El acuerdo, debidamente homologado por la autoridad del trabajo, tendrá los efectos de la cosa juzgada administrativa y servirá de suficiente título ejecutivo para el cobro judicial de los derechos allí contenidos.

**Artículo 13 Arbitraje.** Si no se logra un acuerdo, se deberá hacer constar en acta las razones que cada parte exponga. La declinación de la vía administrativa debe ser producto de una manifestación de voluntad

inequívoca. Si las partes lo requieren de común acuerdo, el diferendo podrá ser sometido al arbitraje del delegado regional en cuyo ámbito se haya planteado el reclamo. La autoridad del trabajo podrá celebrar convenios con árbitros o tribunales arbitrales para que intervengan a requerimiento de las partes, respetando los principios previstos en la presente ley.

**Artículo 14 Aceptación de arbitraje.** Si se acepta el arbitraje, las partes deberán puntualizar al árbitro el o los puntos sometidos a él, quien podrá disponer todas las diligencias que resulten necesarias para un más amplio conocimiento del diferendo para resolver, a cuyo efecto se tendrán presentes los principios de amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados y el informalismo a favor del trabajador.

**Artículo 15 Efectos del laudo arbitral.** El laudo arbitral, dictado por la autoridad del trabajo, tiene los efectos de la cosa juzgada administrativa y sirve de suficiente título ejecutivo para cobrar judicialmente los derechos allí contenidos. En lo demás, se debe aplicar lo previsto en los artículos 24 y subsiguientes de la presente ley y la reglamentación que oportunamente se dicte.

**Artículo 16 Archivo.** Si no se logra un acuerdo ni se somete el diferendo a arbitraje, se ordenará archivar las actuaciones.

**Artículo 17 Pago.** Cuando se acuerde el pago de sumas de dinero, estas deben depositarse en la cuenta bancaria o cuenta virtual que la parte trabajadora declare y de la cual sea titular. Si no posee cuenta alguna, la Secretaría de Trabajo facilitará la apertura de una caja de ahorro a su nombre en el Banco Provincia del Neuquén, la cual no tendrá costo alguno.

## CAPÍTULO II

### CONFLICTOS COLECTIVOS

**Artículo 18 Conflictos colectivos.** Los conflictos colectivos de trabajo de jurisdicción provincial o interprovincial que sean de competencia de esta Secretaría se deben sustanciar según esta ley.

**Artículo 19 Comunicación.** Suscitado un conflicto de carácter colectivo que no tenga solución entre las partes, cualquiera de estas deberá —antes de recurrir a medidas de acción directa— comunicar a la Secretaría de Trabajo la existencia de dicho conflicto. El organismo puede igualmente intervenir de oficio. Los conflictos deben ser dirimidos mediante los procedimientos de conciliación o arbitraje, según el caso. La organización gremial que represente a la parte trabajadora afectada por el problema será parte necesaria; en caso de que carezca de dicha representación, lo hará la asociación sindical por la que opte la parte trabajadora.

**Artículo 20 Intervención de autoridad administrativa.** Conocido el conflicto colectivo, la autoridad del trabajo podrá citar a las partes a una primera audiencia para tratar de conciliarlas en un acuerdo transaccional, el cual no puede afectar derechos irrenunciables. Si se llega a este, tendrá los efectos de convenio colectivo entre las partes que suscriban dicha conciliación.

**Artículo 21 Audiencias.** La autoridad del trabajo está facultada para disponer la celebración de las audiencias necesarias para lograr un acuerdo, siendo obligatoria la concurrencia de las partes, que serán notificadas fehacientemente, bajo apercibimiento de ser conducidas por la fuerza pública. De no considerarse como justificada la inasistencia de la parte empleadora en el término de 24 horas, tal incumplimiento será calificado como infracción grave y será pasible de la multa correspondiente.

**Artículo 22 Facultades.** Cuando la autoridad del trabajo no logre avenir a las partes, podrá proponer fórmulas conciliatorias; asimismo, está autorizada para realizar investigaciones, recabar asesoramiento de las reparticiones públicas o instituciones privadas y —en general— ordenar cualquier medida que tienda al más amplio conocimiento de la cuestión que se ventile. Artículo 23 Conciliación obligatoria. Cuando las circunstancias del caso permitan advertir la falta de solución del conflicto colectivo y cualquiera de las partes haya dispuesto adoptar medidas de acción directa, a petición de parte o de oficio, la autoridad del

trabajo podrá dictar resolución sometiendo el conflicto colectivo al procedimiento obligatorio de conciliación hasta que este finalice. No podrá mediar un plazo mayor de 10 días, el que podrá ser prorrogado por un lapso de 5 días por única vez, mediante resolución fundada.

**Artículo 24 Suspensión de medidas.** En tanto se encuentre la cuestión a decisión o trámite ante la autoridad de aplicación, y durante el plazo máximo previsto en el artículo 23, las partes deberán suspender —si existen— las medidas de acción directa y no podrán adoptar medidas similares. Se consideran medidas de acción directa las reconocidas por la Constitución, las leyes y todas aquellas que importen innovar respecto de la situación anterior al conflicto.

**Artículo 25 Cese inmediato de medidas.** La autoridad de aplicación puede intimar —previa audiencia de partes— a que se disponga el cese inmediato de las medidas adoptadas; estará facultada para disponer —al tomar conocimiento del diferendo— que el estado de cosas se retrotraiga al existente con anterioridad al acto o hecho que haya determinado el conflicto. Estas disposiciones tendrán vigencia durante el término que establece el artículo 24 de la presente ley.

**Artículo 26 Cierre de establecimiento.** Si la medida adoptada por el empleador consiste en el cierre del establecimiento, la suspensión o la rescisión de uno o más contratos de trabajo, el incumplimiento de la intimación prevista en el artículo anterior, dará derecho a los trabajadores a percibir la remuneración que les hubiera correspondido si la medida no se hubiese adoptado. Asimismo, el incumplimiento será calificado como infracción muy grave y será pasible de la multa correspondiente.

**Artículo 27 Modificación de condiciones de trabajo.** Cuando el conflicto se haya suscitado por despido, suspensión o modificación de las condiciones de trabajo de los miembros de las comisiones directivas de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial o sin ella, o de sus delegados, o de los miembros de sus comisiones internas o de cualquier otro trabajador que desempeñe cargo representativo similar de carácter gremial en dichas asociaciones, la autoridad del trabajo deberá ordenar su inmediata reincorporación, el cese de la suspensión o la modificación de las condiciones de trabajo, ordenando no innovar en esta situación hasta tanto se pronuncie en forma definitiva la autoridad competente, a la cual se deben girar las actuaciones correspondientes.

Su incumplimiento será calificado como falta muy grave y será pasible de la multa correspondiente.

**Artículo 28 Contenido del arbitraje.** Si las propuestas de conciliación no son aceptadas, las partes serán invitadas a someter la cuestión al arbitraje. Aceptado el ofrecimiento, las partes suscribirán un acuerdo, que contendrá:

- a) Nombre del árbitro.
- b) Puntos de discusión.
- c) Pruebas que se ofrezcan y —en su caso— términos para producirlas.
- d) Plazo dentro del cual deberá laudarse.

El árbitro tendrá amplias atribuciones para efectuar las investigaciones que sean necesarias para la dilucidación de la cuestión planteada.

**Artículo 29 Informe sin arbitraje.** No aceptado el ofrecimiento, la autoridad del trabajo deberá publicar un informe con la indicación de las causas del conflicto, un resumen de las negociaciones, las fórmulas de conciliación propuestas y la parte que la propuso, aceptó o rechazó.

**Artículo 30 Estructura del laudo arbitral.** El laudo arbitral debe dictarse dentro del plazo acordado en el compromiso arbitral; debe estar fundado, ser congruente y adecuarse al objeto de la controversia delimitado en el compromiso arbitral. Este debe ser notificado fehacientemente a las partes.

**Artículo 31 Plazo de apelación.** El laudo dictado se puede recurrir dentro del término de 5 días hábiles administrativos de notificado, ante la autoridad que lo dictó. De dicho recurso se dará traslado a la parte que no hayaapelado para que lo conteste dentro del término de 3 días.

Las actuaciones deben ser elevadas a la autoridad del trabajo, la que —sin más trámite y en el mismo plazo determinado para dictar el laudo— revocará o confirmará la resolución arbitral recurrida.

La resolución definitiva se podrá recurrir ante el fuero laboral con competencia territorial que correspondiere. Dicha apelación no tendrá efecto suspensivo sobre el laudo hasta tanto la autoridad judicial no lo revoque.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes pueden —dentro de las 48 horas de notificadas— peticionar la modificación de cualquier error material que no haga al fondo de la cuestión.

**Artículo 32 Plazo de intervención.** Desde que las partes o la autoridad del trabajo intervengan en el asunto por presentación de las primeras, o de oficio por la segunda, y hasta que se ponga fin a la gestión, no podrá mediar un plazo mayor de 20 días, que puede prorrogarse en caso de previa conciliación mediante resolución fundada.

**Artículo 33 Efectos del laudo.** El laudo dictado tiene para las partes los mismos efectos que las convenciones colectivas de trabajo. Su incumplimiento dará lugar a la aplicación de las sanciones que legalmente correspondan. La decisión arbitral o lo conciliado por las partes será obligatorio para ellas por un plazo mínimo de 5 meses, salvo que expresamente se haya fijado otro término de vigencia. El plazo podrá reducirse a petición de parte interesada y por resolución fundada de la autoridad del trabajo si se invocan motivos sobrevinientes concretos y graves.

**Artículo 34 Conveniencia.** La conciliación y el arbitraje establecidos en el presente Capítulo no rigen cuando las normas legales o convencionales para la actividad de que se trate establezcan otras formas de solución para los conflictos colectivos que sean más favorables a los trabajadores. Tampoco afecta el derecho de las partes de acordar procedimientos distintos de conciliación y arbitraje.

### TÍTULO III

#### INSPECCIÓN Y VIGILANCIA: POLICÍA DEL TRABAJO POLICÍA DE HIGIENE Y SEGURIDAD

**Artículo 35 Inspección y vigilancia.** Policía del Trabajo, Policía de Higiene y Seguridad. La Secretaría de Trabajo tiene a su cargo los cuerpos de inspección, prevención, control y vigilancia en materia de Policía del Trabajo y Policía de Higiene y Seguridad, en los lugares donde se desempeñen trabajadores, cualquiera sea su modalidad, para verificar el efectivo cumplimiento de las leyes, decretos, convenciones colectivas, reglamentaciones y resoluciones que rijan tales prestaciones. Cuando en dichos contextos se verifique la presencia de elementos que permitan suponer la existencia de delitos en curso y/o trabajo prohibido, la Policía del Trabajo deberá dejar constancia de dicha situación y poner en conocimiento a las autoridades competentes.

**Artículo 36 Personal de inspección.** La competencia enunciada en el artículo anterior debe cumplirse mediante la intervención de los inspectores pertenecientes a las Direcciones de Policía del Trabajo y de Higiene y Seguridad. Estas direcciones deben llevar a cabo las inspecciones y cualquier otra tarea auxiliar que demande esa función. El personal que ejerza como inspector debe tener una formación comprobada en la materia. Los inspectores de Higiene y Seguridad deben poseer título técnico o profesional en el área.

**Artículo 37 Colaboración sindical.** Se podrá requerir la colaboración de los representantes de asociaciones sindicales de trabajadores, a fin de que acompañen a los funcionarios encargados de vigilar y fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales y de higiene y seguridad. También se debe propiciar la colaboración del delegado gremial del establecimiento donde se practique la inspección.

**Artículo 38 Auxilio.** Los inspectores y funcionarios de la Secretaría de Trabajo pueden requerir el auxilio de la fuerza pública si es necesario. Si, no obstante el auxilio de la fuerza pública, el funcionario actuante no logra cumplir las diligencias de que se trate, el personal actuante podrá solicitar al juez de turno y competente en la materia la orden de allanamiento correspondiente.

**Artículo 39 Facultades generales de los inspectores.** Los inspectores quedan facultados para lo siguiente:

- a) Ingresar libremente y sin notificación previa a los lugares de trabajo, en cualquier momento del día o de la noche.
- b) Requerir todas las informaciones necesarias para su función, en especial la exhibición de libros y documentos que las leyes y reglamentaciones de trabajo prescriban, y obtener sus copias o extractos.
- c) Relevar a todo el personal que se encuentre desarrollando tareas al momento del acto inspectivo. Si advierte trabajo prohibido o elementos que permitan suponer delitos en curso, relevará igualmente las personas presentes para poner en conocimiento a las autoridades pertinentes.
- d) Interrogar al empleador y al personal, solos o ante testigos. Si las circunstancias así lo exigen, el inspector podrá obligar el retiro del empleador, representante o personal jerárquico del ámbito donde se realiza aquel acto, a fin de facilitar la libre expresión del trabajador.
- e) Requerir la colocación de avisos que exijan las normas laborales.
- f) Si se detecta trabajo infantil y/o adolescente no protegido, deberá inmediatamente dar aviso al área de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente y proceder a realizar la inspección con los instrumentos específicos de fiscalización.
- g) Tendrán las demás facultades dispuestas por las normas vigentes en la materia.

**Artículo 40 Facultades específicas.** Los inspectores de Higiene y Seguridad tendrán, además de las facultades descriptas en el artículo anterior, las siguientes:

- a) Inspeccionar todos los lugares de trabajo y comprobar el funcionamiento de las medidas de higiene y seguridad.
- b) Realizar un muestreo de sustancias o materiales utilizados en el establecimiento, y/o realizar una evaluación técnica de condiciones de trabajo (iluminación, ruido, etcétera) si el criterio técnico del inspector así lo determina.
- c) Intimar la adopción de medidas relativas a las instalaciones o a los métodos de trabajo cuyo cumplimiento surja de normas legales o convencionales referentes a la salud, higiene o seguridad del trabajador.
- d) Disponer la adopción de medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la salud, higiene o seguridad del trabajador, incluida la suspensión de tareas en uno o más sectores de trabajo del establecimiento inspeccionado.
- e) Realizar las intervenciones necesarias en un puesto de trabajo, sector, tarea o ambiente de trabajo, a fin de que la autoridad del trabajo pueda determinar su calificación como insalubre, o el levantamiento de una insalubridad existente.
- f) Verificar y controlar el ejercicio profesional de los servicios de Medicina Laboral y de Higiene y Seguridad, en los establecimientos en los que prestan servicios, realizando el seguimiento de las actividades desarrolladas y el cumplimiento de la carga horaria profesional pertinente.

**Artículo 41 Obstrucción.** Queda prohibido cualquier accionar que impida, perturbe o retrase la actuación de las autoridades administrativas del trabajo, en particular la desarrollada en ejercicio de las atribuciones detalladas en el artículo anterior. La producción de un acto con esos efectos queda expuesta a las sanciones que se determinen a tal fin.

**Artículo 42 Actas de inspección y de infracción.** Dictamen acusatorio circunstanciado. Todo lo desarrollado en el acto inspectivo deberá ser registrado por el inspector actuante en un acta de inspección, la cual deberá ser labrada en forma circunstanciada, detallando la misión cumplida, los eventuales incumplimientos constatados e intimaciones realizadas. Si se verifica el incumplimiento de intimaciones realizadas previamente, situaciones con peligro inminente para la salud, higiene o seguridad del trabajador, u obstrucción desarrollada por parte de la razón social, se labrará un acta de infracción, debidamente circunstanciada, que describirá cada irregularidad constatada y la norma legal contrariada. Si se detectan incumplimientos de exigencias de las normas legales vigentes, ya sea en las actas elaboradas por la Policía del Trabajo o por otra autoridad competente, se elaborará un dictamen acusatorio circunstanciado. Las infracciones como los dictámenes acusatorios circunstanciados darán origen a las actuaciones sumariales pertinentes.

**Artículo 43 Preventiva y educativa.** El área de fiscalización y multas, mediante sus servicios de inspección, debe desarrollar una acción preventiva y educativa, sin perjuicio de la función punitiva por infracción a las referidas normas laborales y de seguridad e higiene, debe llevar un registro de inspección e infracciones —actualizado— de los antecedentes y referencias de cada empleador.

**Artículo 44 Prohibiciones.** Queda prohibido a los funcionarios tener interés directo o indirecto en entidades vinculadas al objeto de la inspección y/o a la actividad sujeta a fiscalización y no pueden revelar —incluso después de haber dejado de cumplir su función— los secretos comerciales o industriales, métodos de producción, cuyo conocimiento sea consecuencia del ejercicio de la función desempeñada. Tienen prohibido asimismo informar al empleador sobre la denuncia que motiva la inspección que realicen.

**Artículo 45 Inspectores honorarios.** La Secretaría de Trabajo puede autorizar a los representantes de asociaciones sindicales de trabajadores, a los efectos de colaborar en calidad de inspectores honorarios. Los citados representantes no están facultados para dictar ninguna orden a los dueños o gerentes de establecimientos, ni labrar actas de infracciones; solo deben restringir su accionar a poner en conocimiento de la autoridad del trabajo el resultado de sus visitas.

## TÍTULO IV

### VISADOS EXÁMENES MÉDICOS DE SALUD

#### CAPÍTULO ÚNICO

**Artículo 46 Misión.** La Dirección de Visados Médicos en Salud es responsable de realizar el visado de aquellos exámenes médicos laborales, que la legislación vigente define como de realización obligatoria.

**Artículo 47 Objetivo.** El objetivo primordial perseguido es que el o la trabajadora sea debidamente informada de los resultados de los exámenes médicos laborales que se le hayan realizado. El visado es de carácter preventivo, informativo y de instancia meramente administrativa, sin injerencia alguna en el inicio o continuidad del vínculo laboral.

**Artículo 48 Exámenes médicos laborales de visado obligatorio.** A fin de dar cumplimiento a los artículos 46 y 47, será de carácter obligatorio el visado de los siguientes exámenes:

- a) Preocupacionales o de ingreso.
- b) Periódicos, cuando el o la trabajadora se encuentre expuesta a alguno de los agentes de riesgo causales de enfermedades profesionales.

- c) Previos a una transferencia de actividad, cuando dicho cambio implique el comienzo de una eventual exposición a alguno de los agentes de riesgo causales de enfermedades profesionales, no relacionados con las tareas anteriormente desarrolladas.

## TÍTULO V

### INFRACCIONES Y SANCIONES

#### CAPÍTULO I

##### INFRACCIONES

**Artículo 49 Infracciones.** La Secretaría de Trabajo, a través del área de Fiscalización y Multas, debe aplicar sanciones por infracciones a las normas vigentes en materia laboral y de higiene y seguridad.

Las sanciones son las siguientes:

- a) Apercibimiento: cuando la causa de la imputación sea calificada como leve por no ser de especial gravedad y/o no produzca perjuicio real a los intereses del trabajador, y el infractor no tenga antecedentes de sanciones.
- b) Multa: cuando la causa de la imputación sea calificada como leve y el infractor tenga antecedentes de sanciones; o como grave o muy grave, tenga o no antecedentes. Puede aplicarse sin perjuicio de que, por las características del caso, se determine además la clausura del establecimiento inspeccionado.
- c) Clausura del establecimiento inspeccionado: cuando los incumplimientos sean calificados de especial gravedad, exista antecedente de infracciones muy graves, y/o exista una conducta omisiva por parte del infractor con reiterados incumplimientos de las intimaciones de la autoridad del trabajo. Durante el período de clausura, los trabajadores continuarán percibiendo sus remuneraciones íntegramente en forma normal y habitual.

**Artículo 50 Infracciones leves.** Son infracciones leves:

- a) El pago de las remuneraciones fuera del plazo legal, cuando el atraso sea de hasta 4 días hábiles si el período de pago fuera mensual, y de hasta 2 días hábiles si el período es menor.
- b) Cualquier otra que viole obligaciones meramente formales o documentales, salvo las tipificadas como graves o muy graves.
- c) Las acciones u omisiones violatorias de las normas de higiene y seguridad en el trabajo que afecten exigencias de carácter formal o documental, siempre que no sean calificadas como graves o muy graves.

**Artículo 51 Infracciones graves.** Son infracciones graves:

- a) La falta, en los libros de registro de los trabajadores, de alguno de los datos esenciales del contrato o relación de trabajo.
- b) La falta de entrega de los certificados de servicios o de extinción de la relación laboral a requerimiento del trabajador.
- c) La violación de las normas relativas en cuanto a monto, lugar, tiempo y modo del pago de las remuneraciones, así como la falta de entrega de copia firmada por el empleador de los recibos correspondientes, salvo lo dispuesto en inciso a) del artículo 49, de la presente.

- d) La violación de las normas en materia de duración del trabajo, descanso semanal, vacaciones, licencias, feriados, días no laborables y, en general, tiempo de trabajo.
- e) La violación de la normativa relativa a modalidades contractuales.
- f) Las acciones u omisiones violatorias de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, siempre que no sean calificadas como leves o muy graves.
- g) La obstrucción a la actuación de las autoridades administrativas del trabajo.
- h) La violación de las normas relativas a trabajo adolescente.
- i) La incomparecencia, sin justificación alguna, a las audiencias establecidas por la autoridad del trabajo. Toda otra violación o ejercicio abusivo de la normativa laboral no tipificada expresamente en esta ley, establecida para proteger los derechos del trabajador, para garantizar el ejercicio del poder de policía del trabajo y de higiene y seguridad, y para evitar a los empleadores la competencia desleal derivada de tales violaciones o conductas abusivas.

**Artículo 52 Infracciones muy graves.** Son infracciones muy graves:

- a) Las decisiones del empleador que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo o la ocupación por motivos de raza, color, ascendencia nacional, religión, género, edad, opinión política, origen social, gremiales, residencia o responsabilidades familiares.
- b) Los actos del empleador contrarios a la intimidad y dignidad de los trabajadores.
- c) La falta de inscripción del trabajador en los libros de registro de los trabajadores, salvo que se haya denunciado su alta a todos los organismos de seguridad social, incluidas las obras sociales, en la oportunidad que corresponda, en cuyo caso se considerará incluida en las infracciones previstas en el inciso a) del artículo 49, de la presente ley.
- d) La cesión de personal efectuada en violación de los requisitos legales.
- e) La violación de las normas relativas a trabajo de niños, niñas y adolescentes.
- f) La violación por cualquiera de las partes de las resoluciones dictadas con motivo de los procedimientos de conciliación obligatoria y arbitraje en conflictos colectivos.
- g) Las acciones u omisiones del inciso g) del artículo 51 de la presente ley, que deriven en riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores.

## CAPÍTULO II

### SANCIONES

**Artículo 53 De las sanciones.** La graduación de las sanciones son las siguientes:

- a) Las infracciones leves se deben sancionar de acuerdo con la siguiente graduación:
  - 1) Apercibimiento para la primera infracción leve, según los antecedentes y circunstancias de cada caso, evaluada por la autoridad de aplicación.
  - 2) Multas de 2 jus a 6 jus por cada trabajador afectado por la infracción constatada.
- b) Las infracciones graves se deben sancionar con multa de 6 jus a 24 jus por cada trabajador afectado por la infracción.

c) Las infracciones muy graves se deben sancionar con multa de 24 jus a 120 jus por cada trabajador afectado por la infracción constatada.

En casos de reincidencia respecto de las infracciones previstas en los incisos b) y c) del artículo 49 de esta ley, la autoridad de aplicación podrá adicionar a los montos máximos de la multa una suma que no supere el 10 % del total de las remuneraciones que se hayan devengado en el establecimiento en el mes inmediatamente anterior al de la constatación de la infracción.

En los supuestos de reincidencia en infracciones muy graves:

- Se podrá clausurar el establecimiento hasta que se constate el cumplimiento de la totalidad de las intimaciones realizadas o hasta un máximo de 10 días (lo que ocurra primero), manteniéndose entre tanto el derecho de los trabajadores al cobro de las remuneraciones. Si se trata de servicios públicos esenciales, deberán garantizarse los servicios mínimos.
- El empleador quedará inhabilitado por un año, a partir de quedar firme la sanción, para acceder a licitaciones públicas y suspendido de los registros de proveedores o aseguradores del Estado.

**Artículo 54 Procedimiento.** La comprobación y el juzgamiento de las infracciones se rigen por el procedimiento sumarial que establezca la autoridad del trabajo. Dicho procedimiento debe garantizar el derecho de defensa de la parte sumariada, el principio de amplitud probatoria y la forma y plazo de apelación ante los juzgados del trabajo.

**Artículo 55 Del destino de las multas.** Los fondos que se recauden a raíz de la aplicación de las sanciones previstas en la presente ley deben destinarse, en su totalidad, a mejorar los servicios de la Secretaría de Trabajo.

## TÍTULO VI

### CAPÍTULO ÚNICO

#### FONDO ESTÍMULO

**Artículo 56 Fondo estímulo.** Se reconoce para todo el personal de la Secretaría de Trabajo, incluido en el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) 3198 y los que a futuro lo modifiquen, la bonificación denominada «Fondo Estímulo». A tal efecto, se destinará a dicho fondo el 20 % del importe total recaudado en concepto del pago de multas, trámites arancelados y demás tasas o gravámenes cuya percepción se encuentran a cargo del organismo. Será un adicional mensual, variable y no permanente, de carácter remunerativo y estará sujeto a las detacciones que se establezcan en la negociación colectiva.

**Artículo 57 Derogación.** Se deroga la Ley 1625 y la Resolución 659.

**Artículo 58 Comuníquese al Poder Ejecutivo.**

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los tres días de octubre de dos mil veinticuatro.

Isabel Ricchini  
Secretaria de Cámara  
H. Legislatura del Neuquén

Gloria Argentina Ruiz  
Presidenta  
H. Legislatura del Neuquén

**POR TANTO:**

Téngase por Ley de la Provincia, cúmplase, comuníquese, publíquese y dese al Registro y Boletín Oficial y archívese.