

PODER LEGISLATIVO



PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO,
ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR
REPÚBLICA ARGENTINA

LEGISLADORES

Nº 247

PERÍODO LEGISLATIVO 2012

**EXTRACTO BLOQUE P.J. PROYECTO DE LEY MODIFICANDO LA LEY PROVIN-
CIAL Nº 147.**

Entró en la Sesión de: 28 JUN. 2012

Girado a la Comisión Nº: 6

Orden del día Nº: _____



Provincia de Tierra del Fuego,
Antártida e Islas del Atlántico Sur
República Argentina
PODER LEGISLATIVO
BLOQUE PARTIDO JUSTICIALISTA

PODER LEGISLATIVO
SECRETARIA LEGISLATIVA

22 JUN 2012

MESA DE ENTRADA
N° 247 Hs. 15 FIRMA



“2012 en Memoria a los Héroes de Malvinas”

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. a los fines de remitir el presente Proyecto de Ley a través del cual se incorporan al Título VIII: Juicio Laboral, del Libro IV: Procesos Especiales, de la Ley provincial 147, Código Procesal Civil, Comercial, Laboral, Rural y Minero de la Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, los artículos 648 bis y 648 ter, normas que otorgarán a los trabajadores, acreedores por remuneraciones, asignaciones familiares o rubros de los denominados no remunerativos, un medio idóneo para hacer valer sus legítimos derechos en un tiempo razonable y que consiste en el establecimiento de procesos de ejecución, previa preparación de la vía ejecutiva. La presente reforma pretende generar un fuerte cambio en la judicialización de los reclamos laborales, teniendo como expectativa que estos disminuirán notoriamente y se tornarán más eficientes y expeditos. Ello, en atención a los fundamentos que seguidamente expondré.

A) CONSIDERACIONES GENERALES.

I.- DERECHO DEL TRABAJO Y SUS PRINCIPIOS.

1. Origen de la rama del derecho laboral.

No resulta equivocado definir al derecho del trabajo/derecho laboral como una rama de la ciencia jurídica histórica, puesto que tiene su origen en el maquinismo y la Revolución Industrial, que crea un lugar o establecimiento novedoso para la época feudal: la fábrica, donde varias personas con materias primas y utilizando las maquinarias, producían un producto nuevo.

En la época feudal, existían personas que tenían oficios o especialización y recibían en sus talleres jóvenes (aprendices) que concurrían a su costo y sin recibir ninguna contraprestación, eran formados y adquirían los conocimientos del oficio.

Para esa época, teníamos en general un derecho común (o civil) que regía para todas las personas y un derecho comercial o mercantil que regulaba a los comerciantes.

En el lugar nuevo -la fábrica- las relaciones entre el dueño de la misma y las personas que laboraban debían ser reguladas por otras normas jurídicas, puesto que la subordinación que el trabajador tenía respecto del empleador no era personal sino funcional. Ello implicaba que no podía estar legislado en el Código Civil, mucho más cuando vemos que las partes intervinientes no están en igualdad de condiciones previas a la contratación. Otro tanto sucedía respecto de la prestación de la fuerza de trabajo, que no era una cosa sujeta al comercio y por lo tanto ajena al derecho mercantil.

Es allí cuando aparece el “nuevo derecho” -al decir del senador nacional Dr. Alfredo Palacios- para regular esos nuevos personajes de una relación diferente a la civil y la comercial. Históricamente se denomina a esa situación “la cuestión social”, concepto que luego fuera receptado por la Iglesia Católica Apostólica Romana en la Doctrina Social con la primera encíclica “*Rerum novarum*” hasta la más reciente “*Laboris exercens*”.

2. Características.

El derecho del trabajo tiene como caracteres principales centrales dos cuestiones que lo diferencian de las normas generales y especiales, en primer lugar no son iguales las condiciones de las partes previas a la contratación y en segundo lugar como consecuencia de esta

“Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur, son y serán Argentinos”



circunstancia fáctica la norma laboral es y debe ser protectoria de la parte más débil de la relación, entiéndase con claridad, el trabajador.

No debemos equivocarnos, la igualdad personal protegida por la Constitución Nacional en su art. 16 no es suficiente para el ámbito del trabajo y es por ello el art. 14 bis de la Norma Fundamental expresa que: *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes.”*

3. Principios.

Sin perjuicio, de los distintos principios considerados por la doctrina: conservación del contrato, irrenunciabilidad, norma más favorable para el trabajador, realidad, condiciones menos favorables, prohibición de hacer discriminaciones, convención más favorable, sustitución de las cláusulas nulas, buena fe, justicia social, equidad, gratuidad, razonabilidad, intangibilidad remuneratoria, suficiencia salarial, indemnidad, respeto por la autonomía sectorial, estimo esenciales: a) el favor operari, que en el texto de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley Nacional 20.744 y su modificatoria, ley 26.428) tiene su protagonismo en el art. 9 y en el art. 17 incorporado a la Ley de Contrato do Trabajo (Ley 20.744 y sus modificatorias) por el art. 1º de la Ley 26.592 (BO del 21/5/2010); y b) el protectorio, de acuerdo al art. 14 bis de la Constitución Nacional:

“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes...”

Asimismo, la CSJN ha expresado en distintas sentencias, pero fundamentalmente en *“Aquino”* que el trabajador es preferentemente protegido.

II.- PROCESO LABORAL Y SUS PRINCIPIOS.-

1. Los principios del derecho del trabajo y su influencia en el proceso laboral.

Como lo expusiera anteriormente, el desequilibrio de fuerzas entre trabajador y empleador, generador de una desigualdad para negociar, es uno de los grandes ejes que dieron nacimiento al Derecho del Trabajo, que desarrolló sus grandes principios (protectorio, irrenunciabilidad, continuidad, primacía de la realidad) a efectos de conseguir la igualdad - o al menos un equilibrio- en el intento de atenuar las asimetrías existentes entre uno y otro.

Ahora bien, para que este equilibrio se traslade al proceso laboral, es imprescindible adecuar el derecho instrumental al derecho sustancial, recogiendo el primero el espíritu, las metas y los principios de este último, para hacerlos operativos, de modo que también en el proceso se corrijan las desigualdades apuntadas precedentemente.

Considerando al Principio Protector como el principal de los principios del Derecho del Trabajo y cuyo fundamento responde al propósito de nivelar desigualdades, Pasco Cosmópolis (1) apunta que ello es plenamente válido para el Derecho Procesal del Trabajo *“dado que las desigualdades, el desequilibrio, la posición preeminente del empleador frente al trabajador propias de la relación de trabajo, se trasladan a la relación jurídico-procesal, donde adquieren nuevas manifestaciones”*.

Por eso el maestro uruguayo Plá Rodríguez (2), señalaba como principios que deben estar en el proceso laboral y que no están en el proceso común o civil, los siguientes: la desigualdad compensatoria, la búsqueda de la verdad real y la indisponibilidad.

2. Proceso laboral y sus principios.

La propia Constitución de la Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, determina como objeto *“...exaltar la dignidad humana protegiendo los derechos*



individuales y sociales; garantizando la libertad, la igualdad, la justicia y la seguridad consolidando un Estado de Derecho bajo el imperio de la ley;”

Contiene, asimismo, normas mediante las cuales se asegura la tutela judicial efectiva, el acceso a la jurisdicción y a la defensa de los derechos, establece un sistema de asistencia profesional gratuita y el beneficio de litigar sin gastos, definiendo al trabajo como un “derecho y un deber social” y reconoce como principios, entre otros, el principio protectorio y *favor operari* (“... protección contra el despido arbitrario. En caso de duda, sobre la interpretación de normas laborales, prevalece la más favorable al trabajador”).

Así el art. 13º establece que:

“Todas las personas en la Provincia gozan de los derechos y garantías que reconoce la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales ratificados por la República y esta Constitución, conforme las leyes que reglamentan su ejercicio, y están sujetas a los deberes y restricciones que los mismos imponen”.

También, en lo que se relaciona con la materia en estudio, el art. 14º dispone:

“Todas las personas gozan en la Provincia de los siguientes derechos: ... inc. 9 – A petionar ante las autoridades y obtener respuesta fehaciente, y acceder a la jurisdicción y a la defensa de sus derechos”.

Asimismo, nuestra Carta Magna Provincial dispone:

**“CAPITULO II
DERECHOS SOCIALES
Del trabajador**

Artículo 16.- *El trabajo es un derecho y un deber social; es el medio legítimo e indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales de la persona y de la comunidad.*

Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur es una Provincia fundada en el trabajo y como tal reconoce a todos sus habitantes los siguientes derechos:

1 - A la libre elección de su trabajo y a condiciones laborales equitativas, dignas, seguras, salubres y morales.

2 - A la capacitación, al bienestar y al mejoramiento económico.

3 - A una jornada limitada, acorde con las características propias de cada labor, con descansos adecuados y vacaciones pagas.

4 - A una retribución justa y a un salario mínimo, vital y móvil.

5 - A igual remuneración por igual tarea en igualdad de condiciones y a retribuciones complementarias por razones objetivas, motivadas en las características del trabajo y del medio en que se presten.

6 - A que se prevean y aseguren los medios necesarios para atender las exigencias de su vida y de la familia a su cargo en caso de accidentes, vejez, situación de desempleo y muerte, que tiendan a un sistema de seguridad social integral.

7 - A participar por medio de sus representantes en la administración de las instituciones de previsión y seguridad social de las que sean beneficiarios.

8 - A la defensa de los intereses profesionales.

9 - A la gratuidad para la promoción de actuaciones administrativas o judiciales de naturaleza laboral, previsional o gremial.

10 - A asociarse libre y democráticamente en defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales en sindicatos que puedan federarse o confederarse del mismo modo. Queda garantizado a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje, y el derecho de huelga.

11 - A la inembargabilidad de la indemnización laboral y de parte sustancial del salario y haber previsional.



12 - *A la estabilidad en el empleo público de carrera, no pudiendo ser separado del cargo sin sumario previo que se funde en causa legal y sin garantizarse el derecho de defensa. Toda cesantía que contravenga lo antes expresado será nula, con la reparación pertinente.*

13 - *Al escalafón en la carrera administrativa.*

14 - *A la protección contra el despido arbitrario.*

En caso de duda, sobre la interpretación de normas laborales, prevalece la más favorable al trabajador.

A los fines de garantizar la efectiva vigencia de los derechos enunciados en el presente artículo, el Estado Provincial reivindica la potestad de ejercer la policía del trabajo en el ámbito de su jurisdicción, en el modo y forma que fije la ley."

"Acceso a la Justicia"

Artículo 44.- *En ningún caso puede resultar limitado el acceso a la justicia por razones económicas. La ley establecerá un sistema de asistencia profesional gratuita y el beneficio de litigar sin gastos."*

En igual sentido, en el Título II de la Primera Parte, nuestra Constitución Provincial fija como "POLÍTICAS ESPECIALES DEL ESTADO", la "PREVISIÓN Y SEGURIDAD SOCIALES Y SALUD".

Ahora bien, teniendo en cuenta que el derecho del trabajo tiene su autonomía, habiéndose abierto de la normativa de los Códigos Civil y Comercial, los principios del proceso laboral están absolutamente marcados por los del derecho de fondo.

Sostener ello, no implica ni prejuzgamiento ni indefensión, puesto que todo justiciable tiene garantizados los derechos constitucionales de legítima defensa y al debido proceso.

Ello sumado a que conforme la Ley provincial 147 artículo 50.4, el Tribunal está facultado: *"Para ordenar las diligencias necesarias al esclarecimiento de la verdad de los hechos controvertidos, respetando el derecho de defensa de las partes."*

Asimismo, otros principios contemplados en la Ley provincial 147 mencionada, que también rigen el derecho sustancial laboral son: *gratuidad, impulso procesal de oficio, celeridad, inmediatez, fallo ultra petita.*

Cabe destacar que además tiene plena vigencia el *principio de igualdad por compensación*, por aplicación del art. 17 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

Por otro lado, existen *presunciones* en la Ley Nacional N° 20.744 de Contrato de Trabajo que deben ser tenidas en cuenta por el juzgador al momento de evaluar la prueba y dictar sentencia. A saber:

"Art. 23. — Presunción de la existencia del contrato de trabajo.

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

Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio."

"Art. 55. — Omisión de su exhibición.

La falta de exhibición o requerimiento judicial o administrativo del libro, registro, planilla u otros elementos de contralor previstos por los artículos 52 y 54 será tenida como presunción a favor de las afirmaciones del trabajador o de sus causa-habientes, sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos."

"Art. 57. — Intimaciones. Presunción.

"Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur, son y serán Argentinos"



Constituirá presunción en contra del empleador su silencio ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo. A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable el que nunca será inferior a dos (2) días hábiles.”

“Art. 178. —Despido por causa del embarazo. Presunción.

Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.”

La Ley de Contrato de Trabajo también preve la *exclusión de presunciones*, tal como reza el siguiente artículo:

“Art. 58. —Renuncia al empleo. Exclusión de presunciones a su respecto.

No se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquél sentido.”

III.- FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y DEL DERECHO BASICO UNIVERSAL.

1. Normas constitucionales.

Para esta fundamentación, además de las normas constitucionales provinciales desarrolladas precedentemente, es menester poner de resalto algunas normas nacionales de jerarquía constitucional, que nos iluminen el camino:

La Constitución Nacional en el Preámbulo se propone afianzar la justicia, luego el art. 14 bis expresa que: “*El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes.*”, para luego proclamar la inviolabilidad de la propiedad (art. 18).

Asimismo, su art. 5° indica que cada provincia dictará para sí una Constitución, conservando el poder no delegado (art. 121) -en este caso las leyes procesales- y por el art. 75 inc. 12 el Congreso dictará los códigos y leyes generales.

Continuando con el art. 5, las provincias dictan su propia Constitución bajo el sistema representativo republicano, de acuerdo con los principios, declaraciones y garantías de la Constitución Nacional; y que asegure su administración de justicia, su régimen municipal, y la educación primaria. Bajo de estas condiciones, el Gobierno federal, garante a cada provincia el goce y ejercicio de sus instituciones.

En la reforma de 1994 (art. 75 inc. 22) se incluyen tratados internacionales sobre derechos humanos con jerarquía constitucional.

2. Derecho Básico Universal.

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) “... Art. 8: Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales ...”; “Art. 10: Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos...”; “Art. 28: Toda persona tiene derecho a que se establezca un



orden social internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.”

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948) “Derecho al trabajo y a una justa retribución. Artículo XIV. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.”

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Nueva York, 1966) “Art. 5.2: No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un país en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, a pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado”; asimismo reconoce que el derecho a trabajar comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida (Art. 6), que para ello se devengue un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor (Art. 7) y reconoce también el derecho a una mejora continua de las condiciones de existencia (Art. 11), para lo cual el organismo asume la obligación de implementar políticas que contribuyan a la aplicación efectiva y progresiva del pacto (Art. 22).

Pacto de San José de Costa Rica (Convención Americana sobre DD. HH., 1969). El párrafo 2do. de su Preámbulo, sabiamente, reconoce que “... los derechos esenciales del Hombre [...] tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los estados americanos...” y en lo que aquí nos interesa, en el párrafo 4to. dice que “... sólo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos ...”. Para lograr tales aspiraciones, en el Art. 8 expresa: “1.- Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial [...] para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o cualquier otro carácter...”; en el Art. 24 expresa: “Todas personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”; en el Art. 25 proclama “... Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente convención, ...” y también impulsa el desarrollo progresivo (Art. 26).

Protocolo de San Salvador (adicional al anterior, 1988), en el tercer párrafo de su Preámbulo reitera el “... reconocimiento de la dignidad de la persona humana ...” y enfatiza que “... jamás pueda justificarse la violación de unos en aras de la realización de otros ...”, desarrollando en su Art. 7 la esencialidad de las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, entre las cuales está lo que conocemos como justa retribución (Art. 14 bis Constitución Nacional).

Asimismo, debo mencionar la **Carta Interamericana de Garantías Sociales (Bogotá, 1948)** que en su Art. 1 reconoce la superación de los derechos sociales y el mejoramiento progresivo de los niveles de vida de la comunidad en general; la **Declaración de Principios Sociales de América (Méjico, 1945)** al proclamar que el hombre debe ser el centro de interés de todos los esfuerzos de los pueblos y de los gobiernos; el **Convenio OIT 95 (Ginebra, 1949)** que prohíbe a los empleadores limitar en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario el que dispone la igualdad de remuneración por igual tarea; la **Declaración de la OIT** relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento (Ginebra, 1998) enfatizando que todos los países miembros de la OIT, aún cuando no hubieran ratificado los convenios de ésta, por su condición de integrantes del nucleamiento, tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, todos los principios relativos a los derechos fundamentales contenidos en los documentos emitidos por el organismo; la **Declaración Sociolaboral del Mercosur (Río de Janeiro, 1998)** que, entre otros puntos, señala como propósito asegurar armonía entre el progreso económico y el bienestar social, tendiente a elevar el nivel de vida y corregir los desequilibrios sociales y **Bases Constitucionales para la América Latina y el Caribe (Equipo Federal del Trabajo, Buenos Aires, 2005)**, que en su Art. 203 dice: “Se asegura a todo habitante el acceso a una Justicia rápida, eficaz y gratuita. No se pondrá traba alguna para ello en razón de las personas, de sus condiciones



físicas o intelectuales, ni de tipo legal o económico que signifique, en definitiva, una traba a su constitucional derecho de obtener una decisión o sentencia pronta, eficaz, segura y cierta”.

La elevación del Hombre y el mejoramiento de las condiciones de trabajo (con especial énfasis en los conceptos de justa retribución, indemnidad y derecho a un sostenido progreso social) conforman el orden público laboral que se desprende del insoslayable Derecho Básico Universal citado supra y al cual debemos atenernos.

IV.- ANTECEDENTES JURISPRUDENCIALES DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

Los antecedentes jurisprudenciales de la CSJN desde los fallos "Vizzoti", "Aquino", "Castillo", "Silva c/ Unilever", "Torrillo c/ Gulf Oil", "Trejo c/ Sterna", "Rossi c/ Estado Nacional", entre otros, han puesto a los derechos humanos respecto de las relaciones laborales, incluyendo los principios de progresividad, prohomine, in dubio pro justitia social, protectorio.

Asimismo la CSJN ha expresado en sus sentencias una remisión a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que ha tratado el concepto de proyecto de vida como también la obligación del Estado Argentino (entendiendo al Ejecutivo, Legislativo y Judicial) de cumplir los tratados internacionales por ser integrante de un organismo internacional, so pena de la responsabilidad que impone el art. 27 de la Convención de Viena sobre Tratados Internacionales, según el cual «una parte no puede invocar disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado».

B.- CONSIDERACIONES PARTICULARES.-

"El pecado más grave de la ciencia procesal de estos últimos cincuenta años ha sido, a mi entender, precisamente este: haber separado el proceso de su finalidad social; haber estudiado el proceso como un territorio cerrado, como un mundo por sí mismo, haber pensado que se podía crear en torno al mismo una especie de soberbio aislamiento separándolo cada vez de manera más profunda de todos los vínculos con el derecho sustancial, de todos los contactos con los problemas de sustancia; de la justicia, en suma". Piero CALAMANDREI.(3)

Y, justamente, por aquella indisoluble ligazón ideológica con el derecho sustancial es que las palabras de Piero Calamandrei resultan, hogañeo, de una actualidad inusitada. Es que si el proceso se concibe como el instrumento necesario -y técnico- para hacer efectivos los derechos sustanciales, cuánto más debe verificarse esta conjunción en el contorno del derecho del trabajo, disciplina jurídica llamada a dar respuesta a las más elementales normas protectorias de la persona del trabajador, toda vez que el objeto material del derecho del trabajo es, precisamente, la regulación jurídica del intercambio de trabajo por dinero. Ello no sería posible sin el soporte del procedimiento laboral. O dicho de otra manera, el procedimiento laboral, consecuencia de sus principios, de su diseño doctrinal y, en suma, del aporte jurisprudencial de las últimas siete décadas ha venido a transformarse en la herramienta para la efectiva aplicación de los derechos sustanciales, en el instrumento llamado a cumplir aquella finalidad social, y por ende protectoria, reclamada por Calamandrei.

Es que reflexionar desde los "principios procesales" no resulta una actitud regresiva sino, muy por el contrario, volver nuestra mirada axiológica al esquema y al contorno supralegal que dio anclaje al nacimiento de la disciplina. Es que después de haber sufrido los embates de las corrientes neoliberales y flexibilizadoras, tanto en lo sustancial como en lo procesal, que -al decir del profesor uruguayo Barbagelatta (4)- tuvieron como finalidad la desaparición del proceso laboral, volver a reflexionar sobre los principios que dieron nacimiento al procedimiento laboral supone un reencuentro con los orígenes mismos de nuestra materia.

Desde esta mirada, el núcleo fundamental del presente proyecto de ley, pretende poner en acción aquellos principios procesales, sirviendo estos de guía para la proyección de un procedimiento laboral ágil y moderno que intenta superar los condicionamientos disvaliosos



Provincia de Tierra del Fuego,
Antártida e Islas del Atlántico Sur
República Argentina
PODER LEGISLATIVO
BLOQUE PARTIDO JUSTICIALISTA



“2012 en Memoria a los Héroes de Malvinas”

impuestos por la propia realidad judicial y social que, en el correr diario, transitan los empleados, condicionamientos que responden a un complejo entramado de causas y efectos que necesitan imperiosamente de una apropiada administración de justicia laboral, ya que esta cumple un papel invalorable para la convivencia social pacífica, así como para la organización de la vida social, económica y política.

Ello por cuanto, ningún proceso como el laboral, compromete la paz social, dado que en él se manifiestan en pugna los factores de la producción “capital-trabajo”, encontrándose el Estado particularmente interesado en la resolución del conflicto, debiendo éste hacer efectivo los principios del derecho laboral sustantivo y de procedimiento, en especial el de celeridad, atento que la controversia individual, puede convertirse en conflicto colectivo que incida negativamente en la estabilidad política y económica del Estado.

Compartiendo este marco iusfilosófico, la Ley provincial 147 en el art. 12 expresa:

“Para interpretar la norma procesal, el Tribunal deberá tener en cuenta que el fin del proceso es la efectividad de los derechos sustanciales. En caso de duda se deberá recurrir a las normas generales, teniendo presente los principios fundamentales del derecho y especiales del proceso y la necesidad de preservar las garantías constitucionales del debido proceso y de la defensa en el mismo.”

En este entendimiento, y guiado por la idea de mantener tanto la letra como el espíritu de la actual legislación, el presente Proyecto de Ley incorpora a la Ley provincial 147 dos normas, el art. 648 bis (Preparación de vía ejecutiva) y el art. 648 ter (Sanción Procesal por falta de pago) al articulado vigente, imprimiéndole así, más agilidad al proceso, en los supuestos allí enunciados: *“Los salarios, asignaciones familiares o rubros denominados no remunerativos provenientes de una relación individual de trabajo subordinado, hasta un máximo de tres (3) meses devengados, vencidos e impagos (artículos 103, 103 bis, 107, 126, 128 y concordantes de la Ley Nacional 20.744 y Ley 24.714)...”*

La norma comprende a todos los trabajadores regulados por la Ley de Contrato de Trabajo y por estatutos especiales: Ley 22.250, Decreto-Ley 326/56 y Ley 22.248. Por tanto, no excluye a los trabajadores de la construcción, del servicio doméstico y agrario. Sólo el empleo público no se encuentra enmarcado dentro del proceso proyectado.

Asimismo, se aclara que las remisiones a la Ley Nacional 20.744 obedecen a que aquellos regímenes carecen de una precisa conceptualización de algunos términos, por lo que se internaliza dentro de la ley procesal las definiciones dadas por la Ley Nacional premencionada, teniendo en miras aventar con ello, eventuales futuros debates sobre el alcance de los vocablos empleados.

En consecuencia, la norma remite a varios artículos de la Ley Nacional 20.744 dando así en forma explícita y unívoca tanto del concepto remuneración (en general pero particularmente en dinero), como de los llamados beneficios sociales (no remunerativos) y de los rubros correspondientes a asignaciones familiares (contenidos en ley específica), como así también cuales son los períodos y plazos de pago.

Al concepto “salario” se le otorga el alcance contenido en el art. 1 del Convenio OIT 95:

“...el término “salario” significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”

“Las Islas Malvinas, Georgias y Sandwich del Sur, son y serán Argentinos”



En este procedimiento resulta posible distinguir dos etapas: una primera de carácter extrajudicial o prejudicial y otra judicial.

a) Etapa prejudicial.

A su vez esta etapa contiene dos actos claramente diferentes: a) el requerimiento o intimación y b) el reconocimiento o desconocimiento del requerido.

En cuanto a los términos de la intimación a cursar -pautas "a", "b" y "c" del art. 648 bis.1 se reconoce un cierto parentesco con el art. 11 de la Ley Nacional 24.013 y ello justamente por cuanto los dos primeros datos tienen por objeto obligar al trabajador a perfilar los límites estructurales de la vinculación laboral que esgrime y que fundamentan el reclamo (pauta "c"), proponiendo al empleador los puntos básicos sobre los cuales girará el debate, para que éste ejerza su derecho de defensa y proveyendo a los magistrados de suficientes elementos de juicio para fundar sus decisiones.

Para evitar todo tipo de malentendido o incluso alguna maniobra elusiva, la misma intimación (Art. 648 bis.2) pone en cabeza del empleador requerido la obligación de dar respuesta puntual sobre la procedencia de cada uno de los rubros reclamados, como así también sobre la veracidad de cada uno de los datos invocados por el trabajador; no le basta con la negativa genérica, debe ser explícito respecto a cada uno de los tópicos que conforman la pretensión en responde. Tanto ello es así que la norma asimila el silencio o la falta de respuesta concreta, a la tácita admisión de los fundamentos del reclamo, seguida de la negativa al pago.

La negativa de vínculo laboral, enerva el procedimiento previsto en el art. 648 bis, en cuyo caso al trabajador le asiste el derecho a promover demanda tendiente al reconocimiento de su derecho por el tradicional proceso de conocimiento.

Si el deudor está dispuesto a satisfacer el reclamo (en todo o en parte), debe indicar con absoluta precisión (art. 648 bis inc. 3) el lugar, el día y la hora en que pagará, permitiendo así la comprobación del acto o su incumplimiento.

Asimismo, se establece un límite temporal para que el empleador haga efectivo el crédito reclamado, esto es, cinco (5) días contados a partir de la fecha de recepción de la intimación contenida en el art. 648.1 bis.

Con la respuesta del demandado finaliza esta etapa.

b. Etapa judicial.

Concluida la etapa prejudicial, se inicia la segunda etapa, la "judicial", mediante la cual se llevará a cabo la preparación de la vía ejecutiva, propiamente dicha.

En efecto, en actuación autónoma, se inicia la etapa judicial, acompañando al escrito respectivo los documentos originales que acreditan el intercambio de comunicaciones y los datos de los testigos ofrecidos para que comparezcan "a primera audiencia", en número no mayor de tres (3). Su declaración se encuentra circunscrita a la antigüedad y categoría profesional del ejecutante. Va de suyo que ello resultaría innecesario si se hallara admitido en la respuesta dada por el ejecutado, alguno o la totalidad de estos extremos.

“Dentro de los cinco (5) días de recibida la causa por el Tribunal y comprobado el cumplimiento de los requisitos citados, se dispondrá libramiento de oficio al respectivo correo para que en el plazo de cinco (5) días hábiles se expida sobre la autenticidad y registros de entrega de las comunicaciones habidas. En el mismo auto se fijará primera audiencia para que comparezca el ejecutante a ratificar su acción y para el recibimiento de la testimonial ofrecida.”(art. 648 bis.5).

“Cumplidos los requisitos indicados en el artículo 648 bis.5, conformado el reclamo por los dichos ratificatorios de al menos dos (2) testigos, con más la respuesta positiva del correo, queda integrado el "Título Ejecutivo".(art. 648 bis.6.).



En caso de haberse cumplido escrupulosamente con los pasos detallados por la normativa que por el presente proyecto de ley se impulsa, se habrá conformado el título ejecutivo, en base al cual por auto fundado, el tribunal estará en condiciones de emitir mandamiento de intimación de pago y en su defecto embargo.

El empleador podrá agregar, a lo expuesto en el intercambio telegráfico, las excepciones mencionadas en el art. 648 bis.7.

Cuando en el supuesto del art. 648 bis.3 el deudor incumpliera con el pago prometido, la acción tramitará por el procedimiento establecido para la ejecución de sentencia.

Cabe además la posibilidad de plantear juicio de conocimiento posterior previsto en el art. 489 del C.P.C.C.L.R.yM para revisar lo resuelto en el ejecutivo, con todo lo cual se cubre adecuadamente los requisitos propios de la defensa en juicio (Art. 18 Constitución Nacional y Art. 14 inc. 9 y 35° de la Constitución Provincial).

El presente proyecto de ley incorpora, a través del art. 648 ter, otro instituto que es la sanción procesal por falta de pago, en tiempo, de los salarios. En cierto modo, esta norma viene a completar el supuesto previsto en el art. 2 de la Ley Nacional 25.323 con la diferencia que apunta a muy distintos conceptos, ya que mientras éste se refiere a indemnizaciones, esta propuesta rige para otros rubros (salarios, asignaciones familiares o rubros de los llamados no remunerativos).

Desde el punto de vista de su naturaleza, el art. 648 ter es una norma procesal cuya sanción resulta reservada por la Constitución Nacional a las provincias.

En efecto, la calificación procesal de la conducta de las partes es propia del derecho adjetivo. Así la temeridad y malicia se encuentra regulada en el art. 63 de la Ley provincial 147. Lo que la norma proyectada hace, es establecer expresamente un supuesto de conducta temeraria y maliciosa. Esto es, conforme lo viene afirmando desde hace mucho tiempo la jurisprudencia en forma reiterada y concordante, litigar con la conciencia de la sinrazón. En caso de configurarse el supuesto previsto por la norma del artículo en comentario, el juez deberá aplicarla, con carácter imperativo, pudiendo prudencialmente, reducir la sanción dispuesta por el primer párrafo del art. 648 ter, hasta la mitad del porcentaje allí indicado.

En conclusión, la incorporación de ambos artículos a la Ley provincial 147 no le cambia el espíritu ni la estructura tradicional al fuero laboral, sino que lo repotencializa proveyendo al procedimiento de herramientas útiles y ágiles para hacer efectivos los principios que rigen el derecho del trabajo y por ende el procesal laboral.

El procedimiento previsto en este proyecto de ley, seguramente impulsará al deudor moroso a buscar una solución inmediata, consciente de la exigüidad para hacer efectivo el crédito reclamado (artículo 648 bis) y de la sanción por falta de pago a la que se encuentra sujeto, en caso de configurar el supuesto previsto por la norma contenida en el artículo 648 ter.

Asimismo, logra una mayor y mejor protección del trabajo como derecho y como deber social, posibilitando que las causas judiciales se decidan en tiempo razonable, restableciendo el equilibrio entre las partes mediante el cumplimiento de la prestación pendiente, atendiendo a su especial naturaleza, cual es la de un crédito alimentario.

Cuando el Estado reconoce un derecho a sus ciudadanos, debe obligatoriamente instrumentar los mecanismos necesarios para que todos puedan acceder efectivamente a su protección y cumplimiento, de lo contrario el reconocimiento no es más que una "carta de intención" huérfana de entidad y trascendencia real.

Es por todo lo expuesto que elevo al Sr. Presidente y por su intermedio al resto de los legisladores, el presente proyecto de ley, solicitando desde ya el acompañamiento, por cuanto ello nos permitirá mejorar el servicio de administración de justicia en el fuero laboral y por consiguiente coadyuvar a la efectiva realización de la Justicia Social, en consonancia con las grandes pautas de nuestra Carta Magna.



Provincia de Tierra del Fuego,
Antártida e Islas del Atlántico Sur
República Argentina
PODER LEGISLATIVO
BLOQUE PARTIDO JUSTICIALISTA



“2012 en Memoria a los Héroes de Malvinas”

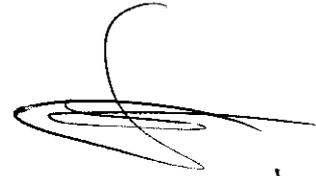
(1) Pasco Cosmópolis, Mario. “El principio protector en el Derecho Procesal del Trabajo”. Rev. Trabajo y Seguridad Social, Tomo 2001.

(2) Pla Rodríguez, “ Los principios del derecho del trabajo”, Edit. Depalma, 2da edición actualizada, 1978.

(3) Texto del discurso pronunciado por el profesor Piero Calamandrei en la sesión inaugural del Congreso Internacional de Derecho Procesal Civil (Florencia, Italia, 30 de setiembre al 3 de octubre de 1950). El texto completo puede espigarse en Estudios sobre el proceso civil de Piero Calamandrei, traducción de Santiago Sentís Melendo, Ejea, Buenos Aires, 1973, t. III, pp.201 y ss.

(4) Barbagelatta, Héctor H.: “La justicia laboral en los tiempos del neoliberalismo”, ponencia presentada en el VIII Congreso Internacional de Política Social, Laboral y Previsional, Fundación de Altos Estudios Sociales, Buenos Aires, 1996, pp. 14 y ss.


María Susana SIRACUSA
Legisladora Provincial
Poder Legislativo


Néstor Eduardo BARRIENTOS
Legislador Provincial
Poder Legislativo



**LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO,
ANTARTIDA E ISLAS DEL ATLANTICO SUR
SANCIONA CON FUERZA DE LEY**

Artículo 1º.- Incorporase el artículo 648 bis al Título VIII: Juicio Laboral, del Libro IV: Procesos Especiales, de la Ley provincial 147, con el siguiente texto:

"Artículo 648 bis.- Preparación de vía ejecutiva. Los salarios, asignaciones familiares o rubros denominados no remunerativos provenientes de una relación individual de trabajo subordinado, hasta un máximo de tres (3) meses devengados, vencidos e impagos (artículos 103, 103 bis, 107, 126, 128 y concordantes de la Ley nacional 20.744 y Ley nacional 24.714), podrán ser demandados judicialmente preparando la vía ejecutiva, como se dispone seguidamente:

El trabajador que pretenda acogerse al procedimiento aquí establecido, como condición esencial para la viabilidad de la acción, deberá:

648 bis.1. Por el plazo y con las modalidades del artículo 57 de la Ley nacional 20.744 cursar a quien considere su deudor una intimación extrajudicial fehaciente (carta documento o telegrama Ley nacional 23.789) que contenga necesariamente: a) fecha de ingreso o antigüedad computable del reclamante según artículo 18 de la Ley nacional 20.744; b) categoría profesional o funciones cumplidas durante el período involucrado en la petición y c) suma total del crédito reclamado, con expresión clara y concreta de los períodos, rubros y montos que la componen. La intimación, so pena de nulidad, deberá incluir la transcripción del artículo 648 bis.2.

648 bis.2. El intimado deberá pronunciarse puntualmente sobre la veracidad de los datos contenidos en la intimación (apartados a), b) y c) del artículo 648 bis.1. En su réplica no le bastará la negativa genérica, sino que deberá expedirse detalladamente sobre la posición que asume respecto de cada uno de tales apartados, bajo apercibimiento de entenderse el silencio o la falta de respuesta concreta, como tácita admisión de los fundamentos del reclamo, seguida de la negativa al pago de las sumas resultantes.

La negativa de vínculo laboral, enerva el procedimiento previsto en este artículo.

648 bis.3. En el supuesto que el deudor intimado accediera a saldar las sumas peticionadas, deberá incluir en su respuesta el lugar, día y hora en que hará efectivo el crédito reclamado, oportunidad esta, que no podrá exceder el plazo de cinco (5) días contados a partir de la fecha de recepción de la intimación contenida en el 648 bis.1.

648 bis.4. La preparación de vía ejecutiva persiguiendo el cobro de las remuneraciones tratadas en este artículo, no podrá ser acumulada a otra acción judicial, por lo que su trámite será en actuación autónoma, que se iniciará con las constancias originales del intercambio de comunicaciones y ofreciendo en el mismo escrito, el comparendo a primera audiencia de hasta tres (3) testigos, quienes deberán deponer sobre las circunstancias aludidas en el artículo 648 bis.1 apartados a) y b).

648 bis.5. Dentro de los cinco (5) días de recibida la causa por el Tribunal y comprobado el cumplimiento de los requisitos citados, se dispondrá libramiento de oficio al respectivo correo para que en el plazo de cinco (5) días hábiles se expida sobre la autenticidad y registros de entrega de las comunicaciones habidas. En el mismo auto se fijará primera audiencia para que comparezca el ejecutante a ratificar su acción y para el recibimiento de la testimonial ofrecida.

648 bis.6. Cumplidos los requisitos indicados en el artículo 648 bis.5, conformado el reclamo por los dichos ratificatorios de al menos dos (2) testigos, con más la respuesta positiva del correo, queda integrado el "Título Ejecutivo".

648 bis.7. Cumplidos los requisitos anteriores, el Tribunal en auto fundado analizará la concurrencia de los elementos sustantivos, en cuyo caso, dispondrá librar mandamiento de intimación de pago y embargo que tramitará en adelante siguiendo el procedimiento establecido para el juicio ejecutivo (Capítulos II y III del Título II, Libro III) en lo que resulte aplicable. Sólo se admitirán como excepciones las siguientes:

a) Incompetencia.



Provincia de Tierra del Fuego,
Antártida e Islas del Atlántico Sur
República Argentina
PODER LEGISLATIVO
BLOQUE PARTIDO JUSTICIALISTA



“2012 en Memoria a los Héroes de Malvinas”

- b) Falta de capacidad de las partes o de personería de sus representantes.
- c) Litispendencia.
- d) Prescripción.
- e) Pago total o parcial acreditado mediante documento que deber acompañarse al oponerse la excepción, bajo apercibimiento de ser rechazada sin más trámite.
- f) Conciliación o transacción homologadas.
- g) Cosa juzgada.

Por el contrario, cuando en el supuesto del 648 bis.3 el deudor incumpliera con el pago prometido, la acción tramitará por el procedimiento establecido para la ejecución de sentencia.”

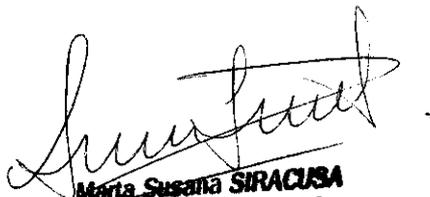
Artículo 2º.- Incorporáse el artículo 648 ter al Título VIII: Juicio Laboral, del Libro IV: Procesos Especiales, de la Ley provincial 147, con el siguiente texto:

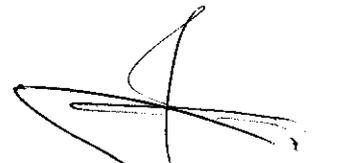
“Artículo 648 ter.- Sanción procesal por falta de pago. Cuando el empleador en mora, fehacientemente intimado por el trabajador, no abonare salarios, asignaciones familiares o rubros denominados no remunerativos (y sus diferencias) obligando al acreedor a promover acciones judiciales -a pedido de parte o de oficio- en sentencia, los montos resultantes de dicho capital serán incrementados en un treinta (30 %) por ciento .

A tales fines, al disponer el traslado del artículo 642.1 el Tribunal emplazará al accionado para que al tiempo de contestar demanda o con anterioridad a esta oportunidad, satisfaga los créditos que adeude, bajo apercibimiento de serle aplicada la sanción dispuesta en el párrafo anterior, en el eventual supuesto que en sentencia fuera declarada procedente la petición del trabajador.

Si hubieran existido causas justificadas para la omisión del empleador, el juez, prudencialmente, podrá reducir la sanción dispuesta por el primer párrafo hasta la mitad del porcentaje indicado.”

Artículo 3º.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.


María Susana SIRACUSA
Legisladora Provincial
Poder Legislativo


Néstor Eduardo BARRIENTOS
Legislador Provincial
Poder Legislativo