



TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN  
P.I.A.

**(IN)CONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY  
PROVINCIAL 8.990**

El proceso administrativo previo y obligatorio al trámite judicial.

**ELIZABETH ANALIA MORASSUTTI**

ABOGACIA

2019

Lo que somos, es el regalo de Dios para nosotros.  
En lo que nos convertimos, el regalo de nosotros para Dios.

**Eleonor Powell**

## **AGRADECIMIENTOS.**

Desde lo más profundo de mi corazón, mi mayor agradecimiento es para DIOS, por darme la vida, permitiéndome ser libre para dirigir su curso y poder alcanzar mis ideales. Al servicio de su pueblo, pongo todos los conocimientos que he adquirido, en honor y gloria a su nombre, por todo lo concedido.

A mis padres, Juan Carlos y Mirta, que inculcaron en mí los valores de la humildad, el respeto, el amor al trabajo digno, la lealtad, la solidaridad, la dignidad entre otros, siendo ejemplos de vida, de lucha y de unión.

A Juan, el amor de mi vida, el hombre que apoya todos mis proyectos, que hace que me sienta segura, tranquila y confiada, sabiendo que él vela cada día por nosotros.

A mis hijos, Federico y Lucas, que son el centro de mi universo y por los que daría mi propia vida. Quienes con simples y sabias palabras hacen que cada jornada sea más amena y que la rutina, esté llena de momentos felices.

Mi eterno agradecimiento y respeto a la Universidad Siglo 21 y por su intermedio a todos los profesores que la conforman. Profesionales dedicados y comprometidos que nos imbuyen en ésta maravillosa carrera, con verdadera vocación pedagógica. Ellos hacen posible que personas como yo, podamos alcanzar nuestros objetivos y culminar nuestros estudios universitarios. Meta que resultaría muy lejana en facultades tradicionales, para los adultos que paralelamente debemos cumplir con el trabajo y la familia, asumiendo los distintos roles.

Por último y con la misma relevancia, a quien de una u otra manera me acompañaron durante el transcurso de mi carrera: María Celeste Graciano, Dra. Juana Díaz González, Laura Reinoso, Andrea Calderone, Dra. Laura Ghilardi y Andrea Egea.

A.M.

## **RESUMEN**

La investigación llevada adelante en el presente trabajo tiene como principal objetivo, analizar la justificación y legitimidad otorgada a la Ley 8.990, dictada en la Provincia de Mendoza, la que dispone, que todo trabajador para acceder a un Tribunal Judicial, deberá cumplir en forma previa y obligatoria, con el trámite administrativo que la mencionada norma establece. En virtud de las disposiciones establecidas por nuestro país, el que pregonan que la inconstitucionalidad de una norma solo puede ser declarada para el caso concreto, se analizará la instrumentación de la audiencia conciliatoria extrajudicial, en post de verificar el debido cumplimiento de las garantías procesales estipuladas por la carta magna, en resguardo de los derechos adquiridos por el trabajador. Motivada en los sistemas aplicados internacionalmente, así como en los adoptados en otras Provincias de la República, y conjuntamente con lo que la doctrina y jurisprudencia tiene dicho sobre la jurisdicción administrativa, se buscará dar una crítica constructiva, acorde a un derecho en constante evolución, basado en normas de orden público, irrenunciables y de esencia protectoria.

**Palabras claves:** procedimiento administrativo - laboral, conciliación obligatoria, OCL.

## **ABSTRACT**

The research carried out in this paper has as its main objective, to analyze the justification and legitimacy granted to Law 8990, enacted in the Province of Mendoza, which provides that every worker to access a Judicial Court must comply in advance and obligatory, with the administrative procedure that the mentioned norm establishes. By virtue of the provisions established by our country, the one that proclaims that the unconstitutionality of a rule can only be declared for the specific case, will analyze the implementation of the extrajudicial conciliatory hearing, in order to verify the due compliance with the procedural guarantees stipulated by the Magna Carta, in defense of the rights acquired by the worker. Motivated in the systems applied internationally, as well as in those adopted in other Provinces of the Republic, and together with what the doctrine and jurisprudence has said about the administrative jurisdiction, it will seek to give a constructive criticism, according to a right in constant evolution, based on rules of public order, irrevocable and of protective essence.

**Key words:** administrative - labor procedure, mandatory conciliation, OCL.

## ÍNDICE de CONTENIDOS.

<b>INTRODUCCIÓN.</b> .....	9
----------------------------	---

### **CAPITULO I.**

<b>Aspecto general relativo al ordenamiento jurídico argentino en materia laboral.</b> .....	12
--	----

1. Jerarquía Constitucional.....	12
2. Control de Constitucionalidad.....	13
3. El derecho laboral y sus principales normas.....	13
4. Incidencia de los Tratados internacionales en el derecho laboral.....	17
5. Conclusión parcial.....	19

### **CAPITULO II**

<b>El Derecho Administrativo: Antecedentes provinciales y nacionales de la Ley 8.990. Derecho comparado.</b> .....	20
--	----

1. Antecedentes legislativos a nivel nacional: Ley 24.635.....	20
2. Antecedentes legislativos a nivel provincial:.....	21
a. Ley 4.974.....	21
b. Ley 8.729.....	22
3. Derecho comparado. Administrativo – Laboral.....	23
a. España.....	23
b. Chile.....	25
c. Francia.....	26
4. Las provincias argentinas y su organización administrativa del trabajo.....	28
a. Córdoba.....	29
b. Rio Negro.....	29
c. San Luis .....	31
d. La Rioja.....	31
5. Conclusión parcial.....	31

### **CAPÍTULO III**

<b>Principios Básicos del Derecho Laboral &amp; Debido Proceso Legal.</b> .....	34
---	----

1. Principios básicos del derecho laboral. ....	34
---	----

2.	Enumeración y descripción.....	35
3.	Debido proceso. Artículo 18 C.N. Garantías constitucionales.....	37
4.	Constitucionalidad de las leyes.....	40
5.	División de Poderes.....	41
6.	Pruebas.....	42
a.	Definición.....	42
b.	Importancia.....	42
7.	Conclusión parcial.....	43

## **CAPÍTULO IV**

	<b>Análisis General de la Ley Provincial 8.990.</b> .....	45
1.	Ley 8.990.....	45
a.	Vigencia de la Ley. Ámbito de aplicación. Competencia. Ámbito de aplicación. Competencia.....	45
b.	Los conciliadores: Nombramiento, requisitos, incompatibilidades y remoción.....	45
c.	Retribución del conciliador. Fondo de financiamiento, Pacto de cuota Litis entre las partes y sus letrados).....	46
d.	Designación, excusación y recusación de los conciliadores.....	47
e.	Audiencia de conciliación. Lugar y forma de implementación. Asistencia letrada obligatoria.....	48
f.	Homologación del convenio. Alcance de la sentencia. Justa Composición.....	49
2.	Interpretación de la Ley 8.990. Puntos positivos y negativos.....	50
a.	Forma de plantear el reclamo. Sorteo del conciliador. Designación de la audiencia.....	50
b.	Lugar físico designado a la conciliación.....	52
c.	El conciliador.....	54
d.	Honorarios del conciliador.....	54
e.	Homologación del acuerdo.....	55
3.	Conclusión parcial.....	58

## **CAPITULO V**

<b>Análisis de Jurisprudencia existente sobre Órganos Administrativos Prejudiciales y Obligatorios.</b> .....	59
1. Fallos precedentes y vigentes sobre organismos administrativos. ....	60
a. Fernández Arias, Elena y otros c/ Poggio, José (Sucesión)- CSJN 19/09/1960 (247:646). ....	60
b. Fallo: “Litoral Gas S.A. v. ENARGAS/ resol. 29/94 s/ recurso extraordinario”, S.C.J.N., 16-04-1998. ....	62
c. Fallo: “Ángel Estrada y Cía S.A c/ resol, 71/96 – Sec. Ener. y Puertos 750-002119/96 s/ recurso extraordinario”. ....	63
2. Ejecución de sentencias homologatorias. Fallos emitidos. ....	64
a. Expte. “Relats y Delmases, Javier c/ Ceteco Argentina S.A. y otros por despido”. Cámara Nacional de Apelaciones, Sala II. 21/10/2008. ....	64
3. Conclusión parcial. ....	65
<b>CONCLUSIONES GENERALES</b> .....	67
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> . ....	69

## **INTRODUCCIÓN.**

Éste proyecto de investigación, está dirigido al estudio de la Ley 8.990, recientemente dictada por la legislatura mendocina, en la que se establece una conciliación laboral, prejudicial y obligatoria de carácter administrativo, a cargo de la Subsecretaría de Trabajo y Empleo de la Provincia de Mendoza. El fin perseguido por el legislador está centrado en brindar una rápida respuesta a las controversias que en Materia laboral, individual o pluriindividualmente se suscitan, el que consecuentemente se verá traducido, a largo plazo, en una importante reducción de las demandas que ingresan a los tribunales, los que a la fecha se encuentran colapsados por el cúmulo de causas existentes, repercutiendo directa y nefastamente en los propios trabajadores.

Las nuevas disposiciones introducidas por la Ley 8.990, amplían el campo de los sujetos comprendidos por su antecesora ley n° 4.974, reformada por la ley n° 8.729, la cual solo abarcaba a los trabajadores con conflictos de menor cuantía y también aquellos que versaban sobre sanciones disciplinarias; por lo que se puede decir que el antecedente de mayor similitud se encuentra a nivel nacional y es la ley 24.635. La cual tiene a la fecha más de dos década de vigencia y cuenta con un sector de la doctrina que sostiene que su aplicación resulta inconstitucional, por no respetar el debido proceso legal, aun cuando en su mayoría se han expresado en favor de la misma, por considerar que no priva a los trabajadores del acceso a la justicia laboral ordinaria.

Ante este panorama, para desarrollar la presente tesis, se utilizará el proceso de investigación descriptivo, cuya estrategia metodológica será del tipo cualitativo, lo que permitirá recopilar información sobre el tema abordado y sus diferentes perspectivas, a través de los distintos niveles de análisis, comprendidos por la legislación, la doctrina y la jurisprudencia nacional, para arribar finalmente a una atinada conclusión en el marco de la situación planteada.

Para comenzar, en el primero de los cinco capítulos a desarrollar, se brindará una noción general del ordenamiento jurídico y la evolución normativa del derecho laboral, la supremacía constitucional y el control de las normas de menor jerarquía.

En el segundo capítulo, estudiaremos los precedentes sentados en la materia, tanto a nivel provincial como nacional y también la forma en que otros países han regulado el derecho administrativo laboral.

A continuación, en el tercer capítulo se abordarán los principios del derecho, la importancia del debido proceso, momento único y pertinente con que cuentan las partes para pronunciarse, ofrecer prueba de sus dichos, contando con la tranquilidad de saber que todo lo actuado será meritulado por un Juez debidamente designado conforme lo dispone la carta magna.

Seguidamente, en el cuarto capítulo, habrá llegado la hora de analizar minuciosamente la Ley Provincial 8.990, a través de una exhaustiva investigación sobre la forma para designar a los mediadores, la representación letrada de las partes, la forma de implementarse y los lugares designados para llevar adelante las audiencias, así como quien dicta las sentencias homologatorias, su alcance y contenido.

Cerrando la investigación, en el quinto capítulo, se analizarán algunos de los principales fallos emitidos, admitidos y reconocidos, como la base de la doctrina fijada para resolver sobre el alcance de los organismos administrativos.

Por último, serán vertidas las conclusiones obtenidas de todo lo investigado, aplicando la sana crítica racional, y siendo el mayor interés, proporcionar al lector una respuesta clara y objetiva a la pregunta:

**La conciliación previa y obligatoria dispuesta por la Ley Provincial 8.990, en los términos y con el alcance que establece, ¿Cumple con las garantías constitucionales exigidas para admitir la jurisdicción administrativa?**

La investigación para dar respuesta a la pregunta general planteada, tendrá especialmente en cuenta los siguientes temas, a saber:

- Se respetan las garantías establecidas por el artículo 18 de la Constitución Nacional, conjuntamente con lo dispuesto por los pactos internacionales, incorporados luego de la reforma constitucional de 1.994, el que pregonaba el derecho de todos los habitantes de éste suelo a ser oído, en juicio previo, pudiendo ofrecer pruebas de sus dichos y obtener un pronunciamiento emanado de un juez designado por ley.

- Respetar las garantías estipuladas por el artículo 109 de la Constitución, el cual establece que en ningún caso el Poder Ejecutivo puede ejercer funciones judiciales, arrogarse el conocimiento de causas pendientes o restablecer las fenecidas. Ello, atento al sistema de gobierno dispuesto, de base Republicana (art. 1), el que asegura la división de poderes y el control de uno sobre los otros, para evitar la concentración del poder en uno solo.

- ¿Se está delegando una facultad propia del Poder Judicial, como es la de administrar justicia, según lo dispuesto por el artículo 116, a un órgano administrativo dependiente del Poder Ejecutivo?
- ¿Cómo se pronuncia la doctrina más relevante, sobre los órganos administrativos dotados de jurisdicción?

# CAPITULO I

## ASPECTO GENERAL RELATIVO AL ORDENAMIENTO JURÍDICO ARGENTINO EN MATERIA LABORAL.

En este capítulo nos introduciremos al tema, a través del entendimiento del orden jurídico argentino en lo que atañe al Derecho Laboral, el que se rige por el principio de supremacía constitucional, imponiendo al resto de la legislación su dictado en concordancia y siendo estas, objeto de control en el caso de encontrarse en discrepancia con la norma máxima.

Seguidamente se describirán los principios y normas fundamentales que rigen la materia, los que han sido forjados para proteger al trabajador de los abusos suscitados en el tiempo pasado y de los que puedan surgir o practicarse, con los cambios laborales que la vida moderna plantea.

### **1. Jerarquía constitucional.**

La Constitución Nacional es la ley suprema del país (Art. 31), la que establece los derechos y garantías fundamentales de todos los habitantes y en la cual se fija la base política, por la que se regirá el mismo. En ella se dispuso que la forma de gobierno sería la representativa, republicana y federal (Art. 1), a cargo de un gobierno nacional y en donde las provincias, los municipios y también la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, conservan su autonomía y todo el poder no delegado expresamente al Gobierno Federal (Art. 121) . Basados sobre una organización descentralizada del poder: poder ejecutivo, poder legislativo y poder judicial, quienes ejercen el control de uno sobre el otro.

Conjuntamente y con el mismo rango constitucional se encuentran los tratados que expresamente son reconocidos en su texto (art. 75, inc. 22) y los que a posteriori adquieran dicha categoría. Las demás normas dictadas, se consideran de jerarquía inferior, es decir, infra-constitucional, y consecuentemente tienen que estar en concordancia con aquella, siendo éste un requisito de validez de la misma, bajo apercibimiento de ser pasibles del debido control de constitucionalidad y en el caso concreto de incumplimiento, declaradas como tal.

## **2. Control de Constitucionalidad.**

El sistema jurídico argentino, fundado en el principio de Supremacía Constitucional, ha optado implícitamente por seguir un procedimiento de control para las normas inferiores, el que es conocido como judicialista y difuso. Si bien el mismo no se encuentra explícitamente establecido, se puede inferir de lo estipulado por el artículo 116, el que al hablar de las atribuciones del poder judicial, le otorga dicha facultad a la Corte Suprema y a los Tribunales inferiores de la Nación.

Este control de constitucionalidad judicial y difuso, está a cargo de los jueces – sin perjuicio de tener a la Corte Suprema de Justicia (en adelante C.S.J.), como último intérprete-, cuya característica es la de ser reparador, en cuanto se realiza una vez que la norma fue sancionada y debiendo la parte interesada acreditar fehacientemente el perjuicio causado por la norma cuestionada, la que además solo surtirá efectos para las partes intervinientes en la causa donde sea planteada, es decir, efecto *inter partes*<sup>1</sup>.

## **3. El derecho laboral y sus principales normas.**

El derecho del trabajo es una disciplina autónoma, la cual tiene por objeto regular por medio de un conjunto de principios y normas jurídicas, el trabajo humano dependiente.

La Ley expresa que se entenderá por trabajo a: “toda aquella actividad que siendo lícita se preste en favor de un tercero, quien tendrá la facultad de dirigirla entregando a cambio una remuneración” (art. 4 L.C.T.).

El mencionado artículo deja sentado que el principal objeto del contrato de trabajo, es la actividad productiva y creadora del hombre en sí, dejando en un segundo plano la relación de intercambio económico que entre ellas se produce.

Es decir, que una persona pone a disposición de otra, su fuerza de trabajo, siendo su esfuerzo físico o intelectual aprovechado por otro –empresa o empresario (art. 5

---

<sup>1</sup> Así lo sostiene la Dra. Elena I. Highton, en su Dossier “Sistemas Concentrado y Difuso de control de constitucionalidad”, recuperado de: <http://old.csjn.gov.ar/docus/documentos/verdoc.jsp?ID=89740>

L.C.T.), que a cambio le da una remuneración, pudiendo dirigir ese trabajo, orientándolo hacia sus propios fines.

Esta calidad de subordinado que reviste el trabajador, respecto del empleador o patrón, es lo que lleva al derecho del trabajo a generar desigualdades, para poder alcanzar una igualdad entre las partes (Grisolia, 2010).

En este estado, es con la reforma realizada a la Constitución, en el año 1.949, que el derecho del trabajo alcanzó el rango constitucional. Entre las normas incorporadas se encuentran los llamados derechos de segunda generación, que son precisamente los laborales y sociales. Pero es a través del artículo 14 bis, incorporado por la reforma constitucional de 1957, que se enuncian los principios fundamentales que regirán el Derecho del Trabajo<sup>2</sup>.

Por el mencionado artículo, se confiere al trabajo la protección de las leyes, asegurándole al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor, recibir un salario mínimo que le permita vivir y mantener a su grupo familiar, gozar de los correspondientes descansos y vacaciones pagas, además de la protección contra el despido incausado, entre otros.

El estado por su parte le otorgará con carácter integral e irrenunciable, seguro social, jubilación y pensión, conjuntamente con los beneficios para la protección de la familia, como es la posibilidad de acceder a una vivienda digna (art. 14 CN).

Esta particular rama del derecho, va forjando su propio camino, intentando crecer acorde con lo que demanda la realidad social e intentando la integración de la sociedad en su conjunto. Razón por la que ha establecido principios y normas, propias y particulares en busca de proteger al trabajador. Marcando una senda de la que no podrá apartarse ni el mismísimo derecho civil, el que es aplicado en forma supletoria; cuando con él, se estuviere afectando el principio protectorio pregonado.

Caracterizado así, como un derecho tuitivo, partiendo de la premisa de que el trabajador es la parte más débil de la relación, ya que se encuentra en un plano de desigualdad (inferioridad) respecto del empleador, es que el derecho del trabajo logra

---

<sup>2</sup> Es Nápoli el que señala a la Convención Constituyente conformada para la reforma constitucional de 1957, como la responsable de introducir esta modificación sustancial, que eleva a la categoría de derechos sociales máximos, los derechos del trabajador, los derechos gremiales y los derechos de todos los habitantes a la seguridad social. (Nápoli, 1972)

en el año 1.974, una norma general: la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744 (en adelante LCT), que sistematiza las diferentes regulaciones sobre el contrato laboral, las cuales hasta ese momento se encontraban dispersas.

La mencionada y ya con algunos cambios, fue reglamentada a partir de mayo de 1.976, momento desde el cual y hasta la fecha, ha sufrido reiteradas modificaciones en su texto. La importancia de su sanción radica, en el límite que impone a los empleadores, que hasta entonces eran los que elegían el tipo de contrato de trabajo y naturalmente tenían la libertad para definir la continuidad y duración del vínculo laboral.

Así es como queda sentada la regla obligatoria de contratación por tiempo indeterminado. Solo se aplicará la contratación no permanente para actividades específicas cuyas exigencias y particularidades justifiquen su utilización. Por ser el núcleo de su esencia los contratos de trabajos permanentes o no permanentes de todo el sector privado, la gran mayoría de los trabajadores en relación de dependencia están alcanzados por su regulación y las normas que la modifican o complementan.

De dicha ley quedan exceptuados los trabajadores de la Administración pública nacional, provincial y municipal, salvo que se los incluya en la misma por un acto expreso o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo. También se encuentran fuera, los regímenes particulares para los cuales existe una normativa contractual propia, verbigracia el sector de la construcción, el trabajo agrario, el personal de casas particulares, etc.

La L.C.T. tiene impregnado en su texto, el espíritu protectorio del trabajador, eje de la disciplina laboral que le asiste al asalariado, a quien debe aplicarse la norma más favorable; la de interpretación y aplicación de la ley; la irrenunciabilidad de los derechos, la buena fe, etc. (Principios del derecho laboral abordados en el Capítulo 3 del presente trabajo)

Al avanzar en el tiempo, distintas leyes fueron sancionándose, en post de garantizar al trabajador una mejor situación laboral, permitiéndole gozar en cierta forma de una tranquilidad personal y familiar. Todo lo cual se traduce finalmente en la búsqueda incansable del Estado por lograr el equilibrio y la paz social. Resguardando lo que se conoce como orden público, vale decir, que las normas responden a valores

socio-culturales, políticos y económicos de una sociedad determinada, en un tiempo también determinado.

En el derecho laboral, las normas representan el mínimo de condiciones dignas a las que debe sujetarse el trabajo dependiente, por debajo de las cuales no son válidas las condiciones que se pacten. Ello, por considerar que sólo restringiéndose la libre voluntad del empleador podrá desarrollarse el contrato de trabajo en debida forma.

En éste contexto, el derecho laboral sigue forjándose, y ha dictado normas que resultan trascendentales para el individuo y la sociedad. Entre otras de gran importancia, se encuentra la sancionada el año 1.991, Ley Nacional de Empleo n° 24.013. La que sin perjuicio de las modificaciones sufridas posteriormente, tiene como fin mejorar la situación socioeconómica de la población, a través de la promoción del empleo, regulando el trabajo no registrado, protegiendo a los trabajadores desempleados, otorgando una prestación transitoria por desempleo y la indemnización por despido injustificado según corresponda.

En el año 2.000 es aprobada la Ley 25.323, la que actúa en forma de multa, sobre los importes establecidos para las indemnizaciones laborales. Como explica Grisolia, las disposiciones de ésta ley están dirigidas a combatir la evasión previsional que surge del llamado trabajo en negro. Incrementando al doble las indemnizaciones previstas en la L.C.T., cuando se trate de una relación laboral no registrada o cuya registración se encuentre realizada en forma deficiente (Grisolia, 2001)<sup>3</sup>.

Claro está que todas las leyes dictadas en un principio, como las recientemente establecidas, continúan con el mismo lineamiento. El firme propósito de proteger al trabajador. Prescribiendo normas que convergen y forman el actual derecho del trabajo en Argentina.

Todo lo expuesto hace notar el carácter particular de esta rama del derecho, la cual evidencia que el mismo, se encuentra en constante formación, logrando una evolución continua y dinámica. La normativa se va adaptando a la realidad social, regulando las nuevas relaciones laborales que se van sucediendo, ya sea a nivel

---

<sup>3</sup> Texto recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/julio-armando-grisolia-incremento-indemnizaciones-laborales-ley-25323-dacf010023-2001/123456789-0abc-defg3200-10fcanirtcod>

individual entre empleador y empleado, o a nivel colectivo entre asociación gremial y asociación empresaria (Grisolia, 2010).

#### **4. Incidencia de los Tratados internacionales en el derecho laboral.**

Como se expresa al comienzo del presente capítulo, la Constitución Nacional, enuncia los derechos mínimos e inderogables de los que gozaran los trabajadores (art. 14 bis CN), base de las leyes que posteriormente son dictadas y las que se complementan para abarcar el abanico de situaciones en la que puede verse afectado o comprometido el interés del trabajador.

Otra fuente con la que cuenta el derecho del trabajo en la Argentina son los tratados y convenciones internacionales, los que gozan de jerarquía constitucional, luego de la reforma realizada en el año 1.994 y siempre que se encuentren debidamente firmados y aprobados. (Art. 75, inc. 22 CN). Esta jerarquización, además de ratificar la protección de los derechos y garantías allí estipuladas, realiza nuevas proclamaciones o describe los alcances que tienen las vigentes, con más detalle y precisión.

Es importante tener presente que las declaraciones internacionales son documentos orientativo para las naciones intervinientes, mientras que las disposiciones que surgen de los tratados internaciones, tiene carácter obligatorio para los Estados firmantes en cuanto a su cumplimiento y teniendo ambos como sublime objetivo al hombre y sus derechos.

La gran relevancia que ha adquirido el derecho internacional público, lleva a la Convención Americana sobre Derecho Humanos (CADH en adelante) (1.948), también conocida como Pacto de San José de Costa Rica, a ocupar la cúspide de las leyes nacionales, junto a otras que están en éste mismo rango y atento al tema tratado en el presente trabajo, deviene fundamental lo dispuesto en su artículo 8.1, el cual le otorga al derecho administrativo, un reconocimiento expreso, al decir, que 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, establecido con anterioridad por ley; en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

Además en el plano internacional ha de mencionarse a la Organización Internacional del Trabajo (OIT en lo sucesivo). Organismo especializado que posee la Organización de las Naciones Unidas (ONU en lo sucesivo), para promover la efectivización de leyes locales que procuren por condiciones de trabajo dignas, de igualdad, de respeto y libertad. A tal fin, los tratados firmados son los que establecen los principios y derechos básicos que poseen los trabajadores y que todas las naciones intervinientes se obligan a respetar<sup>4</sup>. Estos convenios incidirán directamente sobre el orden jurídico interno, dejando sin efecto toda disposición legal contraria, tanto anterior como posterior a dicho acto.

Entre los convenio internacionales más importantes encontramos: el n° 29, sobre el trabajo forzoso de 1.930; el n° 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1.948; n° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1.949; n° 100, sobre igualdad de remuneración de 1.951; el n° 105 sobre la abolición del trabajo forzoso de 1.957; n° 111, sobre la discriminación en cuanto al empleo y la ocupación de 1.958; el n° 138, sobre la edad mínima de 1.973; el n° 182, sobre las peores formas de trabajo infantil de 1.999, entre otros.

Todo el derecho internacional tiene como fin principal, la protección del hombre y sus derechos esenciales, es por ello que al hablar de trabajo, se debe visualizar a la persona humana propiamente dicha y no solo al objeto del trabajo, que es la actividad productiva y creadora del hombre. En esta dirección se ha pronunciado la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (DAD y DH en lo sucesivo), cuando expresa en sus considerando, que su fin es resguardar los derechos esenciales del hombre, en un marco que apropincue e impulse al progreso espiritual y material, permitiéndole alcanzar la felicidad.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC en lo sucesivo), reconoce la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables, los que derivan de su condición de persona humana.

Hasta aquí se ha hecho un breve repaso de la evolución legal en lo que respecta al derecho de fondo y las garantías que en ésta materia se han establecido. En busca del resguardo necesario y pertinente que al trabajador le asiste en post de equilibrar la

---

<sup>4</sup> Argentina es miembro de la OIT desde 1.919.

balanza en la que se encuentra parado frente a un empleador al cual su propia postura lo hace fuerte y poderoso.

## **5. Conclusión Parcial.**

En éste primer capítulo y recorriendo un poco la historia del derecho laboral, se observa la trascendencia de ésta rama a nivel nacional e internacional. El que ha alcanzado el rango constitucional, postulando principios fundamentales que rigen las normas infra constitucionales.

Es primordial tener presente que las leyes gozan de validez y constitucionalidad, por lo que la declaración de inconstitucionalidad de una norma, es un remedio que debe ser usado en última instancia, como lo sostiene la CSJ de Mendoza y siguiendo lo dicho por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (LS 458-201).

Consecuentemente a través de las distintas leyes y en especial por la LCT, se lo impregna de un espíritu protectorio, en resguardo de los derechos que le asisten al trabajador y con el fin de que los mismos no resulten en meros postulados inaccesibles.

Por su parte el derecho internacional que en nuestro país goza de jerarquía constitucional, se pronuncia a favor del resguardo de las garantías que le asisten a cada individuo, enunciadas por la propia constitución y pregonando el debido proceso, ante un juez o tribunal competente.

Así, estableciendo requisitos, es como el derecho internacional abre las puertas a la resolución de conflictos por medios alternativos a los judiciales, dando una respuesta concreta al silencio constitucional sobre el tema.

## **CAPITULO II**

### **EL DERECHO ADMINISTRATIVO: ANTECEDENTES PROVINCIALES Y NACIONALES DE LA LEY 8.990. DERECHO COMPARADO.**

El contenido del presente capítulo tiene la finalidad de conocer los antecedentes de la Ley 8.990 a nivel provincial y también nacional, en donde encontramos su más fuerte precedente, la Ley 24.635, dada la similitud que guardan sus disposiciones. Seguidamente veremos de modo general como se encuentra legislado el derecho administrativo laboral en otros países, a fin de obtener una visión general y comparada sobre los puntos centrales del trabajo en curso.

#### **1. Antecedentes legislativos a nivel nacional: Ley 24.635.**

A nivel nacional en el año 1.996, se sanciona la Ley 24.635, de procedimiento laboral. En ella se dispone que con carácter previo y obligatorio a la presentación de una demanda judicial, en la que deba intervenir la justicia nacional del trabajo, deberán comparecer las partes ante el organismo administrativo correspondiente, dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de procurar un advenimiento al dilema sobrevenido.

La Ley fue publicada en el Boletín Oficial el 03/05/1996 y su principal fundamento, es brindar una solución rápida a los problemas laborales que tienen los trabajadores y paralelamente estaría brindando un respiro a los Tribunales del trabajo, al evitar el ingreso de numerosas causas a los mismos.

Se encuentra reglamentada por decreto n°1169/96, sobre la base de los principios del derecho del trabajo, consagrando la vigencia del orden público laboral como expresión del principio protectorio y asegurando la gratuidad del procedimiento para el trabajador y sus derechohabientes (art. 3) en concordancia con lo establecido por la LCT (art.20).

Ente sus particularidades, se encuentra la celeridad dispuesta para llevar adelante el trámite conciliatorio, al citarse a las partes en un plazo máximo de diez (10) días, en busca de un avenimiento de los intereses (art. 16), mediante la actuación de conciliadores con formación y antecedentes específicos en derecho laboral.

La convocatoria realizada impone la obligatoriedad de comparecer bajo distintos apercibimientos, ante la inasistencia injustificada de cualquiera de las partes (art. 19). Quedando librado a la voluntad de los mismos, el resultado obtenido en ésta audiencia.

Ante la certeza del fracaso de la instancia, el conciliador podrá ofrecer a las partes que sometan su discrepancia a un arbitraje voluntario (art. 28). El cual se implementará firmando un compromiso arbitral, que brinda una etapa con mayor incumbencia del tercero imparcial, el que está autorizado a recabar información y pruebas complementarias de las partes (art. 30). Pudiendo el laudo ser recurrido, dentro del quinto día de notificado ante la Cámara Nacional de apelaciones o ejecutable ante los juzgados nacionales de primera instancia del trabajo, si se encontrara consentido (art. 31).

Si positivamente se arribara a un convenio, el mismo será elevado por el conciliador a al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social quien contará con tres días para homologarlo o rechazarlo, según considere que hubo una justa composición del derecho y de los intereses entre las partes (art. 23), de conformidad con lo establecido por el artículo 15 de la LCT.

Otra alternativa posible es que formule observaciones, para cuyo caso procederá a devolver el convenio al conciliador, para que en un plazo no mayor a diez días intenten un nuevo acuerdo que contenga las observaciones señaladas.

Por lo expuesto, solo quedará habilitada la vía judicial, acreditando el fracaso de la conciliación realizada ante el SECCLO, o en caso de incumplimiento del convenio celebrado, a través del planteo de ejecución de sentencia (art. 30).

Por último y siendo el derecho administrativo un poder que conservan las provincias, en cuanto no ha sido delegado al Gobierno Federal como dispone el artículo 121 de la CN; esta ley, solo se ha limitado a invitar a las provincias a crear procedimientos de solución no jurisdiccional de conflictos individuales de trabajo (art. 61).

## **2. Antecedentes Legislativos a nivel provincial:**

### **a. Ley 4.974.**

A nivel provincial, en el año 1.984, se crea a través de la Ley 4.974, la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Trabajo, Justicia y Gobierno<sup>5</sup>. La cual tiene a su cargo el ejercicio de control, fiscalización y sanción de la normativa laboral y de higiene y seguridad, denominándola como la policía del trabajo.

Las funciones y atribuciones que le competen se encuadran dentro de la esfera de las relaciones tanto individuales como colectivas del trabajo. Destacando dentro de las relaciones individuales: la inspección del trabajo e higiene y seguridad, teniendo la potestad para llevar adelante los procedimientos y regímenes de sanciones por las infracciones detectadas. Intervenir en conciliaciones de conflictos individuales de trabajo, con competencia especial y obligatoria sobre los trabajadores contratistas de viñas y frutales y el personal de servicio doméstico. También en accidentes de trabajo y en las enfermedades profesionales o inculpables ante el incumplimiento del empleador de lo dispuestos por la normas en higiene y seguridad, además de brindar a todos los trabajadores asesoramiento y patrocinio letrado gratuito.

En cuanto a la función conciliadora que está ley profesaba, se encontraba regida por el artículo 15 de la LCT, el cual como sucede en la actualidad, le otorgaba validez al acuerdo realizado con la intervención de la autoridad judicial o administrativa, siempre que del mismo surgiera la justa composición de los derechos e intereses de la partes y mediare homologación fundada.

Por su parte, el convenio celebrado podía resultar en: 1°) la homologación, con los alcances y el valor de la cosa juzgada (art. 86 ley 4.974); 2°) homologado y no cumplido o bien, no homologado, pero en cual hubo un reconocimiento de deuda, dando ambas situaciones lugar al reclamo judicial por vía de ejecución de sentencia y 3°) no homologado, quedando abierta la vía judicial. Ante éste último supuesto, de haberse efectuado pagos, los mismos se tendrían por realizados a cuenta de lo adeudado.

## **b. Ley 8.729.**

---

<sup>5</sup> Sancionada el 29/11/1984. Por decreto provincial n° 1977/95 paso a depender del Ministerio de Desarrollo Social y Salud y luego por decreto n° 483/99 nuevamente al Ministerio de Gobierno.

Años más tarde, más precisamente el 10/09/2.014, se sanciona la ley 8.729, Misión y Función de la Subsecretaría de Trabajo y Empleo, la que modifica y deroga en gran parte a la ley 4.974. Fue publicada en el Boletín Oficial el 12/11/2.014, entrando en vigencia cinco días más tarde, conforme lo dispone en su articulado (art. 90).

Entre las modificaciones efectuadas a esta ley, se encuentran nuevas disposiciones sobre la obligatoriedad establecida para las conciliaciones administrativas previas a la instancia judicial. Ella extiende su alcance, a los reclamos que no supere cinco (5) veces el salario mínimo vital y móvil y a aquellos que versen sobre suspensiones disciplinarias (art. 9). Consecuentemente y a fin de poder dar cumplimiento con lo estipulado, se crea el cuerpo de conciliadores, con capacitación específica en conciliación, mediación y otros métodos alternativos de resolución de conflictos (art. 11).

### **3. Derecho comparado: Administrativo - Laboral.**

En lo que hace al derecho comparado, nuestro país, por la división de poderes que ha adoptado para su organización política, se encuentra organizado con un sistema judicialista, descendiente de la Constitución de Cádiz de 1.812. El control que debe ejercer un poder sobre otro, no ha impedido que paralelamente se le otorguen funciones jurisdiccionales a favor de órganos administrativos, siguiendo así lo dispuesto por países como España y también Francia, entre otros (Silva Tamayo, 2.017)<sup>6</sup>. Seguidamente se expone el sistema administrativo adoptado por Chile, el que presenta una diferencia considerable en cuanto a la práctica adoptada para el cumplimiento de éste derecho.

#### **a. España.**

El derecho del trabajo en España, se encuentra regido por un sistema legal, similar a que rige en Argentina. Su estructura se encuentra organizada en juzgados y tribunales, integrados por Jueces y Magistrados independientes, inamovibles,

---

<sup>6</sup> Silva Tamayo, G. E., “Algunas breves reflexiones en torno a la discrecionalidad administrativa y su control judicial”, en Cassagne, Coviello y Comandira, (2.017), “*El Derecho Administrativo*”, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina: Ed. El Derecho

responsables y sometidos al imperio de la ley (Art. 117, inc.1, Constitución Española) (CE en lo sucesivo). Los que tienen la potestad jurisdiccional para intervenir en todo tipo de procesos, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado (art. 117, inc.3).

En lo que respecta al orden normativo laboral, en la cima encontramos a la Constitución Española de 1.978, la que establece: la igualdad de todos los españoles ante la ley (art. 14); les atribuye a los sindicatos de los trabajadores y a las asociaciones empresariales la responsabilidad de defender y promocionar los intereses laborales y sociales de los trabajadores (art. 7); a la protección judicial de los derechos, mediante la tutela efectiva de los derechos (art. 24); libertad de sindicación y derecho a la huelga (art. 28); reconoce el derecho y el deber de trabajar, por una remuneración suficiente (art. 35.1); derecho a la negociación colectiva (art. 37); a la seguridad social (art. 41); establece las bases para la actuación de la administración pública (art. 103) y el respectivo control judicial sobre la misma (art. 106); la independencia del poder judicial (art. 107); el Estado tiene la competencia exclusiva sobre la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas (art. 149.1.7º). En cuanto a los tratados internacionales válidamente celebrados y publicados oficialmente, formarán parte del derecho interno (art. 96).

Las principales disposiciones sobre derecho laboral se encuentran en el Real Decreto Legislativo 2/2.015, de 23 de Octubre, de aprobación del texto refundido de la Ley de Estatutos de los Trabajadores<sup>7</sup>. El que fuera publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE en adelante) nº 255, el 24/10/2.015, entrando en vigencia el 13/11/2.015<sup>8</sup>.

Otras normas relevantes en el derecho laboral son: Real Decreto Legislativo 1/1.994, de 20 de junio, de la Seguridad Social; el Real Decreto-Ley 5/1.979, de 26 de enero, por el que se crea el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, publicado en BOE nº 32, el 06/02/1.979. Un organismo autónomo, regido por el Ministerio de Trabajo.

---

<sup>7</sup> Las disposiciones que estable el estatuto de los trabajadores para los españoles, son equiparables a las contenidas en la LCT para los argentinos.

<sup>8</sup> <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11430>

En base a lo dispuesto por la CE, el derecho procesal laboral se rige por la Ley 36/2.011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Publicada en BOE n° 245, el 11 de Octubre de 2.011, cuya vigencia opera desde el 11/12/2.011.

De ella rescataremos solo lo expuesto en el Título V. De la evitación del proceso, por ser el tema que nos ocupa. El que dispone como requisito previo para la tramitación del proceso judicial, el intento de conciliación o mediación previa ante el servicio administrativo correspondiente (art. 63). Ante un tercero imparcial, aceptado libremente por los litigantes, quienes tienen la obligación de asistir e intentar un avenimiento. Sin que ello implique en lo absoluto una limitación a los respectivos derechos y garantías que le asisten a los interesados.

El acuerdo de conciliación o de mediación podrá ser impugnado por la partes y por quienes pudieran sufrir un perjuicio por aquel, ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto objeto del acuerdo. El que deberá ser planteado dentro de los treinta (30) días hábiles de haberse firmado, mediante una acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad (art. 67)<sup>9</sup>.

En acuerdo una vez firme, constituirá un título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal. Los laudos arbitrales se entenderán equiparado a las sentencias firmes a efectos de ejecución (art. 68).

## **b. Chile.**

El país trasandino expresa que su máxima norma es la Constitución Nacional, la que pregona paralelamente a las constituciones de los países aledaños la igualdad ante la ley (art. 19.2), libertad de trabajo y su protección (art. 16), derecho a la seguridad social (art. 18), a sindicarse (art.19), entre otros derechos.

Por medio del Código del Trabajo (CT en lo sucesivo), Chile, ha organizado su sistema laboral, reconociendo la función social que esta rama del derecho cumple (art. 2). El que se encuentra actualizado por ley 20.287, publicada el 17/09/2008, sustituyendo el procedimiento laboral contemplado en el Libro V de dicho código, el

---

<sup>9</sup> En el caso de los terceros perjudicados, el plazo para plantear la nulidad se contará desde el momento en que tomaron conocimiento del hecho.

cual ya había sufrido otras modificaciones en el año 2.006, por Ley 20.087 y en el 2.008, por ley 20.260.

En el CT, se impone la instancia administrativa previa al reclamo judicial, para las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales art. (art. 496), debiendo efectuarse el reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Las partes deberán concurrir al comparendo de conciliación con los instrumentos probatorios de que dispongan, tales como contrato de trabajo, balances, comprobantes de remuneración, registro de asistencia y cualquier otro que estime pertinente (art. 497).

Como expresa Arellano Ortiz y Severín Concha, de la misma enumeración realizada en el artículo se puede apreciar que la prueba que debe acompañarse es la instrumental necesaria, a fin de facilitar la tarea del conciliador interviniente, quien será el encargado de confeccionar el acuerdo atento a lo expresado por las partes y con la documentación que tiene a la vista (Arellano Ortiz y Severín Concha, 2.017).

En caso de incomparecencia del reclamante, debidamente citado, se dará por concluida la instancia, archivándose los antecedentes, pudiendo el trabajador accionar judicialmente conforme al procedimiento de aplicación general u ordinario (art.498). O bien, si compareciere y no se produjo conciliación, si la misma fuera parcial o el reclamado no concurriera, se labrará un acta que le habilitará al trabajador la vía judicial (art. 499).

El convenio realizado ante la Inspección de Trabajo, no cumplido, se constituirá en título ejecutivo (art. 464), pasible de ser ejecutado (art. 503).

### **c. Francia.**

El derecho administrativo de Francia, tenía en sus comienzos la connotación de encontrarse totalmente separado de la actividad de los tribunales. Así lo disponían distintos cuerpos normativos, a saber: en el Título II, artículo 13 de la Ley 16-24 de agosto de 1790, que regulaba la organización judicial, expresando que las funciones judiciales son distintas y permanecerán siempre separadas de las funciones

administrativas. Calificando como un delito, el accionar del juez que perturbe las operaciones de los cuerpos administrativos o de sus administradores en razón de la función cumplida.

En éste sentido se pronunció la Constitución Francesa del año 1.791, en su artículo 5, al disponer que los tribunales no podían intervenir en funciones administrativa. Unos años más tarde, fue sancionada la Ley de 16 de Fructidor del año III (1.795), la que directamente ordeno la prohibición de los Tribunales, para conocer en los actos de la administración.

En el año 1.800, se dicta la Ley de 28 pluvioso del año VIII, la que en su artículo 2, dispone que en cada departamento haya un prefecto, conjuntamente con su Consejo de Prefectura, al que se le otorgan competencias para pronunciarse sobre alguna controversias administrativas y un Consejo de Estado, que de ninguna manera significaba crear una jurisdicción administrativa paralela a la jurisdicción judicial.

Es luego de 1.872, que se delega en el Consejo de Estado<sup>10</sup>, la actuación de juez administrativo reconociéndole facultades para controlar la legalidad de los actos administrativos propiamente dichos (Tamayo, 2.017).

En la actualidad Francia, rige el derecho laboral, por el código del trabajo (*Code du Travail*). En él, se encuentran las disposiciones que regulan las relaciones entre un empleado y su o sus empleadores, vinculados por un contrato de trabajo de derecho privado (art. L1311-1). Tutelando consecuentemente, las relaciones laborales individuales y colectivas, la salud de los trabajadores, la estabilidad laboral, etc.

Este cuerpo normativo, en su artículo L 1221-1, ordena que el trabajo del sector privado, se encontrará supletoriamente sujeto a las reglas del derecho común, es decir, del Código Civil. Y en el orden internacional, regirá lo dispuesto por la OIT, por los convenios del Consejo de Europa (Convenio Europeo de Derecho Humanos, la Carta Social Europea), entre otros.

---

<sup>10</sup> En Francia existe en primer lugar la justicia retenida, que es la que ejerce el Rey, y otra llamada justicia delegada, la que es aplicada en nombre del Rey, por los jueces de los tribunales judiciales sobre el derecho común. Es a partir de 1.872 que también se delega justicia a las jurisdicciones administrativas especializada.

Para aplicar estas normas están los tribunales judiciales, empero también existe (para la propia administración), la jurisdicción administrativa<sup>11</sup>, la que se encuentra a cargo de un juez administrativo, bajo el Código de Justicia Administrativa (*Code de justice administrative*). Y tal como se expone en el inicio de éste apartado, existe en forma separada de los tribunales judiciales.

En éste sentido se pronuncia el Código de Trabajo (art. L431-1), al expresar que las apelaciones contra decisiones administrativas se llevan adelante ante los tribunales administrativos conforme al derecho ordinario, en las condiciones establecidas por el código de justicia administrativa.

La organización jerárquica del derecho administrativo y su régimen legal se encuentra establecido en el código de justicia administrativa. El que dispone como máxima autoridad al Consejo de Estado, los tribunales administrativos de apelación y los tribunales administrativos. Expresando que los juicios deben estar motivados (Parte legislativa. Título preliminar, art. L 9) y son ejecutables (art. L11).

La mediación será asistida por un tercero, el mediador, elegido por las partes o designado con su acuerdo, por el tribunal (art. L213-1). Quien deberá cumplir su función con imparcialidad, competencia y diligencia, quedando su actividad sujeta al principio de confidencialidad. Esto significa que las partes no podrán invocar las declaraciones realizadas en éste contexto, para un procedimiento jurisdiccional o arbitral. (Art. L213-2).

El acuerdo alcanzado no podrá desconocer derechos indisponibles (Art.L213-3), pudiendo el tribunal certificar y dar efecto al mismo (Art. L 213-4).

#### **4. Las provincias argentinas y su organización administrativa del trabajo.**

Como se encuentra dispuesto en la CN, las provincias resolvieron que conservarían todo el poder que expresamente, no haya sido delegado al Gobierno Federal. Proclamando el dictando de su propia constitución, siempre conforme a los dispuesto por artículo 5 de la CN, rigiéndose por su propias instituciones locales,

---

<sup>11</sup> La jurisdicción administrativa está reconocida por la Constitución de 1.958, desde la reforma realizada a la misma en el año 2.008 y la introducción del QPC.

asegurando la autonomía municipal y reglando el alcance y contenido, en el orden institucional, político, administrativo, económico y financiero (art. 121/124 de la CN).

En virtud de éstas reservas, cada provincia ha procedido a dictar sus propios códigos procesales, organizando sus instituciones en la forma que ha considerado más apropiada, para alcanzar el equilibrio y la paz social.

Lo expresado, puede verse en el derecho administrativo laboral y en las distintas modalidades adoptadas para la aplicación de éste poder de policía que ejerce el Estado. El que rige en algunas provincias, bajo el propio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; en otras se encuentra a cargo de una secretaría o como es el caso de la Provincia de Mendoza, a través de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social.

#### **a. Córdoba.**

La Provincia de Córdoba, respecto al derecho que rige en el fuero laboral, no ha hecho modificaciones drásticas en cuanto a su estructura básica, la que data del año 1.949. Cuenta con el Ministerio de Trabajo el que se rige por la Ley 8.015, pudiendo intervenir a pedido de partes en los conflictos individuales o controversias singulares del trabajo.

La instancia judicial no se encuentra supeditada al cumplimiento obligatorio de algún trámite administrativo. El proceso laboral se rige por la ley 7.987, el que dispone como primer acto, luego de presentada la demanda y habiendo quedado sentada la plataforma fáctica de la controversia, una conciliación de los intereses, ante el Juez de Conciliación (art. 4). Quien dictará sentencia homologatoria, fundada, si las partes arriban a un acuerdo o continuar con el proceso de oficio hasta que se hayan incorporado las pruebas necesarias, para la dilucidación del proceso. Seguidamente elevará a la Cámara del Trabajo, para el dictado de la sentencia definitiva.

#### **b. Rio Negro.**

Esta provincia y particularmente la cuarta circunscripción de la misma, está atravesando un momento de cambio, promovido por el Poder Judicial a través del Superior Tribunal de Justicia, conjuntamente con la Dirección de Métodos Alternativos

de Resolución de Conflictos (DIMARC en adelante); el Colegio de Abogados de Alto Valle Oeste, la Secretaria de Estado de Trabajo y la Cámara Laboral.

A raíz de la excelente respuesta obtenida, a través de la utilización del método de conciliación extrajudicial voluntaria que regía para el derecho laboral hasta el 30 de noviembre de 2.018, se ha decidido, por medio de la Acordada 20/2.018, implementar dicha conciliación, pero con carácter obligatorio, a partir del 01 de diciembre del mismo año<sup>12</sup>.

Esta audiencia podrá llevarse a cabo ante la Secretaria de Trabajo o en el Centro Judicial de Mediación (CEJUME en adelante) a elección del trabajador, siendo en su caso, el convenio resultante, homologado en el mismo lugar donde se concretó, es decir, por la propia secretaria o por la Cámara del Trabajo de Cipolletti respectivamente y siempre que tal acuerdo garantice los derechos del trabajador.

Solo voy a agregar, tres puntos que considero ameritan ser destacado, debido a que el resto del procedimiento posee características similares al utilizado en las distintas provincias que lo implementan.

En primer lugar haré referencia a los conciliadores que actúan en la provincia de Rio Negro, quienes son capacitados en lo referido a la legislación y jurisprudencia laboral, por los propios Jueces de las Cámaras del Trabajo, según lo dispuesto por acordada provincial 17/2.016.

Ellos, además se encuentran autorizados a convocar asistencia técnica especializada, si la complejidad del caso lo requiere, dando mayor formalidad y asegurando una verdadera y justa composición de los intereses del trabajador<sup>13</sup>.

El segundo punto, hace referencia a la documentación que deberán acompañar las partes junto con el formulario de requerimiento o en oportunidad de la audiencia, como por ejemplo: los recibos de haberes, el intercambio telegráfico si lo hubiere u otra

---

<sup>12</sup> Por medio de la acordada n° 20/2.018, se establece que la acordada 17/2.016, se aplicará con carácter obligatorio de modo experimental, por un periodo de doce meses a todas las controversias correspondientes al Fuero Laboral, que deban tramitar ante la Cámara del Trabajo de la Ciudad de Cipolletti a partir del 01/12/2.018. La presente acordada se encuentra disponible en: <https://digesto.jusrionegro.gov.ar/bitstream/handle/123456789/9079/Ac020-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<sup>13</sup> Según lo establece la acordada 17/2016, en su Anexo I, Reglamentación del procedimiento de conciliación Laboral para la cuarta circunscripción judicial de Rio Negro, en su punto 7), el que remite a lo establecido por la Ley P 3847, Acordadas y Resoluciones complementarias y ctes.

documentación que guarde relación con el reclamo instaurado (art. 10, Acordada 17/2.016), los que ayudaran a concretar un acuerdo equitativo, permitiendo al conciliador brindar una pertinente fundamentación del convenio arribado, cuando deba remitirlo para homologar (art.. 16, Acordada 17/2.016).

Y el tercer punto y como ordena el artículo 21 de la acordada en estudio, cuando se arribe a un convenio y este sea debidamente homologado, los pagos que devienen del mismo deberán cumplirse en sede judicial.

### **c. San Luis.**

La provincia puntana también cuenta con un sistema de mediación prejudicial obligatoria para todas las contiendas civiles, comerciales y/o laborales, cuyo objeto sea materia disponible por los particulares.

Acto contiguo, si las partes no logran un advenimiento de sus intereses, se le ofrece resolver el conflicto por medio del arbitraje voluntario, el cual, de ser rechazado, habilita inmediatamente la vía judicial.

### **d. La Rioja.**

En materia laboral, La Rioja, decidió sumarse a lo dispuesto por otras provincias, dictando la ley 9.950, la que entró en vigencia el día 25/04/2017, momento en que fue publicada en el Boletín Oficial. Por ella se ordena la realización obligatoria de una audiencia de conciliación previa a la instancia judicial, siendo sus disposiciones e implementación de características similares a las dispuestas por la ley 8.990 de Mendoza.

## **5. Conclusión parcial.**

En lo que respecta a los antecedentes legislativos de la ley 8.990, se encuentra la ley 24.635. Una ley fuerte que rige a nivel nacional, la cual ha cumplido holgadamente con el propósito previsto al momento de su sanción, brindando una rápida respuesta a los trabajadores y proporcionado un efectivo alivio a los tribunales.

En la provincia de Mendoza, los antecedentes datan del año 1.974, momento en que fuera sancionada la ley 4.974, reformada en el 2.014 por ley 8.729, siendo de cumplimiento efectivo, solo para las causas de menor cuantía.

En cuanto al derecho comparado Argentina ha seguido el camino adoptado por países como España y Francia, lo que responde a la similitud que existe entre las leyes y procedimientos que se aplican entre dichos países.

Seguidamente y atento al tema tratado por ésta tesis, he de destacar el procedimiento laboral utilizado en el vecino país de Chile, quien utiliza el sistema de conciliación obligatoria, previo al reclamo ante un Tribunal; cuando la cuantía pretendida sea igual o inferior a 10 salarios mínimos vitales y móviles y cuya particularidad radica, en que las partes deberán comparecer a la audiencia fijada a tal fin, con los instrumentos probatorios que dispongan.

La relevancia de los instrumentos aportados reside en que ellos serán utilizados por el conciliador como base y fundamento de lo expresado verbalmente por los litigantes y de arribarse a un convenio, como garantía de una justa composición de los intereses del trabajador.

En nuestro país y entre las distintas provincias que han decidido utilizar la conciliación prejudicial obligatoria, considero favorable y oportuno el procedimiento implementado por la cuarta circunscripción judicial de Rio Negro. La que utiliza conciliadores capacitados por los propios jueces de las Cámaras del Trabajo, quienes tienen la autoridad para utilizar asistencia técnica especializada, si la complejidad del caso lo requiere, debiendo tener a la vista en el momento de realizar la audiencia, la documentación pertinente, de conformidad al reclamo efectuado. Todo lo cual permitirá concretar un acuerdo equitativo, que podrá ser debidamente fundado al momento de ser homologado. Y como broche para el correcto proceso establecido, exige que los pagos que devengan del convenio celebrado, sean realizados en sede judicial, brindando seguridad y transparencia para ambas partes.

En base a lo expuesto, son los sistemas de conciliación administrativos utilizados por la República de Chile y respectivamente por el distrito de Chipolletti, Provincia de Rio Negro, los que considero se adecuan mejor al debido proceso exigido por el artículo 18 de la CN, dando lugar a un convenio que verdaderamente garantice

la justa composición de intereses como prima el derecho laboral, para finalmente arribar a una homologación debidamente fundada como exige la LCT en su artículo 15.

**CAPÍTULO III**

**PRINCIPIOS BÁSICOS DEL DERECHO LABORAL**

**&**

**EL DEBIDO PROCESO LEGAL.**

En el presente capítulo serán abordados los principios básicos que regulan las normas laborales, realizando el enunciado y la caracterización de los mismos. Su existencia *a priori* marca el camino por el cual se ha de transitar, conjuntamente con las leyes que en ésta materia se dicten. A continuación y siendo una garantía constitucional, como se establece en el artículo 18 de la CN, se analizará el mismo, para asegurar la concreción de un debido proceso legal.

**1. Principios básicos del derecho.**

Como se ha expuesto en el transcurrir de la presente tesis, el derecho laboral es una rama especial, por tener a los trabajadores como titulares de los derechos que ésta disciplina ampara y no obstante ello, por poseer el crédito que les corresponde, el carácter de alimentario.

La clara desventaja devenida de la propia relación laboral entre el obrero y su empleador, se transforma en una alarma activada para quienes tienen el deber y la obligación de protegerlos.

El constante intento de los legisladores, por abarcar todas las situaciones controvertidas que suceden o probablemente podrían suceder, no impide que exista una gran dificultad al momento en que el Juez, en cumplimiento de su función, deba interpretar la ley para aplicarla.

Es decir, puede ocurrir que el Juez se encuentre varado ante un conflicto que no encuentra solución en la legislación vigente e impedido de pronunciarse, bien sea por vacíos legales, también conocidos como lagunas del derecho; por ser la ley confusa y/o

por surgir de su lectura más de una interpretación posible, deba recurrir a los principios generales del derecho<sup>14</sup>.

Los principios generales del derecho son paradigmas básicos, creados por el constituyente, desde donde parte el legislador al sancionar las leyes. “Su contradicción, llevará por vía del principio de razonabilidad a la configuración de una norma inconstitucional, de tal modo, que la conjugación de ambos hace a la existencia del debido proceso legal” (Revista de D. Laboral, Procedimiento laboral IV, Rojas, 2017-2, pág. 13)<sup>15</sup>.

## **2. Enumeración y descripción.**

Los diversos principios que rigen el derecho laboral se encuentran expresamente reconocidos en la Ley de Contrato de Trabajo y son:

- Principio protectorio
- Principio de Irrenunciabilidad
- Principio de Continuidad
- Principio de Primacía de la realidad
- Principio de Buena fe
- Prohibición de hacer discriminación e igualdad de trato
- Gratuidad
- Principio de Justicia Social
- Principio de razonabilidad

El primer principio enumerado es, el principio protectorio, al cual se le puede atribuir una especie de superioridad dentro del derecho laboral, no solo porque surge de la mismísima constitución<sup>16</sup>, sino también por la importancia de su función: proteger la dignidad del trabajador, por la calidad de persona humana que representa.

---

<sup>14</sup> Como reza el artículo 108 del CPL de Mendoza: los jueces podrán aplicar en forma supletoria y siempre que resulten insuficientes los principios que emergen del espíritu normativo de éste ordenamiento, el CPC de Mendoza, debiendo tener presente las características del proceso laboral, la declaración de los derechos de los trabajadores y los fines de la justicia social perseguidos por el derecho del trabajo.

<sup>15</sup> Los principios son los vectores del proceso legal, complementados con la Constitución Nacional y los tratados de derechos humanos por ella reconocidos. (Artículo 31 de la CN).

<sup>16</sup> “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes...” Artículo 14 bis CN.

El principio protectorio se manifiesta a través de una suerte de reglas que guían al juez en la exégesis de la ley, a fin de equilibrar las diferencias preexistentes entre el trabajador y el empleador, sobrevenidas por el desequilibrio económico y las dispares necesidades que apremian a cada una de las partes de la relación.

Por lo que se procederá, en caso de duda sobre el alcance o interpretación de una norma, de la manera más favorable al trabajador, es decir, aplicando el in dubio pro operario. Lo propio ocurre cuando se aplica la norma más favorable al trabajador o al respetar la relación laboral en la que se pactó una condición más beneficiosa para el empleado (art. 9 y 11 L.C.T.).

Solo ante ésta circunstancia, en la cual los términos laborales establecidos sean favorables al trabajador, se procederá a respetar la autonomía de la voluntad impuesta por las partes al momento de formalizar su relación laboral. Paralelamente y fiel a su esencia, el principio protectorio establece límites a ésta disponibilidad, haciendo efectivo el cumplimiento de las normas de orden público, dictadas con el fin de que los derechos reconocidos al trabajador no sean vulnerados (art. 7 LCT).

Para este último supuesto, surge un segundo principio denominado de Irrenunciabilidad (art. 12 LCT), el cual protege los derechos del trabajador durante la relación laboral y consecuentemente los que emergen una vez que la misma ha concluido. Actúa protegiendo al trabajador hasta de sí mismo, ya que le impide que disponga voluntariamente de las garantías que le otorga el derecho laboral, expresando que dichos actos se encontraran viciados de nulidad absoluta (art. 13 LCT).

Al hablar de relación laboral dependiente, también deducimos por las normas legales existentes, que a las partes las une un contrato de trabajo. El que se entenderá celebrado por tiempo indeterminado salvo que expresamente se haya dispuesto lo contrario (art 90 LCT).

Dicho contrato es muy importante para el trabajador por todo lo que implica, tanto económicamente, al asegurarle el sustento propio y el familiar; como psicológicamente, al brindarle cierta seguridad y tranquilidad relacionada con la estabilidad laboral mientras cumpla diligentemente sus obligaciones contractuales.

Así es como queda sentado otro principio, el de continuidad de la relación laboral, el que se encuentra plasmado en la Ley de Contrato de Trabajo cuando

expresamente se pronuncia a favor de la continuidad o subsistencia del contrato (art. 10 y 90 LCT).

Esta ley, también se profiere prohibiendo hacer cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, ideales, etc., expresando que la única desigualdad consentida, es la realizada a favor de la parte trabajadora y entendiéndose como una forma de compensar otras que de por sí, se dan en la relación (art.17 y 17 bis).

Puede tomarse como una de las desigualdades a que hace referencia ésta ley, el principio de gratuidad (art. 20), que le da al trabajador o sus derecho-habientes la oportunidad de litigar sin tener que abonar los gastos generados por el procedimiento judicial o administrativo a realizarse para efectivizar el reclamo de los derechos que considere le corresponden.

Otros de los principios enunciados, señala que las partes se encuentran obligadas siempre y en todo momento, a obrar de buena fe, tanto para celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación laboral (art. 63).

Mientras el principio de razonabilidad, busca evitar el abuso del derecho que a cada una de las partes de la relación le asiste, lo que generaría por oposición, el disvalor de las normas establecidas. Bajo esta lupa, deben interpretarse las acciones que realice el empleador cuando hace uso de las facultades de organización económica y técnica; de dirección, la que debe tener un carácter funcional a los fines de la empresa y de la exigencia de la producción; especial cautela ante su facultad para modificar las formas y modalidades del trabajo, como así también ante la aplicación de las medidas disciplinarias o los controles personales (Art. 64, 65, 66, 67 y 70).

### **3. Debido proceso. Artículo 18 CN. Garantías Constitucionales.**

La necesidad de un principio que asegure el debido proceso, se concreta con la revolución francesa, porque hasta aquel momento existían jueces que se apartaban de la justicia, para aplicar la voluntad de los reyes.

En Argentina, el derecho a un debido proceso se encuentra plasmado en el artículo 18 de la CN, el que expresamente establece los principios fundamentales que deberá respetar todo proceso, en el que se pretenda reparar violaciones a los derechos

humanos. Como surge de su contenido, se deberá realizar un juicio en forma previa, fundado en ley anterior al hecho en estudio y ante los jueces naturales designado por ley y facultado para dictar la sentencia<sup>17</sup>.

Es la Convención Americana, en su artículo 8, párrafo 1, la que expresa que el debido proceso debe ser respetado por el juez o por el tribunal competente encargado de entender en una causa.

Seguidamente es la Corte IDH la que sostiene que el referido artículo, debe interpretarse con un sentido amplio para todo tipo de proceso y ante cualquier autoridad pública, asegurándole a cada persona la oportunidad de defenderse adecuadamente ante cualquier acto emanado del Estado<sup>18</sup>.

Para dar cumplimiento a las garantías que exige el debido proceso, el mismo también tiene sus propios principios, uno de ellos es ser bilateralidad, a través del cual se concreta la garantía constitucional de la defensa en juicio, brindándole a las partes la posibilidad de tomar conocimiento de todo acto que impulse el proceso y a fin de que puedan expedirse sobre el mismo.

Conjuntamente y atento a las características propias que presenta el derecho laboral, dado por el desequilibrio originario en el que se encuentran las partes, este principio tiene la particularidad de ser aplicado en forma simultánea con el principio inquisitorio o impulso procesal de oficio, que debe darle el tribunal por medio del juez, el que está facultado y obligado a intervenir activamente en la causa, investigando de

---

<sup>17</sup> Ley de Organismo Judicial. Artículo 57. Justicia. (Reformado por Decreto 59-2005 del Congreso de la República) La función jurisdiccional se ejerce con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales establecidos por la ley, a los cuales corresponde la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado.

La justicia es gratuita e igual para todos, salvo lo relacionado con las costas judiciales, según la materia en litigio. Toda persona tiene libre acceso a los tribunales para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley.

Como expresa Echandía, los elementos de la jurisdicción son: **NOTIO**: Es el derecho de conocer una cuestión litigiosa determinada. **VOCATIO**: La facultad de obligar a las partes a comparecer a juicio dentro del término del emplazamiento. **COERTIO**: El empleo de la fuerza para el cumplimiento de las medidas ordenadas dentro del proceso. **IUDICIUM**: La facultad de dictar sentencia al poner término a la Litis con carácter definitivo, es decir con efecto de cosa juzgada; **EXECUTIO**: o sea el imperio, para la aplicación de las resoluciones. Por Devis Echandía

<sup>18</sup> Corte IDH. Caso del Tribunal Constitucional Vs. Perú. Fondo, reparaciones y Costas. Sentencia del 31 de enero de 2.001. Seri C n° 71 y caso Yatama Vs. Nicaragua. Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 23 de junio de 2.005. Serie C n° 127, párrafo 147.

oficio los hechos<sup>19</sup>, e inclusive por el presupuesto de que una vez promovida la acción por su titular, el mismo pierde la disponibilidad que sobre ella tiene<sup>20</sup>.

Esta negación a la disponibilidad que el actor tiene sobre la causa que ha presentado, luego de que el juez se pronuncia sobre la admisión de las pruebas o declare la cuestión de puro derecho, es la nota tipificante de ésta materia. La misma no caduca, ni finaliza por desistimiento tácito del actor. En consecuencia, y no mediando desistimiento expreso (art. 108 CPL Mza.), el proceso solo podrá concluir por sentencia definitiva, denominada homologatoria para el supuesto en que se arribe a un acuerdo o de pronunciamiento, admitiendo o rechazando la demandada incoada<sup>21</sup>.

Otro punto a tener en cuenta como principios que rigen el proceso y deben ser respetados por jueces y tribunales, son la oralidad, la inmediación, concentración y celeridad.

El proceso laboral en su mayor parte se realiza en forma oral, excepto el planteo de la demandada, la contestación y algunas pruebas, las que se realizan en forma escrita. El fin que se persigue con la oralidad, no solo es darle rapidez al proceso, sino además provocar la inmediación, el acercamiento personal del juez con las partes y obviamente con el problema a resolver.

Con la entrada en vigencia del nuevo código procesal laboral, Ley 9.109, la oralidad alcanza su mayor expresión, en cuanto el Juez se encontrará presente en la

---

<sup>19</sup> Es necesario dejar sentado el cambio que ha sufrido el Código procesal laboral de la Provincia de Mendoza, durante el lapsus de tiempo que ha requerido la investigación y realización de la presente tesis. El cual hasta el día 31/10/2018 se encontraba regulado por la Ley Provincial 2.144, pasando a regirse a partir del día 01/11/2018 y para todos los procesos que se inicien a partir de su entrada en vigencia, por la Ley Provincial que lo modificara n° 9.109. Encontrándose entre sus principales modificaciones, lo dispuesto sobre el impulso procesal, el que pasa a ser compartido entre las partes y el Tribunal (Artículo 19, CPL. de Mendoza Ley 9.109)

<sup>20</sup> Otra importante modificación surge de la incorporación al nuevo CPL de Mendoza, del Artículo 19 bis, el que dispone la caducidad de instancia, luego de transcurrido el plazo de un año sin que haya existido actuación, petición o providencia judicial, tendiente a impulsar el procedimiento. Dicho instituto podrá hacerse efectivo hasta el momento en que el Juez se pronuncie sobre la admisión de la prueba o declare la cuestión de puro derecho, requiriéndose que previo a la sustanciación de mismo, se notifique al trabajador, en forma fehaciente, en el domicilio real denunciado y legal constituido, él que deberá instar el proceso en el plazo de diez días hábiles. Las causas que obran en los Tribunales laborales, iniciadas durante la vigencia de la Ley 2.144, continuarán bajo dicho régimen.

<sup>21</sup> Artículo 69, inc., e), del CPL de Mendoza

audiencia inicial, la que se realiza luego de vencido el plazo del artículo 47 o 49 en su caso, como en la audiencia de vista de causa.

De ésta forma y como consecuencia del principio de oralidad, se introduce el principio de la inmediación, al que Piña se refiere como la “presencia judicial en las declaraciones, pruebas y vistas, siendo sancionada su infracción (cuando reúna la gravedad suficiente) con la nulidad de pleno derecho de las correspondientes actuaciones...” (Piña, 2008, pág. 45)<sup>22</sup>.

Realizado el proceso con mayor oralidad e inmediación, se alcanza otro de los principios necesarios para el correcto desarrollo del mismo, el de concentración de los actos.

El principio de concentración, busca que el acto de vista de causa sea realizado en su totalidad en una sola audiencia, es decir, concentrando la mayor cantidad de actos posibles el día designado a tal fin por el tribunal (absolución de posiciones, testimonial, explicaciones de los peritos y alegatos).

También se ve plasmada la concentración, durante el transcurso del proceso, en el momento en que se dicta el auto de sustanciación de la causa, o bien cuando se dejan las cuestiones planteadas, como puede ser un incidente, excepciones o peticiones para ser resuelta al momento de dictar sentencia.

Y por último al hablar de celeridad procesal, se hace referencia a la perentoriedad o improrrogabilidad de los plazos o lo que sería un proceso sin dilaciones innecesarias.

Seguidamente y atento al tema que nos ocupa en al presente tesis, se tratarán algunos punto que resultaron muy cuestionados por los abogados del foro, con el surgimiento de la Ley 8.990.

#### **4. Constitucionalidad de las Leyes.**

---

<sup>22</sup> Un ejemplo del principio de inmediación y de la nulidad que acarrearía su inobservancia, sería que el juez que ha presidido el acto de la vista de causa, no sea el mismo que posteriormente dicte la sentencia pertinente.

En Argentina las leyes gozan de presunción de validez y constitucionalidad, por lo que la declaración de inconstitucionalidad de una norma, es un remedio que debe ser usado en última instancia como lo tiene dicho la CSJN. (LS 458-201)

La declaración de inconvencionalidad como la de inconstitucionalidad no puede sustentarse en meras generalizaciones, pues constituye un presupuesto inexcusable para la viabilidad de tales declaraciones, la invocación y demostración de un agravio concreto. No existiendo control preventivo, ni control en abstracto.

## **5. División de Poderes.**

Como dispone el artículo 116 de la C.N., corresponde a la Corte Suprema de Justicia y a los tribunales inferiores de la Nación, tomar conocimiento y decidir sobre todas las causas que así lo requieran, aplicando las normas establecidas por la propia Constitución y en el orden por ellas dispuesto.

Consecuentemente, el artículo 109 del mismo cuerpo normativo, le impone la prohibición al Poder Ejecutivo, de ejercer funciones judiciales. Lo que resulta en armonía con el sistema republicano, adoptado para el ejercicio gubernamental del país (Art. 1).

Sin desatender lo estipulado por la carta magna, el máximo tribunal ha expresado que la delegación de facultades propia del poder judicial a organismos administrativos dependiente del Poder Ejecutivo, no serán consideradas inconstitucionales, cuando de ellas surja la limitación, el carácter de excepcional que se le asigna, que no se incurre en un exceso de atribución del poder transmitido y que las resoluciones emanada de los mismos no sean definitivas, quedando sujetas a un control judicial amplio y suficiente.

En éste sentido la CSJN falló en la causa Ángel Estrada, afirmando la postura adoptada, en cuanto no resulta inconstitucional la delegación de facultades judiciales a órganos administrativos, si tales órganos han sido creados por ley, asegurando su independencia e imparcialidad, que el objetivo político y económico perseguido para

sustraer a los jueces del entendimiento de estos conflictos, sea razonable y se asegure que las decisiones que emitan, estén sujetas a un control judicial amplio y suficiente<sup>23</sup>.

## **6. Pruebas.**

### **a. Definición.**

Una de las acepciones que tiene la palabra prueba, según la Real Academia Española, es dar razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o la falsedad de algo. Significando para el derecho, la justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio, hecho por los medios que autoriza y reconoce por eficaces la ley<sup>24</sup>.

### **b. Importancia.**

La importancia de la prueba, como expresa Echandía, se encuentra en la posibilidad de reconstruir el pasado, en base a los hechos relatados por las partes, para poder establecer con acierto el derecho que le asiste a cada quien.

Admitir un suceso, por el solo hecho de haber sido invocado, llevaría a la sociedad a perder la armonía social, ante la evidente posibilidad de caer en una irreparable violación de los derechos, por ser imposible administrar justicia sin pruebas (Echandía, 1981).

Rocha, al hablar de la prueba, se refirió a la ella, en cuanto al aporte que significaba, como verificación social de los hechos. Llevando la función de la misma, a un campo mucho más amplio, que traspasa el proceso, dando seguridad, además de servir de garantía para las relaciones cotidianas entabladas entre los particulares. (Rocha, 1967).

---

<sup>23</sup> Sobre esta cuestión la S.C.J.N. determinó que éste tipo de cuestión debe ser analizada "...con el alcance derivado de la doctrina de Fallos 247:646 y la más próxima de fallo: 321:776.

<sup>24</sup> Texto recuperado de: [www.rae.es](http://www.rae.es)

Couture, por su parte, expresa que probar es “demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación” (Couture, pág. 215)<sup>25</sup>.

El fin de la prueba es darle a los hechos que han sido negados, vida legal. Con el objeto de que los mismos produzcan las consecuencias jurídicas deseadas, vale decir, producir certeza en el juez, actuando sobre los hechos controvertidos alegados, bien sea imputando o disminuyendo los efectos atribuidos a los mismos.

Como expresa Framarino dei Malatesta, “*la finalidad suprema y sustancial de la prueba es la comprobación de la verdad*” (Framarino dei Malatesta, 1945, pág. 135)<sup>26</sup>. Como tal constituye una garantía judicial, reconocida por el artículo 18 de la Constitución Nacional, forjando el principio contradictorio de la prueba.

El principio de contradicción o principio contradictorio, es fundamental dentro del derecho procesal, atento a las posiciones contrapuestas que revisten las partes entre sí. Dándole la oportunidad a cada uno de los litigantes de expresar su versión de los hechos, teniendo el derecho y la obligación de probar lo alegado.

Como expresa Palacios, por el principio de contradicción, el juez, no puede dictar una resolución que afecte los intereses de las partes en conflicto, sin haberle dado la oportunidad de pronunciarse previamente (Palacios, 1975).

En cuanto a la valoración de la prueba, Echandía expresa que el único sujeto facultado para realizar esta importantísima tarea, es el juez (Echandía, 1981).

## **7. Conclusión parcial.**

En éste capítulo se han tratado los principios del derecho laboral, el debido proceso y los temas que con mayor frecuencia son motivo de duda al aplicar la ley 8.990.

---

<sup>25</sup> Couture, E. J., Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Depalma, Buenos Aires, citado por Kielmanovich, Jorge L., Teoría de la Prueba y Medios Probatorios, cuarta edición, ampliada y actualizada, 2010, pág. 28.

<sup>26</sup> Framarino dei Malatesta, N., Lógica de las pruebas en materia criminal, General Lavalle, pag.135, citado por Kielmanovich, Jorge L., Teoría de la Prueba y Medios Probatorios, cuarta edición, ampliada y actualizada, 2010, pág. 263.

Al describir los principios se buscó dar un panorama de las bases que rigen el derecho laboral, el que se encuentra muy distante de otras ramas, como por ejemplo la civil.

Este derecho se rige por normas de orden público, las que limitan la voluntad de las partes, por considerar que ellas se encuentran en situación de disparidad, considerándose al trabajador como la parte más vulnerable, por encontrarse en una clara situación de desventaja económica y subordinación jerárquica.

Seguidamente se brinda una noción del derecho a obtener un debido proceso, el que constituye una garantía constitucional y se encuentra plenamente plasmado en el artículo 18 de la CN. Sobre él, se ha expresado la doctrina y la jurisprudencia nacional e internacional diciendo que deben respetarse ambos procesos, judicial como administrativo.

A continuación y sabiendo que la inconstitucionalidad de las leyes no pueden sustentarse en meras generalidades, se trataron los puntos que con mayor frecuencia son motivos de planteos de incidentes, como aquellos que aducen una injerencia impropia del poder ejecutivo, por la división de poderes que tiene el estado argentino, en la facultad de dirimir conflictos de derechos, la que es exclusiva, natural, intransferible e irrenunciable del poder judicial, violando el artículo 109 de la CN.

Para lo cual la CN, expresa que corresponde a la CSJN y a los tribunales inferiores de la nación tomar conocimiento y decidir sobre todas las causas que se presenten, prohibiendo al PE, ejercer tales funciones.

Empero sin desatender lo estipulado por la carta magna, el máximo Tribunal se ha pronunciado sobre tal planteo, no haciendo lugar, si tal delegación es limitada, excepcional y no se incurre en un exceso de atribución con el poder transmitido. Agregando que tal organismo debe haber sido creado por ley, asegurando independencia e imparcialidad y quedando sujeta las decisiones que emitan, a un control judicial amplio y suficiente.

En lo que hace al punto que trata sobre la prueba, lo he de destacar, por ser la encargada de justificar la verdad de los hechos que se encuentren controvertidos, siendo su fin producir certeza en el juzgador para que se pronuncie conforme a lo pretendido.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS DE LA LEY PROVINCIA 8.990.

Este capítulo estará compuesto de dos partes: en la primera, se realizará una exposición general del contenido de la Ley Provincial 8.990. Seguidamente y a través de la lectura interpretativa de la misma, se procederá a enunciar los puntos considerados o valorados como positivos o negativos. Terminando con una conclusión parcial del tema abordado.

#### **1. Ley 8.990.**

##### **a. Vigencia de la ley. Ámbito de aplicación. Competencia.**

La Ley Provincial 8.990, fue sancionada en Mendoza el 26/07/2017 y publicada en el Boletín Oficial el 28/07/2017, comenzando a regir desde el 24/11/2017.

Será llevada a cabo en el ámbito de la Subsecretaría de trabajo y empleo dependiente del Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia (art. 1).

Su función es dirimir en forma previa y obligatoria a la presentación de la demanda judicial, en todos los conflictos de derecho que versen sobre reclamos individuales y pluriindividuales de competencia de la justicia laboral provincial. Continuando como ya lo hacía con anterioridad a la vigencia de la presente ley, con los procedimientos establecidos mediante Ley 8.145 (art. 2 y 3).

Quedan excluidos de la competencia de los conciliadores: las diligencias preliminares, la prueba anticipada, la interposición de medidas cautelares, reclamos cuyo objeto sean las acciones previstas en los procedimientos de reestructuración productiva, preventivo de crisis o de conciliación obligatoria establecida en la Ley Provincial 8.729 y Ley Nacional n° 24.013. Así también, las demandas contra empleadores concursados o quebrados; cuando el demandado sea el Estado Nacional, Provincial o Municipal o si el actor es un menor de edad para lo cual se requiere la intervención del Ministerio Público. Igual sucede en los casos en que se reclame accidente y enfermedades profesionales como prevé la Ley Nacional 24.557 (art. 4).

##### **b. Los Conciliadores: Nombramiento, requisitos, incompatibilidades y remoción.**

Se crea un Registro provincial de conciliadores laborales, los cuales dependerán de la Subsecretaría de Justicia y Relaciones Institucionales del Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia, quienes serán los responsables de calificar, coordinar, llamar a concurso y capacitar a los futuros conciliadores (art. 6).

A dicho cargo se accede aprobando el concurso público, el que tiene requisitos mínimos como poseer título de abogado con conocimientos acreditado en materia del derecho del trabajo y experiencia no menor a tres años en la matrícula (art. 7).

Será incompatible para los conciliadores todo lo dispuesto por el Código de ética Profesional para abogados y procuradores, vigente en la Provincia de Mendoza, como así también el ejercicio de cualquier función pública municipal, provincial o nacional, siendo exceptuados los cargos de docentes.

Les está prohibido intervenir cuando hayan tenido un vínculo contractual con cualquiera de las partes, dentro del plazo de dos años anterior a su designación, bajo pena de inhabilitación e inclusive puede ser removido con causa conforme a la reglamentación que al efecto se determine (art 8).

**c. Retribución del conciliador. Fondo de Financiamiento. Pacto de cuota Litis (entre las partes y sus letrados).**

Los honorarios de los conciliadores se encuentran establecidos en la suma de PESOS DOSCIENTOS CINCUENTA (\$ 250,00), cuando actúen sin llegar a conciliar los intereses, para cuyo caso el monto establecido será soportado por el Fondo de Financiamiento (art.13). Sin perjuicio de lo dispuesto, si al momento de culminar el trámite judicial, la sentencia condenara en costas al empleador, éste deberá reintegrar al fondo, los honorarios básicos que oportunamente hubiera soportado aquel. Tal sentencia podrá imponer un recargo de los honorarios cuando meritare en el demandado un comportamiento abusivo que condujo a la frustración del trámite conciliatorio.

Y si el fin de la audiencia fuera cumplido, logrando que las partes arriben a una conciliación, la que posteriormente fuera homologada, el monto establecido se eleva a la suma de PESOS TRES MIL (\$ 3.000,00), siendo soportados por el empleador, quien los depositará, a los cinco días de notificada la homologación, a la orden del conciliador

pertinente, en el Fondo de Financiamiento. O bien dentro de los tres días de consentido o ejecutoriado el laudo.

El poder Ejecutivo podrá modificar dichos montos, pudiendo tomar en consideración para la determinación de los mismos, las disposiciones establecidas en el Código Procesal Civil y Comercial de la Provincia, referidas a la unidad de medida (JUS) la que equivale a un décimo (1/10) de la asignación básica clase 25, correspondiente al juez de Primera Instancia.

El incumplimiento del pago al conciliador por parte del empleador, lo habilitará para solicitar al Fondo, el correspondiente certificado, el que servirá de título ejecutivo suficiente, para reclamar el cobro por medio del procedimiento de ejecución de sentencia (art. 9).

En lo que respecta a los letrados intervinientes, la ley distingue entre los adscriptos a la subsecretaria, de aquellos que no lo son. Los primeros, conforme lo dispone el artículo 55 de la ley 8.729, deberán percibir como máximo del empleador, la suma del diez (10%) por ciento del monto a conciliarse, en carácter de honorario. Mientras que los segundos están facultados a celebrar con sus patrocinados una pacto de cuota Litis, de hasta un veinte (20%) por ciento, de la suma conciliada. Dicho pacto deberá ser ratificado en forma personal y certificado administrativamente (art. 10).

#### **d. Designación, excusación y recusación de los conciliadores.**

El conciliador es designado por el Servicio de conciliación Laboral obligatoria a través de un sorteo electrónico de entre los inscriptos en el Registro Provincial, para la circunscripción correspondiente. El favorecido será excluido de los posteriores sorteos hasta que todos los inscriptos titulares hayan tenido la oportunidad de participar en una audiencia.

Para el hipotético caso de que el conciliador deba excusarse o bien si es la parte quien pretende recusarlo, en cuyo supuesto deberá hacerlo con expresión de causa, solo

podrán hacerlo cuando concurren las causales previstas para los jueces en el Código Procesal Civil y Comercial de Mendoza<sup>27</sup>.

Cuando fuere rechazada la recusación por parte del conciliador, dicha procedencia será resuelta por el Subsecretario de Trabajo y Empleo, siendo su resolución irrecurrible.

#### **e. Audiencia de Conciliación. Lugar y forma de implementación. Asistencia letrada obligatoria.**

El primer paso, es la denuncia ante la oficina de conciliación Laboral. La cual se realiza mediante el llenado de un formulario (art. 15), que además trae aparejado la interrupción del curso de la prescripción durante el trámite del mismo y siempre que dicho plazo no supere los seis meses.

Concluido éste primer paso, el Servicio de Conciliación designará por sorteo al conciliador, quien a su vez fijará dentro de los diez días posteriores una audiencia, la que será notificada a las partes, siendo obligatoria su comparecencia en forma personal debidamente patrocinado (aun cuando el trabajador optara por ser representado por la asociación sindical de la actividad) o por medio de apoderado con facultades para transar conciliar, debiendo tal carácter ser acreditado fehacientemente (art. 16).

La incomparecencia injustificada se considera obstrucción a la justicia y por tanto, previa notificación, hará regir el apercibimiento dispuesto, el que consiste en una multa que oscila entre el 100% y el 5000% del valor correspondiente al salario mínimo, vital y móvil vigente al momento de la infracción<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> Son causas de excusación y recusación como dispone el Artículo 14 del CPCCT. de Mendoza: De Impedimento: Tener el Juez interés directo o indirecto en el pleito; ser cónyuge, conviviente, pariente hasta el cuarto grado o pariente por afinidad hasta el segundo de cualquiera de las partes, mandatarios o patrocinantes; haber dictado resolución apelada o haber anticipado opinión sobre el litigio; haber intervenido en el caso como abogado patrocinante de alguna de las partes o bien haber promovido acción contra alguna de ellas. Causas de sospecha: las que deben ser puesta en conocimiento de las partes: cuando cualquier persona relacionada directamente con el juez (cónyuge, conviviente, pariente hasta el 4º grado o 2º por afinidad, o del cual sea representante convencional, legal, etc.), tenga interés directo o indirecto en el pleito, antes o después de iniciado o con alguna de las partes del proceso o sus letrados o si fuera acreedor, deudor, amigo íntimo o de trato frecuente, enemistad manifiesta, beneficiado o benefactor o cuando medie cualquier circunstancia que permita dudar de la idoneidad subjetiva del juez o funcionario recusable.

<sup>28</sup> Anexo II, Artículo 8º de la Ley Nacional 25.212

La autoridad administrativa está facultada para hacer comparecer a las partes, utilizando el auxilio de la fuerza pública. Tal circunstancia se encuentra supeditada a la incomparecencia voluntaria y siempre que se hallen debidamente notificados.

Desde la fecha de la audiencia y por un plazo de veinte (20) días, el conciliador buscara la aproximación de las partes a fin de lograr un avenimiento. Si las partes lo consideran necesario, podrán solicitar una extensión del plazo, el que podrá prorrogarse por un máximo de quince (15) días corridos y sólo será admitido, si el conciliador lo cree oportuno. Denegado, será irrecurrible (art.17).

Vencido los plazos precedentemente dispuestos y ante la imposibilidad de lograr acuerdo alguno, se labrará un acta en que se plasmará lo sucedido. Posteriormente el conciliador emitirá un certificado de fracaso, acreditando el cumplimiento de la vía administrativa y dejando expedito el acceso a la justicia ordinaria.

#### **f. Homologación del Convenio. Alcance de la sentencia. Justa composición.**

Habiendo las partes arribado a un acuerdo, se procederá a labrar un acta con las pautas convenidas, la cual será suscripta de conformidad por los intervinientes y el conciliador. Este último, en el plazo de 48 horas procederá a elevarlo a fin de que el mismo sea homologado en caso de corresponder (art. 19).

La subsecretaria de trabajo y empleo, será quien emitirá resolución fundada homologando o rechazando el acuerdo. Para ello contará con el plazo de cinco (5) días desde que fuera elevado. O bien podrá devolverlo al conciliador con las observaciones que considere pertinentes a fin de que en un plazo máximo de diez (10) días, intente lograr un acuerdo que cumpla con las observaciones formuladas (art. 22).

Contra la resolución de homologación, la parte interesada podrá interponer recurso de apelación ante la justicia laboral, dentro de los diez (10) días de notificada la resolución. Tal recurso deberá interponerse fundado ante el mismo organismo que emitiera la sentencia homologatoria, quien procederá a elevarlo a la Cámara competente (art. 21).

El acuerdo homologado, que no fuera cumplido por el empleador, será ejecutable ante las Cámaras Laborales correspondiente, a través del procedimiento de ejecución de sentencia. Al cual además le será aplicada una multa a favor del trabajador

de hasta el treinta (30%) por ciento del monto conciliado, la que será ingresada al fondo establecido en el artículo 13 de la Ley 8.990 (art. 24).

## **2. Interpretación de la Ley 8.990. Puntos positivos y negativos.**

### **a. Forma de plantear el reclamo. Sorteo del conciliador. Designación de la audiencia.**

Desde la entrada en vigencia de la ley, automáticamente el trabajador pasa: de gozar de la plenitud del derecho a presentarse ante un tribunal, para que sus intereses sean escuchados, resguardados y resuelto por un magistrado designado por ley, como dispone la Constitución Nacional<sup>29</sup>, a tener que obligatoriamente acudir a una repartición pública, donde se encontrará presentado un trámite administrativo.

Sería oportuno dejar en claro, que los términos demanda y trámite no significan lo mismo. La palabra, demanda, según la real academia española hace referencia a la “Petición que el litigante que inicia un proceso formula y justifica en el juicio”.

También la define como: “el escrito con el que normalmente se inicia un procedimiento y en el que exponiendo los hechos y los fundamentos de derecho que se crean aplicables, se solicita del juez un pronunciamiento favorable a una determinada pretensión”<sup>30</sup>.

Mientras que al vocablo trámite, se encuentra definido como “cada uno de los pasos y diligencia que hay que recorrer en un asunto hasta su conclusión”. “Paso de una parte a otra o de una cosa a otra”<sup>31</sup>.

Para clarificar lo expresado, cuando se concurre ante un tribunal, la manera de expresar cual es el derecho que se considera vulnerado, es a través de la promoción de la demanda. La cual, debe cumplir con los requisitos establecidos para su presentación: como contener los datos personales del actor y del demandado; encontrarse la cosa demandada designada con exactitud; los hechos en que se funda, ofreciendo la prueba pertinente, que acredite la veracidad de lo expresado; el derecho expuesto sucintamente

---

<sup>29</sup> Artículo 14 bis de la Constitución Nacional

<sup>30</sup> Texto recuperado de: <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=C8W49JX>

<sup>31</sup> Texto recuperado de: <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=C8W49JX>

y la petición en términos claros y positivos, debiendo en caso de ser posible, precisar el monto que se pretende obtener<sup>32</sup>.

Respecto del monto que ha de reclamarse en el escrito de demanda, es el que surge de la pretensión realizada por el actor. Hablo de pretensión por ser el Juez, en uso de las facultades jurisdiccionales conferidas por la ley y aplicando la sana crítica racional, quien tiene la obligación y la potestad para absolver o condenar al demandado al pago de la suma que en más o en menos resulte de la prueba rendida en autos, a través de la sentencia.

En tanto, la ley en estudio, dispone que quien pretenda reclamar un derecho laboral, deberá comenzar el trámite llenando un formulario preestablecido con un formato general, donde debe consignar sintéticamente su petición (art. 15). El que sin ahondar en el tema, requiere datos muy básicos como nombre de la parte actora, de la demanda, sus respectivos domicilio, motivo y monto reclamado, letrado patrocinante entre otros.

Tal formulario se completa y envía por medio del sitio web, a la oficina de conciliación laboral, quedando para el interesado una constancia de iniciación del trámite y de la fecha en que se efectivizó la denuncia<sup>33</sup>.

Una vez recibido, se procede al sorteo de un conciliador entre los que se encuentran inscriptos y se fija la audiencia dentro de los diez (10) días posteriores a contar desde la designación del conciliador.<sup>34</sup>

Seguidamente, la misma oficina será la encargada de notificarle al conciliador que resultara seleccionado y a las partes, la fecha designada para la respectiva audiencia. Debiendo confeccionar las cédulas y/o los oficios notificatorios respectivamente<sup>35</sup>.

---

<sup>32</sup> Artículo 330 del CPC de Mendoza.

<sup>33</sup> Artículo 6, del Decreto reglamentario n° 2269/2017.

<sup>34</sup> Artículo 8, del Decreto Reglamentario 2269/2017.

<sup>35</sup> Artículo 8, incisos a), b) y c) del Decreto Reglamentario 2269/2017.

Las partes debidamente notificadas, deberán concurrir en forma personal y con carácter obligatorio, a la audiencia de conciliación<sup>36</sup>. Solo a modo de excepción, para el supuesto caso de incomparecencia fundada, podrá concurrir en su representación un letrado, con poder suficiente para transar o conciliar, bajo apercibimiento de ley.

Resulta necesario y a fin de evitar un entendimiento erróneo, aclarar que cuando se habla de concurrencia obligatoria de las partes a la audiencia fijada por el servicio de conciliación y en cumplimiento con lo dispuesto por la ley pertinente, no implica en modo alguno, la obligatoriedad de las partes de arribar a un acuerdo.

El fin que persigue dicha audiencia, es el acercamiento de las partes, para que por medio del diálogo y encontrándose con asistencia letrada, resuelvan el conflicto de forma rápida y conveniente para todos.

#### **b. Lugar físico designado a la conciliación.**

Ya se encuentra planteado el reclamo, designado el conciliador y fijada la fecha de la audiencia. Seguidamente se procede a notificar a las partes el día, hora y lugar en que deberán comparecer. Este, es otro punto que genera una situación controvertida.

Toda persona que se encuentra inmiscuida en un conflicto; que pretende se le reconozca un derecho que hasta el momento le ha sido negado, rápidamente asocia su solución a una sentencia, emanada de un juez; él que se encuentra en un lugar físico determinado, generalmente reconocido por toda la población. El poder judicial, es el lugar que por excelencia, cumple con todos estos requisitos.

Amén, de lo interno, lo externo también genera en las personas un sensación de confianza, permitiendo se sientan contenidos y protegidos por un Estado que dice presente. Eso sucede con los edificios, las estructuras que son utilizadas y representan al Poder Judicial.

El Poder Judicial es uno de los poderes del Estado. El encargado de llevar a la población, la tranquilidad de saber que vive y trabaja por la seguridad social. Sus palabras, aunque mudas, hacen saber a cada ciudadano, que existen derechos,

---

<sup>36</sup> Artículo 12, del Decreto Reglamentario 2269/2017. excepto “... que se denuncie la existencia de violencia laboral... En estos casos el certificado de fracaso deberá hacer mención de esa situación. ...”

plasmados en leyes y él, es quien se encarga de velar por su cumplimiento, totalmente imparcial y equidistante de las partes y los letrados.

En oposición, las audiencias de conciliación obligatoria, se llevan a cabo en las oficinas particulares; en los propios estudios jurídicos de los conciliadores designados por la OCL<sup>37</sup>. Lugares, todos de carácter netamente privado y por ende, carentes de las distinciones propias de las entidades públicas, como es el escudo, la bandera, o la guardia policial.

### **c. El Conciliador.**

Para llevar adelante la audiencia preliminar a la instancia judicial, fue necesario tener varios puntos presentes. Uno muy importante, dando el papel que va a desenvolver en la audiencia, es la figura del conciliador.

Como la propia ley expresa, el profesional que desee realizar tal actividad, deberá cumplir con una serie de requisitos no excluyentes. Ser abogado con conocimiento en derecho laboral comprobable; haber ejercido la profesión por un lapso mayor a tres (3) años; haber aprobado los cursos y entrenamientos promovidos por la Subsecretaría de Justicia y Relaciones institucionales<sup>38</sup>.

La importancia de la experiencia en la disciplina, es fundamental, en cuanto el derecho del trabajo posee características propias, mínimos legales que no pueden quedar a merced de las disposiciones de las partes intervinientes.

La tarea a realizar por el conciliador, no está ubicada en un plano secundario. Por el contrario, su intervención se vuelve fundamental, si se tiene en cuenta que solo él, será quien lleve adelante la audiencia y por lo tanto el único que escuchará el relato de los hechos, sobre los que se pretende una conciliación.

Solo en base a lo que el conciliador plasme en el acta, como ocurrido entre las partes en la audiencia y de lo cual da fe, es que deberá realizarse la homologación, de dicho convenio.

---

<sup>37</sup> Artículo 31, inciso a), del Reglamento 2269/2017.

<sup>38</sup> Artículo 29, inciso c), segundo párrafo del Decreto reglamentario 2269/2017.

Por lo cual, la persona que debe realizar la homologación lo hará sirviéndose solo del acta realizada por el conciliador, a quien se le exige que mantenga una postura neutral y confidencial<sup>39</sup>, de todo lo ocurrido en el transcurso de la audiencia y además, sin que acompañe a la misma algún tipo de pruebas fehaciente.

#### **d. Honorarios del conciliador.**

En el punto anterior, se ha analizado la importancia que reviste la figura del conciliador y su forma de proceder durante la realización de la audiencia de conciliación. Por ésta razón, no podemos dejar fuera del presente análisis la remuneración que el mismo percibirá por la labor que ha de desarrollar.

Los honorarios que los conciliadores percibirán, están previamente estipulados en el artículo 9 de la Ley 8.990. Los montos allí dispuestos van desde la suma de PESOS DOSCIENTOS CINCENTA (\$250,00) para el supuesto caso de que el conciliador no alcance el objetivo, fijado en el advenimiento de las partes, a la suma PESOS TRES MIL (\$ 3.000,00) para el hipotético caso de que resuelvan el conflicto por medio de la conciliación.

Observando los montos dispuestos para cada resultado posible, puede tomarse la gigante brecha existente entre ambos importes, como un incentivo dado por el legislador, a aquellos conciliadores que con dedicación, entusiasmo y esmero, logren más y mejores resultados.

Brindando de ésta manera una respuesta rápida a los problemas laborales suscitados en la sociedad, con resultados altamente positivos tanto para los intervinientes, como para el Estado, la sociedad, e inclusive el mismo poder judicial, que se vería aliviado del ingreso a los Tribunales de éste cúmulo de acciones.

Pero, como dice un conocido dicho, no todo es color de rosa. Opuestamente a lo antes aludido, la disparidad existente entre las sumas establecidas, puede llevar a un desmedido interés personal del conciliador por confirmar o validar acuerdos, aun cuando los mismos no respondan a una justa composición de intereses.

---

<sup>39</sup> Artículo 32, inciso b) punto III del decreto 2269/2017.

Lo expuesto deviene de una suma de factores, o se podría decir, que el conciliador es la intersección, el punto de encuentro entre las dos líneas. Una representa al trabajador, apremiado por los tiempos que se le avecinan. Y la otra línea, personifica al empleador, interesado en resolver el conflicto con el menor costo posible.

Resultando de ambas posturas, un acuerdo que seguramente para otra rama del derecho, como por ejemplo, la justicia civil o de paz, sería cien por ciento beneficioso, lo que se conoce como ganar-ganar<sup>40</sup>, pero en materia laboral y en virtud de los principios que rigen este derecho<sup>41</sup>, no sería viable.

#### **e. Homologación del acuerdo.**

Habiendo las partes resuelto el conflicto entre ellas suscitado, se procederá a redactar y firmar un acuerdo, el que posteriormente deberá ser homologado para definitivamente pasar a ser cosas juzgada.

Es decir, habiendo las partes arribado a un acuerdo, se procederá a plasmar lo pactado en un acta circunstanciada, la cual será firmada por todos los interesados ante el conciliador, que dará fe de lo actuado.

El conciliador tendrá un plazo de cuarenta y ocho (48) horas, para elevar el acta del acuerdo conjuntamente con las gabelas de ley<sup>42</sup>, a la Subsecretaría de Trabajo y Empleo, a fin de que sea homologado, si comprende una justa composición para las partes.

El plazo establecido para el dictado de tal resolución, será de cinco (5) días a contar desde el día siguiente al que fue elevado o presentado ante la Subsecretaría.

---

<sup>40</sup> Expresión ganar –ganar. El método es conocido como el método Harvard de negociación o negociación con base en principios. Desarrollado ampliamente por William Ury y Roger Fisher, aplican el concepto de negociar sin ceder, y el objetivo principal es ganar-ganar, es decir que el acuerdo genere beneficios satisfactorios para ambas partes.

<sup>41</sup> Los Principios generales del Derecho, “*son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad que fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o intérprete de la norma*”. Texto recuperado de: <http://arquilegal.com.ar/principios-del-derecho-del-trabajo-en-argentina/>

<sup>42</sup> Artículo 21 del Reglamento 2269/2017. “...*junto con los comprobantes de pago de la tasa establecida en el Artículo 13inc. g) Ley n° 8.990 y de los aportes ley 5.059...*”

Debiendo dar los fundamentos que correspondan tanto a la homologación del acuerdo como para el rechazo del mismo.

Realmente, si se tiene en cuenta las estadísticas expresadas<sup>43</sup>, en las que un gran porcentaje de las causas ingresadas a los sistemas de conciliación previa, resultan conciliadas y siendo prácticamente nulo el número de convenios rechazados o no homologados, es imposible dudar del éxito obtenido con el sistema. Más aún, si se comparan las etapas y los plazos procesales que deberá sortear un convenio celebrado en un Tribunal laboral con aquel que se lleve a cabo ante la OCL.

La razón fundamental por la que el convenio consumado ante el Tribunal debe esperar más tiempo para obtener la sentencia homologatoria, radica en el procedimiento de contralor que sobre el mismo se practica. Cuando en el ámbito administrativo en menos de diez (10) días de formalizado el convenio, el mismo resulta homologado, en un Tribunal laboral, ese mismo convenio debería esperar no menos de dos (2) meses para que llegue a las manos del Juez competente para expedirse sobre la cuestión.

Es innegable la brecha temporal que existe entre ambos sistemas, en el lapsus comprendido desde que se produce la firma del convenio hasta la efectiva homologación del mismo. Esta evidente disparidad proviene de la forma, el procedimiento que se utiliza para homologar un convenio realizado ante la oficina de conciliación laboral o el aplicado en sede judicial.

Ante esta circunstancia, es necesario recordar el fin que debe perseguir el convenio, el cual, no solo busca terminar con un conflicto laboral para devolver el orden y la paz social, sino que debe procurar que las partes encontrándose en una situación de equidad, lleguen a una justa composición de sus intereses, asegurando se cumplan los principios de orden público laboral.

Teniendo presente lo precedentemente expresado, al indagar sobre los procedimientos utilizados por ambos sistemas para arribar a la homologación del convenio celebrado, se observa lo enunciado a continuación:

En lo que respecta a la Oficina de Conciliación Laboral, es el convenio celebrado por las partes, en presencia única y exclusiva del conciliador designado, lo

---

<sup>43</sup> Texto recuperado de: [https://www.diariouno.com.ar/mendoza/apuestan-la-conciliacion-para-disminuir-los-juicios-laborales-04132017\\_HJfXR6DnJm](https://www.diariouno.com.ar/mendoza/apuestan-la-conciliacion-para-disminuir-los-juicios-laborales-04132017_HJfXR6DnJm)

que llegará a las manos del encargado de expresarse a favor o en contra de la homologación pertinente.

Nótese la magnitud de la responsabilidad que se le ha conferido al conciliador interviniente, el que sin perjuicio de haber sido debidamente designado para cumplir la función asignada, la realiza con las características laborales propias de la actividad privada. Lo que deviene de analizar que no forma parte de los empleados de la subsecretaría de trabajo y empleo; tampoco ostenta un cargo, como por ejemplo: el de Funcionario Público y además puede ejercer libremente su profesión, respetando las limitaciones impuesta por el artículo 8 de la Ley 8.990.

Está claro, que aunque los convenios se realizaran en forma escrita, debiendo el trabajador firmar delante del funcionario público o en el caso de la OCL delante de conciliador autorizado que dará fe de lo actuado ante su presencia, esta situación, como expresa Machado: “no se extiende a la sinceridad de las partes respecto de sus manifestaciones, ni mucho menos a la justicia sustantiva del acuerdo” (Machado, 2008-1, t. III, pág.106).

Como expresa Machado: “una sentencia o acto administrativo que carece de motivación, cuando ella es legalmente requerida, padece de vicio de nulidad en razón de la forma. La propia omisión impide establecer si se trata de una resolución justa o injusta en sentido sustancial” (Machado, 2008-1, t. III, pág. 112).

En lo que respecta a la homologación propiamente dicha del convenio, es un abogado con el cargo de subsecretario de trabajo y empleo, quien deberá expresarse, fundamentando la decisión de homologar o no el convenio realizado, basándose solo en lo expuesto en dicha acta y siempre que entienda que el mismo implica una justa composición del derecho y de los intereses de las partes (art. 20 ley 8990).

En cuanto al convenio realizado en sede del tribunal, es el Juez, quien ha concursado y ha sido designado para el cargo que ostenta, quien tomará la decisión de homologar o no el convenio según surja de la causa, una justa composición, teniendo las pruebas ofrecidas en el momento respectivo, que se encuentren diligenciadas y la instrumental oportunamente acompañada.

Ambos convenios debidamente homologados hacen cosa juzgada, sirviendo al actor de título ejecutivo para, en caso de incumplimiento, realizar el correspondiente reclamo judicial.

Las partes podrán interponer recurso de apelación ante la justicia laboral, contra la resolución de homologación emitida. (Art. 21 ley 8990).

### **3. Conclusión parcial.**

Habiendo realizado el análisis de la ley 8.990, la cual es considerada por el legislador como importante y necesaria, a fin de brindar una respuesta rápida y oportuna a cada trabajador. Advierto que a muchos de ellos les será muy útil e inclusive se sorprenderán con la celeridad con que verán solucionados sus reclamos laborales pero también habrá una gran cantidad de ellos que probablemente no quede conforme con el convenio arribado y lo firmen por temor a la gran demora que demanda realizar el planteo ante un tribunal en la provincia de Mendoza.

Considero que la implementación de la ley, deja muchos vacíos que entiendo legalmente importantes. Por vacíos, hago referencia a la escasa información que se le brinda a quien resulta demandado, al momento en que es citado a comparecer a la audiencia. O bien, al realizarse la audiencia las partes comparecientes no tienen la obligación de aportar la documentación que corrobore sus pretensiones y ello en el supuesto de que existan tales documentos, porque tratándose de un trabajador no registrado, comúnmente llamado “en negro”, es imprescindible para probar la existencia de la relación o vínculo laboral, la declaración afirmativa de al menos un testigo.

También, porque el trabajador se encuentra en una oficina privada, ante un conciliador que si bien es un tercero, cuesta creer que es realmente imparcial, cuando la cuantía de sus honorarios depende del resultado que obtenga en la audiencia.

Además, dicho convenio es realizado por el conciliador y las partes, en una audiencia privada, lo que le da la posibilidad de redactar adecuando dicho convenio, para que el mismo cuadre perfectamente y pueda ser debidamente fundado, a la hora de ser homologado.

## CAPITULO V

### ANALISIS DE JURISPRUDENCIA EXISTENTE SOBRE ORGANOS ADMINISTRATIVOS PREJUDICIALES Y OBLIGATORIOS.

En éste, el último capítulo que tendrá el presente trabajo, se exponen algunos de los principales fallos dictados, hoy doctrina y en base a los cuales la gran mayoría de los Magistrados se ha basado a la hora de analizar y en su caso desestimar o no, los distintos planteos de inconstitucionalidad interpuestos, sobre la constitucionalidad de las leyes que rigen a tales organismos, en ocasiones también llamados tribunales administrativos, creados para entender e intervenir en diversos dilemas.

Se comenzará por uno de los precedentes más antiguos<sup>44</sup>, el fallo 247:646, Fernández Arias, Elena y otros c/ Poggio, José por sucesión, dictado por la CSJN en el año 1.960, por la cual se declaró la inconstitucionalidad de los artículos 46 de la ley 13.246, 1º y 2º de la ley 13.897 y 26 de la ley 14.451; leyes que ordenaban el paso obligatorio por las Cámaras paritarias de conciliación y arbitraje.

Seguidamente el examen recaerá sobre el fallo 321:776, pronunciado por la CSJN, el 16/04/1.998, en los autos Litoral Gas S.A. v. Enargas / resol. 29/94, el que declara admisible el recurso extraordinario interpuesto y consecuentemente deja sin efecto la sentencia oportunamente dictada.

A continuación, el turno será para un fallo que reviste particular trascendencia, por ser el que establece los presupuestos necesarios que deben cumplir los procesos o etapas administrativas, para no ser inconstitucionales, es el caso Ángel Estrada y Cía. S.A c/ resol. 71/96 – Sec. Ener. y Puertos 750-002119/96 s/ recurso extraordinario”, dictado por la CSJN en el año 2.005.

Para finalizar se estudiarán algunas de las sentencias emitidas en grado de apelación sobre las homologaciones dictas por los organismos administrativos, las que permitirán comprender mejor las falencias que pesan sobre los convenios, los que solo en casos excepcionales salen a la luz.

---

<sup>44</sup> Aunque no el más antiguo, porque ya desde el año 1.929, la Corte Suprema través del fallo 156:81, se expresaba a favor de los organismos administrativos. Texto recuperado de: <http://falloscsn.blogspot.com/2005/09/comit-radical-accin-1929.html>

## **1. Fallos precedentes y vigentes sobre organismos administrativos.**

### **a. Fernández Arias, Elena y otros c/ Poggio, José (Sucesión)- C.S.J.N. 19/09/1960 (247:646).**

Para una mejor comprensión, se hará una pequeña introducción sobre la situación legal que regía contemporáneamente al fallo y que conlleva al planteo que da origen a la sentencia citada.

El Congreso sanciona las leyes 13.246, 13.897 y 14.451 por medio de las cuales se le ordena al Poder Ejecutivo organizar a través del Ministerio de Agricultura, dos tipos de cámaras, las que estarían integradas por representantes de los propietarios de terrenos rurales y de los arrendatarios y aparceros.

En una primera instancia, estaban las Cámaras Regionales Paritarias de Conciliación y Arbitraje, competentes para entender en los dilemas que se suscitaban en razón de los contratos celebrados entre arrendadores y arrendatarios o aparceros y con motivo de dicha actividad.

En un segundo escalón, se encuentra la Cámara Central Regional de Conciliación y Arbitraje Obligatorio, lugar donde se apelarían las decisiones tomadas por la Cámaras Regionales, y cuyas decisiones solo serían pasibles de una revisión planteada ante la Corte Suprema de Justicia y por medio de un recurso extraordinario.

En este estado podemos empezar a vislumbrar porqué los Sres. Fernández Arias y Poggio, llegan con su conflicto hasta la Cámara Central de Trenque Lauquen, la que confirma en todas sus partes la sentencia que manda a éste último a entregar al Sr. Fernández el predio en cuestión.

No conforme el demandado y luego de que le denegaran el recurso extraordinario interpuesto, llevó su queja ante la Corte Suprema, solicitando la declaración de inconstitucionalidad de los artículos 46 de la ley 13.246, 1º y 2º de la ley 13.897 y 26 de la ley 14.451, por ser contrarias al artículo 95 de la C.N., al conferirle facultades jurisdiccionales a las referidas Cámaras Paritarias, cuyo poder proviene del Ministerio dependiente del Poder Ejecutivo, es decir del Presidente de la República. Seguidamente expresa que viola el artículo 67 inc. 11 del mismo cuerpo normativo, al facultar a las Cámara Paritaria para resolver sobre materia propia de autoridades judiciales de la provincia. Y por último aduce que el fallo dictado es

arbitrario e incumple lo dispuesto por los artículos 16 y 18 de la CN, en los que se reconoce que todos los habitantes son iguales ante la ley, con el derecho a una adecuada defensa en juicio.

En éste estado y en base a la naturaleza de las cuestiones planteadas, el Tribunal por mayoría resolvió, que conforme lo establecido por el artículo 14 de la ley 48 y en concordancia con lo declarado por el Procurador General, el recurso extraordinario interpuesto era procedente, pasando a esbozar sus considerandos, los que en resumidas cuentas manifestaban: que la Corte que resuelve, ha admitido en reiteradas oportunidades la jurisdicción atribuida a los organismos administrativos, como resulta de los fallos 233:83 y los allí citados (Punto 9° del resolutive)<sup>45</sup>, supeditando sus pronunciamientos al control judicial suficiente, evitando así que ejerzan un poder absolutamente discrecional y definitivo (punto 13°).

En cuanto a la segunda razón invocada, pronuncia que ningún objetivo, político, económico o social esgrimido por el Poder Legislativo, justifica la transgresión acreditada en la causa, la que se configura en una clara violación de la esencia de las atribuciones que a cada poder le han sido conferidas (punto 21°).

En virtud de los considerandos expuestos la corte declaro la invalidez de la organización vigente de las Cámara Paritarias para el caso concreto y absteniéndose de pronunciarse sobre los demás agravios formulados, por ser innecesarios. Así lo consideraron los Dres. Villegas Basavilbaso, Aráoz de Lamadrid, Oyhanarte y Colombés.

En igual sentido emitieron su voto los Dres. Boffi Boggero y Aberastury, pero expresaron su disidencia respecto a los fundamentos vertidos, aduciendo que se reservaba la decisión de la controversia al organismo administrativo, permitiendo solo una revisión parcial del asunto, a través de la presentación de un recurso extraordinario, no cumpliendo así con el requisito de suficiente revisión judicial (punto 9° y 10°). También se expresaron sobre los integrantes de tales organismos, quien no poseen título habilitante en derecho, para ejercer la función jurídica que le asignan las normas

---

<sup>45</sup> En adelante y durante el texto que habla de los considerando en cuestión, cada punto al que se hace referencia proviene de la sentencia analizada.

impugnadas, además de ser designados y removidos por el P.E., careciendo de la garantía de inamovilidad para asegurar su independencia (punto 11°).

**b. Fallo: “Litoral Gas S.A. v. ENARGAS/ resol. 29/94 s/ recurso extraordinario”, S.C.J.N., 16-04-1998.**

Atento a la complejidad del tema tratado en el presente fallo y para no perder el punto neurálgico sobre el que se investiga en éste trabajo, he de limitar lo expuesto al tema que nos ocupa. En éste caso y cómo surge de los considerandos de dicha sentencia, el problema deviene cuando el Ente Nacional Regulador de Gas (ENARGAS en adelante), autoriza en el año 1.994, por medio de la resolución n° 29, a la Cooperativa de Provisión de Obras y Servicios Públicos, Asistenciales, Vivienda y Crédito para que provisoriamente y en la forma que fijo, subdistribuya gas, en el Sector I de la llamada etapa III – Setúbal, la cual por decreto 2455/92, se encontraba a cargo de empresa Litoral Gas S.A., quien seguidamente planteó el recurso del artículo 66, párrafo 2°, de la ley 24.076<sup>46</sup>, contra esa resolución del ente. La que confirmada posteriormente por la Sala III, de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal, motivó el respectivo recurso extraordinario, oportunamente concedido.

En tal recurso el apelante solicita se realice la correcta interpretación de las normas federales, ley 24.076 y su decreto reglamentario y de la ley 24.348, por ser contrarias a derecho y a la Constitución Nacional. Expresando la Corte que como tiene dicho, admite el ejercicio de facultades jurisdiccionales por organismos administrativos, con las limitaciones del artículo 109 de la CN, con las garantías consagradas en el artículo 18 de la Ley Fundamental, siempre que se encuentre expedita

---

<sup>46</sup> Ley 24076, Artículo 66, 2° párrafo: Toda controversia que se suscite entre los sujetos de esta ley, así como con todo tipo de terceros interesados, ya sean personas físicas o jurídicas, con motivo de los servicios de captación, tratamiento, transporte, almacenamiento, distribución y comercialización de gas, deberán ser sometidas en forma previa y obligatoria a la jurisdicción del ente.... El recurso deberá interponerse fundado ante el mismo ente dentro de los quince (15) días de notificada la resolución. Las actuaciones se elevarán a la cámara dentro de los cinco (5) días contados desde la interposición del recurso y ésta dará traslado por quince (15) días a la otra parte.

la vía de control judicial verdaderamente suficiente y con la limitación que se deriva de la materia específica que la ley sometió al previo debate administrativo.

Seguidamente y atento a que no se respetan las garantías formales de independencia y neutralidad previstas por la ley 24.076, artículo 53, 54 y 55 sobre designación y remoción de los directores del ente, el mismo no puede ser categorizado como Tribunal Administrativo y su competencia debe ser ejercida con las limitaciones que surgen del artículo 66 de dicha ley.

**c. Fallo: “Ángel Estrada y Cía S.A c/ resol, 71/96 – Sec. Ener. y Puertos 750-002119/96 s/ recurso extraordinario”.**

El fallo Estrada fue dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el 05 de Abril de año 2.005. El caso llega a la Corte por el hecho suscitado entre la empresa EDESUR S.A., la que irrumpe el servicio eléctrico que prestaba, durante un mes y medio. Tal circunstancia, causa un grave perjuicio a la Sociedad Comercial Estrada y Cía. S.A., la que se ve perjudicada, porque en dicho periodo no pudo hacer funcional su planta industrial, por lo que procedió a exigir que dicha distribuidora le indemnizara los daños causados. Asimismo y por el mismo corte del suministro, el ENRE (Organismo controlador de las empresas que prestan el servicio público de electricidad), sancionó con una multa a EDESUR S.A., por el incumplimiento del servicio.

Con el fin de que fuera la Corte quien resolviera, se presentó recurso federal solicitando el examen de dos cuestiones: la primera, refiere a la posibilidad del usuario a reclamar indemnización por los daños y perjuicios ocasionados por el incumplimiento del servicio o, bien, si la ley y el contrato de servicios limitaban la responsabilidad de ésta empresa al pago de la multa únicamente. La segunda cuestión a resolver, era si el reclamo por la indemnización podía ser resuelto por el ENRE o si solo podía ser decidido por la Justicia.

La Corte, con el voto de los Señores Jueces Petracchi, Boggiano, Maqueda, Highton de Nolasco, Belluscio, Zaffaroni y Lorenzetti, resolvió que EDESUR podía ser demandada por los daños y perjuicios causados por no haber prestado el servicio de provisión de energía eléctrica en las condiciones previstas en el contrato. El Dr. Fayt

votó en disidencia, rechazando el recurso por cuestiones formales y el Dr. Argibay, consideró innecesario resolver ésta cuestión.

La decisión de la mayoría de los Magistrados, estuvo basada en que el contrato de servicio público con EDESUR, expresamente establecía esta obligación. Además señalaron que la limitación a la responsabilidad civil, solo podría surgir de una ley dictada por el Congreso, que justificara debidamente la razón de ser de esa medida.

Sobre la segunda cuestión planteada, la Corte expresa en sus considerandos, que para delimitar el alcance de las facultades de los organismos administrativos, es preciso computar la totalidad de sus preceptos, de manera que armonicen con el ordenamiento jurídico restante, especialmente, con los principios y garantías constitucionales, especialmente las dispuestas por el artículo 18, 109, 116, entre otros.

Seguidamente enuncia una serie de requisitos que deben reunir tales organismos para no devenir inconstitucionales: ser creados por una ley, que su independencia e imparcialidad estén aseguradas; que el objetivo económico y político perseguido por el legislador para sustraer a los jueces del entendimiento de estos conflictos sea razonable y que las decisiones de estos órganos esté sujeta a control judicial amplio y suficiente.

Resolviendo sobre la segunda cuestión, que este reclamo no podía ser resuelto por el ENRE, sino que correspondía que fuera analizado y decidido por la justicia. Así votaron los Dres. Petracchi, Boggiano, Maqueda, Highton de Nolasco, Lorenzetti, Belluscio y Argibay. El Dr. Zaffaroni, votó en disidencia. Para éste juez la ley que regula la actuación del ENRE le otorga competencia para resolver en éste tipo de reclamos, que ello no era violatorio de la división de poderes porque existía la posibilidad de que la justicia revisara esa decisión. Para el Dr. Fayt, quien también expuso su voto en disidencia, rechazó el recurso por cuestiones formales, atento a lo decidido por el Tribunal en casos análogos y no revistiendo la sentencia de la Cámara Federal el carácter de definitiva. El Dr. Argibay, consideró innecesario resolver esta cuestión.

## **2. Ejecución de sentencias homologatorias. Fallos emitidos.**

**a. Expte. “Relats y Delmases, Javier c/ Ceteco Argentina S.A. y otros por despido”.  
Cámara Nacional de Apelaciones, Sala II. 21/10/2008.**

Esta causa, llega a la Cámara Nacional de Apelaciones, con el pedido concreto de nulidad del acuerdo y de la respectiva homologación emitida por el SECCLO. El accionante expresa que existe un incumplimiento del deber material y esencial de verificar que se haya alcanzado la justa composición de los derechos e intereses de ambas partes, como lo ordena el artículo 15 de la L.C.T.

Al respecto, la Cámara expresa que no es esa carencia formal del acto lo que ha de tenerse en cuenta, sino, el avasallamiento por parte del órgano administrativo de los derechos adquiridos por el accionante, al emitir una sentencia homologatoria que no se encuentra debidamente fundada y que ha vulnerado el orden público laboral, al permitir que se renuncie a los derechos adquiridos por el reclamante, como lo establece el artículo 12 de la LCT, en concordancia con el artículo 14 bis de la Norma Fundamental. Decretando así, la nulidad de la homologación dictada por el SECCLO, al acuerdo celebrado por las partes y rechazando la excepción de cosa juzgada.

### **3. Conclusión parcial.**

De los fallos que preceden, así como de aquellos a los que la Corte remite en reiteradas oportunidades, surge una suerte de criterio unánime, aunque basados en distintos fundamentos, que les reconoce facultades jurisdiccionales a los organismos administrativos. Lo que ha variado en el tiempo son las limitaciones a las facultades conferidas, así como el posterior control recaído sobre sus disposiciones.

Desde los años 60 y en adelante, se admite las facultades jurisdiccionales de dichos organismos, quedando sus resoluciones sujetas a control judicial suficiente, lo que se traducía, en dejar abierta la puerta para que las partes puedan interponer un recurso extraordinario. Al entender la Corte que con ello se negaba el derecho de defensa consagrado en el artículo 18, además de incumplirse lo dispuesto por el artículo 109; al pronunciarse sobre el caso *Litoral Gas v. ENARGAS* en el año 1998, deja sentado que el control judicial posterior, debe ser verdaderamente suficiente. Esto, amplía la revisión judicial admitida, negándoles a los organismos la potestad de dictar resoluciones finales en cuanto a los hechos y el derecho controvertido.

Para finalmente llegar a una interpretación más restrictiva en cuanto a las facultades que se delegan en órganos del Poder Ejecutivo, los que para no ser declarados inconstitucionales deberán reunir los requisitos dispuestos por la CSJN en el fallo *Ángel*

Estrada: estar creados por una ley, con un objetivo político y económico razonable; que se encuentre asegurada su independencia e imparcialidad y que sus decisiones estén sujetas a control judicial amplio y suficiente.

## CONCLUSIONES GENERALES.

El presente trabajo fue realizado con el fin de brindar una respuesta al interrogante que sobreviene al dictado de la vigente Ley 8.990, la que rige el procedimiento administrativo laboral, imponiendo como previo para iniciar una demandada judicial en esta materia y con las excepciones expresamente establecidas, la obligación de asistir a una conciliación y agotar la vía administrativa. Siendo el planteo concreto traducido a la pregunta: **¿La Ley Provincial 8.990, cumple con las garantías constitucionales exigidas para admitir la jurisdicción administrativa?**

Conforme a la extensa investigación recopilada sobre el tema abordado, sostengo que la jurisdicción atribuida al organismo administrativo, para llevar adelante la conciliación previa y obligatoria exigida para dar inicio a una causa judicial en materia laboral, pese a encontrarse decretada por Ley, que es uno de los requisitos considerados por la doctrina mayoritaria como esencial, deviene **INCONSTITUCIONAL.**

Los motivos que me llevan a sostener la declaración que precede son:

Desde los primeros momentos, cuando se gestaba su creación, los fundamentos vertidos por los señores legisladores para dar vida a la misma, se basaban en acortar los tiempos del litigio, disminuir el ingreso de causas al poder judicial y reducir los costos que le demanda al Estado, la resolución de los conflictos laborales ante los Tribunales ordinarios. En ningún momento se piensa en el trabajador; sus necesidades elementales, ya que el trabajo y su remuneración, tienen carácter alimentario, esencial para el sostén propio y familiar. En los derechos sobre los que recaerá la conciliación, los que por ley son irrenunciables, porque rige el orden público que actúa como límite a la voluntad de las partes y siendo nula cualquier convención en contrario (art. 12 y 13 L.C.T.). Ignorando además, unos de los principios fundamentales que rigen la materia, el principio protectorio (art. 7, 8, 9 L.C.T.), en fin, todas características fundamentales que tornan particular a esta rama del derecho privado con respecto a otras. No resultando razonable los objetivos económicos y políticos, perseguidos por el legislador para sustraer a los jueces del entendimiento de estos conflictos.

En lo que respecta a los conciliadores y si bien rescato que tienen como requisitos para ingresar al Registro de Conciliadores, aprobar el concurso público y tener una experiencia mínima de tres años en la materia, ello no garantiza su

independencia, al depender su ingreso y egreso -con causa-, de la Subsecretaria de Justicia y Relaciones Institucionales del Ministerios de Gobierno, Trabajo y Justicia, perteneciente al Poder Ejecutivo. En el mismo sentido, es decir, niego que se encuentre asegurada la imparcialidad requerida para su actuar, en razón de la abismal diferencia que obtendrá como pago por su labor, si logra que las partes arriben a un acuerdo (art. 6, 7, 8 y 9 Ley 8.990).

En cuanto al debido proceso que pregona el artículo 18 de la CN, considero que no se encuentra debidamente garantizado, al no cumplirse con el requisito de un conciliador imparcial (según mi visión del mismo), por encontrarse tentado por los honorarios ofrecidos, cuyos montos se encuentran en dos polos opuestos, como ya expuse. Y ante la falta de instrumentos probatorios, obrantes al momento de realizar la audiencia de conciliación, de donde surgen las bases para confeccionar el acta del convenio arribado, permitiendo acreditar fehaciente el derecho invocado y a fin de que se cumpla con la disposición del artículo 15 de la LCT, el que impone como requisito para la validez de un convenio, que medie resolución fundada que acredite la justa composición de los derechos e intereses de las partes.

Por lo expuesto, debo señalar que conforme a la implementación dispuesta por Ley para realizar la conciliación prejudicial, claramente se desconoce lo estipulado por el artículo 109 de la Ley Fundamental, por el cual se prohíbe que el Poder Ejecutivo intervenga en el conocimiento de causa, cuya competencia se encuentra expresamente atribuida al Poder Judicial (art. 116 C.N).

Para finalizar, y pensando en brindarle a los trabajadores y consecuentemente a la sociedad, una solución que guarde lógica y razonable relación con los derechos y garantías reconocidos por la Ley Fundamental, yo propondría que se implemente un procedimiento con características similares a las dispuestas en el vecino País de Chile o bien, con las base de la conciliación que se está realizando en la Provincia de Rio Negro, en el distrito de Chipolletti.

## BIBLIOGRAFIA

### I. Doctrina

#### 1) Libros:

- Alvarado Velloso, Adolfo, *El debido proceso de la garantía constitucional*, Zeus, 2003.
- Arellano Ortiz, Pablo y Severín Concha, Juan Pablo, (2017) *Manual de Juicio del Trabajo* (2° Ed.). Santiago, Chile. Editorial Academia Judicial.
- Cassagne, J. C., Coviello, Pedro J. J. y Comadira, J. P., (2017) *El Derecho Administrativo*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina: Ed. El Derecho.
- Cassina, J. L. y Elffman, M., (2007) *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Procesal Laboral*. en Revista de Derecho Laboral- Procedimiento Laboral I, 2007-1, Santa Fe. Ed. Rubinzal - Culzoni.
- Couture, E. J. (2016), *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. B. de F., Montevideo, Uruguay.
- Dominguez, J. R. y Salas, A. M. (2004), *La Administración del Trabajo en la Provincia de Mendoza*. Ediciones Dike -Foro de Cuyo de Miguel A. Osimani.
- Dominguez, J. R. (2018), *La Conciliación Administrativa laboral Obligatoria Prejudicial en la Provincia de Mendoza*. Mendoza, Argentina: Ed. ASC.
- Gladys, S. Á., (2003) *La mediación y el acceso a la justicia*. Santa Fé. Ed. Rubinzal – Culzoni
- Highton, Elena I. en su Dossier “Sistemas Concentrados y Difuso de control de constitucionalidad”, recuperado de <http://old.csjn.gov.ar/docus/documentos/verdoc.jsp?ID=89740>
- Kielmanovich, J. L., (2010) *Teoría de la Prueba y Medios Probatorios*. (4° Ed.) Ed. Rubinzal – Culzoni.
- Konrad, Adenauer y Stiftung eV. (2009), *Procedimiento y justicia administrativa en América Latina [Versión electrónica]*. Impreso en México
- Nápoli, R. A. (1972) *Desarrollo, integración y derecho del Trabajo*. Ed. Astrea de Rodolfo Depalma y Hnos.
- Rocha, (1967). *De la prueba en derecho*. Bogotá, Colombia. Ed. Lerner.

- Silva Tamayo, G. E., “*Algunas breves reflexiones en torno a la discrecionalidad administrativa y su control judicial*”, en Cassagne, Coviello y Comandira, (2.017), “*El Derecho Administrativo*”, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina: Ed. El Derecho.

- Sampieri Hernandez, R. (2006), *Metodología de la Investigación*. (5° Ed.) Perú. Ed. ESUP.

- Zapata de Tamantini, M. E. y Tamantini, C.A., (1987) Tomo Trabajo y Seguridad Social Nro. 14, UNIVERSITAS S.R.L. Id SAIJ: DACA880235 recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/maria-esther-zapata-tamantini-principio-irrenunciabilidad-daca880235-1987-11/123456789-0abc-defg5320-88acanirtcod>

2) Revistas:

- Revista de Derecho Laboral. Procedimiento Laboral –III. Rubizal – Culzoni Editores. 2008-1

- Revista de Derecho Laboral. (2014-I), El Derecho del Trabajo en la Constitución Nacional-I. Ed. Rubinzal - Culzoni

- Revista de Derecho Laboral. Procedimiento laboral –IV. Rubinzal - Culzoni Editores. 2017-2

## **II. Legislación.**

a) Internacional

- Constitución de España.
- Constitución de Chile.
- Constitución de Francia.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Derecho del Trabajo (Chile).
- Código del Trabajo de Francia.

b) Nacional:

- Constitución Nacional.
- Convención Americana sobre Derecho Humanos.

- Declaración Universal de los Derechos del Hombre
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Artículo

### XVIII

- Ley de Contrato de Trabajo 20744.
- Ley Nacional 25.212 Trabajo “Pacto Federal del Trabajo”
- Ley 24.635. “Instancia Obligatoria de la Conciliación laboral”.
- Ley Provincial 8.990.
- Ley Provincial 4.974. “Creación de la Subsecretaria de trabajo y seguridad social”.
- Ley 8729 “Misión y función de la Subsecretaria de Trabajo y Empleo.
- Organización Internacional del Trabajo
- Tratado de Versalles (1920)
- Código Procesal Laboral de Mendoza (2.144, reformado por Ley 9.109)
- Código Procesal Civil, Comercial y Tributario de Mendoza n° 9.001
- Decreto reglamentario n° 2269/2017.

### III. Jurisprudencia.

#### Nacional:

- Corte Suprema de Justicia de la Nación, Expte. Fernández Arias, Elena y otros c/ Poggio, José (Sucesión)- 19/09/1960. Texto recuperado de [http://www.der.unicen.edu.ar/uploads/resoluciones/CSJN/CSJ\\_Fernandez\\_Arias\\_1960.pdf](http://www.der.unicen.edu.ar/uploads/resoluciones/CSJN/CSJ_Fernandez_Arias_1960.pdf)
- Corte Suprema de Justicia de la Nación, Expte. Litoral Gas S.A. v. Enargas /resol. 29/94. 16/04/1.998. Texto recuperado de: <http://todosxderecho.com/recopilacion/33-%20Derecho%20Procesal%20Administrativo/Fallo%20LITORAL%20GAS%20-%20Corte%20Sup.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de la Nación, Expte: Ángel Estrada y Cía. S.A c/ resol, 71/96 – Sec. Ener. y Puertos 750-002119/96 s/ recurso extraordinario”, 2.005.
- Cámara Nacional de Apelaciones, Sala II. Expte. “Relats y Delmases, Javier c/ Ceteco Argentina S.A. y otros por despido”. 22/10/2008. La Ley Online.