

I. Capítulo I

1.1 Antecedentes:

La Ley Provincial de San Juan 5732 ¹(Código Procesal Laboral o CPL), en su artículo 30 *otorga al "trabajador" el Beneficio de Justicia Gratuita*, lo que implica que se lo exceptúe del pago de todo impuesto o tasa, expedición de testimonios o certificados de partidas de nacimiento, matrimonio o defunción y sus legalizaciones; y en ningún caso se puede exigir caución real o personal para el pago de costas y honorarios o para la responsabilidad por medidas cautelares, dando solo caución juratoria de pagar si llegasen a mejorar de fortuna; asimismo quedan exceptuados del pago de costos y costas causídicas hasta la acreditación de mejor fortuna del trabajador.

En la legislación de la Provincia de San Juan, el texto original de la ley 5732, era muy similar al actual texto. Solamente se le agregó un párrafo, que es el siguiente: *"... Quedan totalmente exceptuados del pago de costos y costas causídicas hasta la acreditación de mejor fortuna del trabajador. La presente, será de aplicación a todas las situaciones no consolidadas a la fecha de su entrada en vigencia."*²

La ley 7094, en su artículo 1º, fue la que completó la norma según el criterio del legislador. Con esta reforma nos encontramos con la norma procesal que rige

¹ Ley provincia de San Juan n° 5732, código de procedimiento laboral. sancionado, 13 de agosto de 1987, boletín oficial, 16 de octubre de 1987.

² Ley 11.653, (Código Procesal Laboral de Buenos Aires), sancionado el 29 de junio de 1.995 y promulgado el 21 de julio de 1.995.

actualmente en la Provincia, *esto es: Art. 30º Ley 5732- Beneficio de justicia gratuita* – *“Los trabajadores o sus derecho-habientes gozarán del beneficio de justicia gratuita, hallándose exceptuados de todo impuesto o tasa. Será también gratuita la expedición de testimonio o certificados de partidas de nacimiento, matrimonio o defunción y sus legalizaciones. En ningún caso les será exigida caución real o personal para el pago de costas y honorarios o para la responsabilidad por medidas cautelares, dando sólo caución juratoria de pagar si llegasen a mejorar de fortuna. Quedan totalmente exceptuados del pago de costos y costas causídicas hasta la acreditación de mejor fortuna del trabajador. La presente, será de aplicación a todas las situaciones no consolidadas a la fecha de su entrada en vigencia.”*

Esta reforma referida (ley 7094) fue sancionada en el año 2000 por la Cámara de Diputados de San Juan a propuesta de Eduardo Baliña diputado del bloque del Partido Provincial Bloquista (entonces mayoría en la Cámara referida), quien habría participado de una demanda millonaria contra la empresa de energía de San Juan, “SES – Servicios Eléctricos Sanjuaninos SE”, en un litisconsorcio activo junto con casi 600 empleados más de la empresa. Los empleados perdieron el caso, pues sus reclamos fueron rechazados en su totalidad y se condenó en costas a la parte actora.

Como consecuencia se dictó la ley 7094, ley que fue prácticamente una copia, de la ley de la provincia de Buenos Aires, Ley 11.653³ (Código Procesal Laboral de Buenos Aires). La sanción de esta ley (Justicia Gratuita) hizo que la Provincia de San

³ Ley 11.653, (Código Procesal Laboral de Buenos Aires), sancionado el 29 de junio de 1.995 y promulgado el 21 de julio de 1.995.

Juan pagara una suma millonaria en honorarios a los abogados de la parte demandada.

Para una mejor ilustración, traemos de la Ley 11.653, de su texto actualizado con las modificaciones introducidas por Leyes 13.829 y 14.142. El artículo 22 que nos dice: *“Los trabajadores o sus derecho-habientes gozarán del beneficio de gratuidad. La expedición de testimonios, certificados, legalizaciones o informes en cualquier oficina pública será gratuita. En ningún caso les será exigida caución real o personal para el pago de costas, gastos u honorarios o para la responsabilidad por medidas cautelares. Sólo darán caución juratoria de pagar si mejorasen de fortuna.”*

1.2 Definición o planteamiento del problema. Muchas razones, podemos encontrar para fundamentar y plantear el problema. Nos podemos preguntar si sería inconstitucional al no respetar los principios, garantías y derechos constitucionales; la Supremacía de leyes (art. 31 CN); se opondría al derecho constitucional de trabajar y ejercer industria lícita; no se respetaría el derecho de usar y disponer de la propiedad; no permitiría el acceso a la garantía constitucional de igualdad de trato ante la ley; iría de contramano con la garantía de defensa en juicio; se estaría faltando a la garantía de un debido y justo proceso; se negaría el derecho a igual remuneración por igual trabajo (14, 14 bis, 16, 17 y 18 CN); estaría contrariando la Constitución Provincial de San Juan en sus artículos pertinentes; también los derechos de los empleadores y la prohibición u obligación de no regresividad, “...de adoptar políticas y a través de éstas, dictar normas jurídicas que no empeoren la situación de los

derechos.” Como así también de la obligación contraída con los Estados, entre otros:
(Proclama de la Declaración Universal de Derechos Humanos...).

Que además, se contrapondría o modificaría disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20744 y modif.)⁴; *Que se contradice al Código Civil* ⁵(art. 3900, art. 724.); *Que de acuerdo a la ley de la provincia de San Juan 2.150*⁶, y sus disposiciones, el art. 30 la desdice en su contenido y aplicación. Esto entre otras situaciones que se presentarán durante el desarrollo de ésta investigación, nos obliga a considerar la importancia del tema planteado.

Que como ya se mencionó, se vulnerarían normas de raigambre constitucional, entre ellos los artículos 14, 14 bis, 16, 17, 18 y cc, 31 de la C.N.; y los arts. 22, 24, 33, 62, 150 y cc de la Constitución de la Provincia de San Juan, los que serán analizados uno a uno a fin de profundizar en su estudio y acercarnos en lo más posible a la verdad – real - y por ende a la justicia a través de nuestro trabajo de investigación.

La aplicación del mencionado, cuestionado e investigado artículo 30 del CPL produciría, además de lo ya enumerado, el siguiente efecto en los planteos judiciales, tal es que el principio de igualdad de trato en el proceso judicial, se apreciaría parcial

⁴ Ley Contrato de Trabajo (Ley 20744 y modif.) Fecha de Sanción: 11/9/74. Fecha de Promulgación: 20/9/74. Publicado en: Boletín Oficial 27/9/74 -

⁵ Código Civil, Ley 340, sancionado 25 de setiembre de 1869, rige a partir del 1° de enero de 1.871

⁶ Ley provincia de San Juan 2150, fue sancionada el 27 de enero de 1959. Originariamente tuvo el carácter de Ley Orgánica de Tribunales “honorario” u “honorarios”: la misma ley los utiliza alternativamente.

e inclinado o favoreciendo al actor –generalmente empleado, situación que se intentará dilucidar a través del estudio de distintos planteos y situaciones a describir.

1.3 Objetivos. Que al entrar en el tema del derecho laboral para disertar sobre la posible inconstitucionalidad del artículo 30 del CPL, Ley 5732 de la Provincia de San Juan, debemos estudiar, conocer y entender para luego considerar ciertos conceptos y poder realizar un análisis serio y adecuado de dicho artículo.

También es necesario para hablar o decir que un artículo de una ley es inconstitucional, comprender claramente el significado de tal palabra.

Sin duda que a través de la investigación podremos lograr los conocimientos necesarios, respecto de cómo se puede plantear una inconstitucionalidad, por qué, qué o a quién, estaría afectando la misma.

Para ello es conveniente investigar, con lo cual seguramente hemos de ampliar nuestro conocimiento respecto al tema y así podremos establecer las diferencias existentes tales como las que hay entre principios, garantías y derechos constitucionales, como así también nos será de utilidad saber, qué es proceso y debido proceso, y su diferencia entre sí, sin duda esto nos irá abriendo las puertas del conocimiento necesario para saber si a través de la aplicación del cuestionado art. 30 se estaría coartando, o limitando alguno de los conceptos mencionados.

Es de significativa importancia, al hablar de cualquier tema de derecho, – aunque algunos doctrinarios- consideran no aplicable al derecho laboral tener en cuenta el concepto de Justicia ("Dar a cada uno lo suyo") y el de Equidad ("Ars boni

et a equi", -que es el arte de lo bueno y lo justo – virtud de la justicia en el caso concreto), concepto que podría estar ausente, al aplicarse el art. 30 del CPL de San Juan.

Podemos intuir que tal planteamiento en relación con el artículo mencionado no es poco importante, puesto que entre muchos aspectos a tener en cuenta, uno sería el *de no desmoralizar y/o afectar a los emprendedores e inversores* para generar fuentes de trabajos y que a través de ello se consiga el desarrollo y mejor calidad de vida en nuestra sociedad. Sociedad que debiera trabajar en forma mancomunada, ensamblada y con un mismo objetivo, trabajar y crecer en armonía, en pos de bienestar común, sin creer que el empleado y el empleador son incompatibles, agua y aceite, o lo que es peor: *¡¡¡Enemigos!!!*

Por lo tanto este trabajo intelectual, estará orientado a investigar dicho artículo y determinar en lo posible sus consecuencias, lo cual se llevara a cabo realizando un análisis y comparación tanto en lo citado anteriormente, como también en la supremacía de leyes, derecho comparado y los efectos que podría estar causando en nuestra sociedad. Una vez analizado el citado artículo 30, y detectada su posible inconstitucionalidad, éste trabajo atiende a un objetivo posterior el cual es presentar un proyecto de ley – conforme lo autoriza el artículo 39 de la C.N.⁷.

1.4 Justificación. Por lo mencionado supra, entre otras razones posibles que se citarán durante el desarrollo del trabajo, se considera de relevante importancia tratar,

⁷ Los ciudadanos tienen el derecho de iniciativa para presentar proyectos de ley en la Cámara de Diputados. El Congreso deberá darles expreso tratamiento dentro del término de doce meses.”

investigar, y echar un poco de luz a éste tema por demás controvertido y poco tratado o investigado en el plano laboral, pero que a poco de iniciar su estudio se encuentra un sin número de aristas importantes que fueron dejadas de lados en los profundos análisis del derecho laboral, por ejemplo no haber considerado debidamente al empleador como un sujeto de derecho. Situación que, como ya se mencionó, estaría afectando a un sector numeroso de personas, *a través de la negación o una fuerte limitación de sus derechos y garantías constitucionales, además de la violación de su propiedad*, mediante la aplicación del artículo 30 del CPL, de la Provincia de San Juan.

Es trascendente investigar dicho artículo 30, tanto por lo expuesto ut supra, como así también si tenemos en cuenta lo enunciado en nuestra Constitución Nacional y Provincial de San Juan, donde dice expresamente *que todos somos iguales ante la ley, que no hay prerrogativas ni de sangre ni de títulos, que todos tenemos derecho a trabajar, ejercer industria lícita y que éstos principios y garantías no admiten excepciones*.

Dicha situación, - una posible desigualdad ante la ley - no debiera darse o permitirse, pues como ya se ha dicho entre las garantías y derechos se encuentra la igualdad ante la ley en la búsqueda de la justicia y si de ello se trata, debemos buscar y lograr tal objetivo, *que es el de dar a cada uno lo suyo*. Por ello, es primordial estudiar, investigar, analizar para luego reflexionar y concluir de acuerdo a lo que nos sugieran los estudios e investigaciones realizadas de los antecedentes doctrinarios,

jurisprudenciales y leyes tanto provinciales, nacionales, como los convenios y tratados internacionales relacionados con éste tema.

La investigación podría darnos *algunas respuestas* a las cuantiosas preguntas que se estiman quedarían por responder, tales como la imposibilidad de cobro de honorarios de los abogados que patrocinan – dependiendo de la parte que asesoren y del resultado que se obtenga -, que no se garantice el reembolso o reintegro de los daños y perjuicios ocasionados al demandado o empleador, para el caso de ser vencedor en el proceso, entre otros aspectos no menos importantes. Por lo que pensamos que las respuestas a estos interrogantes interesarían y han de favorecer – al lograr equilibrio- a las partes que participan del proceso laboral, incluyendo al empleador o demandado y a su patrocinante.

Por ello, luego de hacer un estudio minucioso y detallado del artículo 30 del CPL referido, creemos se habría de llegar a la conclusión de que el mismo es parcial, propiciando un trato desigual a las partes que intervienen en el proceso laboral, y se contrapondría con leyes de fondo, entre otros aspectos no menos importante, *motivando estos su inconstitucionalidad.*

Este artículo *privaría de sus derechos a los letrados intervinientes* respecto del cobro de honorarios de profesionales tanto a la parte vencedora (en caso de que el trabajador perdiese el proceso), como al patrocinante del actor. La aplicación de este referido y cuestionado artículo del CPL generaría la sensación que en el actuar judicial laboral *existiría un pre-juzgamiento en contra del empleador* (generalmente demandado) con presunciones a favor del empleado; un trato desequilibrado, desigual

e injusto entre empleado (*normalmente actor*) y empleador (*normalmente demandado*). Estas presunciones de que la ley procesal laboral es parcial y que se acentúan más al aplicarse el art. 30 del CPL de San Juan, toman mayor fundamento cuando nos preguntamos ¿por qué prácticamente no existen demandas de empleadores a sus empleados?, ¿será que el empleado rara vez actúa de manera incorrecta?, tal vez, quien siempre o casi siempre ésta en falta ante la ley ¿es el empleador?, o ¿es que se considera prácticamente inviable o poco probable que haya una sentencia desfavorable para el empleado?, que si la hubiera más allá de obtener una sentencia favorable, ¿cuan posible es que el perdedoso pague, costos, costas, daños y perjuicios a su empleador?

En la práctica y el ejercicio de la profesión, muchas veces el profesional debe convencer o intentar convencer al empleador (su cliente) *que la Justicia*, en este caso, debe ser analizada e interpretada con el siguiente concepto: "*El hecho de triunfar en el proceso*" no significa que no deba perder – pagar o abonar- sino por el contrario, además de suscitar una situación que se podría describir como un tanto incomoda, tensa y deslucida con la ética profesional, especialmente cuando se le debe decir al cliente que si bien se ganó el proceso debe abonar honorarios a su abogado patrocinante o apoderado, -puesto que éste debe cobrar y considerando que la contraparte no los pagaría-, debe hacerlo él, además así lo autoriza la ley 2.150 de la provincia de San Juan, pues éste como se dijo no le puede cobrar a quien debiera o correspondería, o sea, al perdedor del litigio. En el proceso laboral en San Juan, siendo esto así, no se impartiría justicia, o no habría equidad, o no se aplicaría el principio: "*El que pierde paga*", a menos que diga a su cliente que esto es justicia o

que hasta ahí llega la justicia, o que esto es lo más justo que como parte demandada en un proceso laboral se puede lograr.

Entonces, ante el actual planteamiento con respecto al art. 30 del CPL de la Provincia de San Juan, *si consideramos lo expuesto supra y que de ser real estaría afectando un gran sector de nuestra sociedad*, tales como pequeños emprendedores, pymes, comerciantes, empresarios e industriales, viñateros y chacareros, empresas de servicios y a los productores en general entre otros emprendedores, los que sin lugar a duda insumen un gran porcentaje de la fuerza laboral de la provincia y de la nación generando como se dijo mano de obra, circulación y liquidez de dinero a través del pago de salarios, compra de insumos y comercialización de productos, entre otros aspectos o actividades.

1.5 Limitaciones del estudio. La regulación jurídica protectora para el ámbito laboral nos debe servir de base referencial para que la misma constituya una herramienta de superación tanto para el trabajador como para la fuente generadora de trabajo, o sea la empresa la cual merece tanta protección como el empleado pues constituye los pilares básicos del contrato de trabajo, esto nos lleva a pensar en que debemos tener una apreciación amplia al respecto del Derecho Laboral cuidando de no caer u otorgar preferencia a la que en principio se considera la parte débil, puesto que como más adelante se dice frente a los intereses de una de las partes están los de la otra, que son tan importante como los de su contraparte y que la parte considerada débil actualmente no debiera considerarse así, de lo que más adelante expondremos al respecto.

En cuanto a los antecedentes doctrinarios sobre este tema, existe limitada bibliografía al respecto, no se ha escrito o realizados extensos trabajos de investigación en cuanto a los derechos de los empleadores como ya se dijo, tampoco se habla o se analizan éstos en la búsqueda de protección para ellos que sin duda alguna contiene una muy rica esencia y contenido para estudiar y desarrollar en la búsqueda de un equilibrio en la relación empleado - empleador, además que no es un tema de derecho laboral que se dirima en permanente circunstancia en los Juzgados del Trabajo, sino que simplemente a veces se plantea una inconstitucionalidad y que pocos letrados lo hacen al contestar demandas laborales, que no se resuelven a través de sentencias, pues gran cantidad de procesos quedan solucionados en audiencias fijadas en sede judicial o en Mediación Judicial derivada desde el Juzgado, conforme la ley vigente. *Los antecedentes doctrinarios y legislativos debieran interpretarse de manera objetiva y no subjetivamente* para que se logre realmente la aplicación de justicia y se encuentre la verdad real en el proceso laboral.

El tema a investigar como ya se dijo a sido motivo de poco estudio y desarrollo, por lo menos desde ésta perspectiva, tanto por profesionales, como en sede judicial, por lo tanto existe limitada doctrina y jurisprudencia al respecto. No obstante se han encontrado algunos fallos en relación al tema los cuales serán analizados para llegar a una conclusión más ajustada de la realidad actual.

El período temporal que comprende el análisis de la investigación del tema es la actualidad. Se ha investigado sobre la situación planteada en período temporal desde la entrada en vigencia del artículo que se investiga en este trabajo.

El artículo 30 del Código Procesal Laboral de la Provincia de San Juan
¿es inconstitucional?

En cuanto al ámbito espacial referido, se investiga lo atinente al ámbito judicial laboral de la Provincia de San Juan, que se abarca, en lo que se denomina, la Circunscripción N° 1 (que comprende todos los procesos judiciales laborales de la Provincia de San Juan).

2. Capítulo II

Marco Teórico

2.1 Aspectos generales

Es esencial, como ya lo habíamos mencionado supra, para poder adentrarnos en el tema a investigar, conocer y diferenciar ciertos conceptos tales como: principios, garantías y derechos constitucionales, como así también, *qué es proceso y debido proceso, costas y costos, inconstitucionalidad, diferencias entre beneficio de litigar sin gastos y beneficio de justicia gratuita, entre otros términos y cuestiones de importancia*, para una adecuada y clara lectura del trabajo, además de una acertada interpretación y más ajustada conclusión con respecto a la realidad que nos acontece.

Por ello, es importante que mencionemos parte de lo que opinó en una entrevista el Dr. Hernández Perera Yoaldo⁸, quien hace referencia a este tema sobre la diferencia entre Garantías y Principios constitucionales aplicados al proceso civil y dice que la constitucionalización de los procesos implicaría la incorporación en los distintos subsistemas jurídicos (penal, civil, etc.) de todas las garantías y principios consagrados por la Constitución y los tratados internacionales.

Asimismo nos dice que *existe diferencia entre Principios y Garantías Constitucionales*, entendiéndose *por los primeros* aquellos preceptos generales, no previstos expresamente, extraídos de los articulados de la normativa sustantiva

⁸ Juez de la Primera Sala, Cámara Civil y Comercial, Tribunal Primera Instancia, Distrito Nacional en la República Dominicana.

(constitución, tratados internacionales, etc.) y, *por la segunda*, como aquellos mecanismos previstos expresamente en la ley, a fines de posibilitar la tutela de aquellos principios generales. En cuanto al proceso como tal, *dice Suárez que sólo comprende el conjunto de actos procesales instrumentados secuencialmente con el fin de resolver una controversia; en cambio, el debido proceso debe entenderse como aquella tramitación que se lleva a cabo con irrestricto apego de todas y cada una de las garantías y principios instituidos en todo el bloque de constitucionalidad. El debido proceso de ley es en sí una garantía constitucional, dado que éste está expresamente instituido en el ordenamiento positivo.*⁹

Vale aclarar también *que son las costas y los costos del proceso judicial. Costas procesales*, en Derecho Procesal, son los gastos en que debe incurrir cada una de las partes involucradas en un juicio. *Dentro de las mismas* se incluyen los gastos inherentes al proceso: notificaciones, tasas y demás, así como, en ciertos casos, los gastos de asistencia letrada (coste del abogado y procurador). En algunos ordenamientos, los honorarios de los abogados y demás personas que han intervenido en el juicio (por ejemplo, procuradores y peritos), *se denominan costas personales*, en oposición a los gastos causados en la tramitación del proceso, *llamadas costas procesales*.

⁹ Para Suárez (1998:196) en sentido formal, el debido proceso consiste en que nadie puede ser juzgado sino de conformidad con la ritualidad previamente establecida. Nuestra CN en su Art. 18.- dice :”Ningún habitante de la Nación puede ser penado sin juicio previo fundado en ley anterior al hecho del proceso, ni juzgado por comisiones especiales, o sacado de los jueces designados por la ley antes del hecho de la causa. Nadie puede ser obligado a declarar contra sí mismo”

Aunque ambos conceptos se engloban bajo el término general de costas. Sin embargo, *cabe mencionar que la palabra costas, incluye a los costos judiciales, cuyo término hace referencia exclusiva a las tasas de justicia y sellados de justicia y los sellados que se deben abonar por la actuación judicial de un letrado en cada proceso.*¹⁰

Igualmente es conveniente aclarar, previo a continuar con la investigación, *el significado de la palabra Inconstitucional*: Que entre otros muchos conceptos podemos concluir que “es toda norma dictada que ataca o contraría el texto, o determinado artículo, derecho, o garantía que otorga la Constitución Nacional o Provincial”. Es inconstitucional toda norma que choca de plano con el espíritu, sus principios, derechos y garantías que se encuentran en nuestras Constituciones (Nacional y Provinciales).

La inconstitucionalidad de la Ley puede ser declarada tal de oficio, por el Tribunal Constitucional, o por solicitud de parte a través de vías procesales diferentes.

Sería menester destacar que el artículo 30 del CPL, pudiera ser inconstitucional, puesto que según los estudios realizados y que se exponen seguidamente *estaría contradiciendo y atacando de pleno principios, garantías y derechos constitucionales* que se han de mencionar, y que creyéndolo así, nos adentraremos en su análisis a través del desarrollo del presente trabajo *a fin de poder determinar si es así o no.*

¹⁰ http://es.wikipedia.org/wiki/Costas_procesales

Por ello, creemos necesario para un mayor y mejor fundamento del tema que se investiga, y así poder dimensionar a quien o a quienes resultaría de interés el presente trabajo, citar parte de lo que manifestó el abogado Daniel Funes de Rioja en un diálogo, dijo que en su apreciación lo que sucede a nivel nacional “...es que la situación de las empresas se torna cada vez más compleja...”. Para esto dijo basta recordar que en 2003/2004, *había 3000 juicios por año* aproximadamente, mientras que en 2008 se estima que *se llevaron a cabo 28.000 juicios...*. “...Otro dato inquietante además de los juicios son los montos que se han cuadruplicado...”, “...Cada juicio que tiene una pequeña empresa significa su muerte, un juicio una empresa, 28.000 juicios sin duda estamos teniendo una tragedia”, “...Se debería lograr que los trabajadores y las empresas sufran lo menos posible...”, “...Porque sin empresa no hay empleo...”¹¹

De igual modo y por la importancia de su contenido, citamos los aspectos más sobresalientes de una entrevista realizada al Dr. Julio Stefanoni quien comentó los cuatro temas que más preocupan a los empresarios: *la crisis económica, los gremios con pedidos disparatados de aumento, resoluciones ministeriales sin respaldo jurídico y costos laborales crecientes por la inseguridad jurídica...*, En otro tramo de su comentario dijo “...La jurisprudencia laboral para las empresas es cada vez

¹¹ Daniel Funes de Rioja, abogado, especialista y asesor legal de la UIA (Unión Industriales Argentinos), Vicepresidente de la Organización Internacional de Empleadores en diálogo con “Profesional.com

peor...”. “Costos laborales cada vez más elevados, prepotencia ministerial y sindical y una jurisprudencia que falla sin sustento legal...”.¹²

2.1.1. Beneficio de Justicia Gratuita. Concepto. El Beneficio de Justicia Gratuita es un privilegio particular para los ciudadanos que están dentro de los supuestos previstos por la ley, por no tener recursos económicos o por ser insuficientes. Además de la exención de aranceles, abarca otros aspectos tales como abogados y auxiliares de justicia sin pago de honorarios. También es conocido este beneficio como: "*Beneficio de Pobreza*"¹³

2.1.2. Beneficio de justicia gratuita y beneficio de litigar sin gastos. Se consideró importante y por ello se ha citado la distinción entre el beneficio de justicia gratuita y beneficio de litigar sin gastos, que hiciera, la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, la que decidió hacer lugar a un recurso presentado contra una sentencia de primera instancia, reconociendo al accionante el beneficio de justicia gratuita normado en el artículo 53 de la Ley de Defensa del Consumidor, concediéndole la eximición del pago de la tasa de justicia al consumidor.

Los jueces entendieron que el artículo 53 de la ley 24.240¹⁴ establece que se aplicarán las normas de conocimiento más abreviado que rijan en la jurisdicción del

¹² Dr. Julio Stefanoni, quien es responsable del Dpto. Laboral de Pérez Alati, Grondona, Benites, Arntsen & Martínez de Hoz. Fuente: LosRecursosHumanos.com - 03/07/2009

¹³ Dr. Vicente J. Puppio en su "Teoría General del Proceso", 7ª Edición Revisada y Ampliada - Universidad Católica Andrés Bello - Caracas, Venezuela - 2008

¹⁴ Ley 24.240 Defensa Consumidor Promulgada, el 13 de octubre de 1993, publicada en el Boletín Oficial: 15 de octubre de 1993

Tribunal Ordinario Competente, a menos que el juez por medio de resolución fundada y basado en la complejidad de la pretensión, considere necesario un trámite de conocimiento más adecuado “... *Al conceder el beneficio de justicia gratuita, los camaristas diferenciaron dicho concepto del beneficio de litigar sin gastos, sosteniendo que esta última abarca desde el comienzo de las actuaciones judiciales hasta su finalización, mientras que el término justicia gratuita, se refiere indudablemente al acceso a la justicia, que no debe ser conculcado por cuestiones económicas. ...*” “... *Los magistrados aclararon, que una vez pasado dicho acceso, el litigante queda sometido a los avatares del proceso, incluidas las costas, las que constituyen una retribución al trabajo profesional de los letrados y demás auxiliares de justicia. ...*”¹⁵

2.1.3. Principio de igualdad – Derecho Comparado

Debemos dar *especial consideración al principio de igualdad* durante el desarrollo del proceso, la no-exclusividad de privilegios para una de las partes, la satisfacción del interés legal de las mismas, donde las partes desde su inicio tengan la sensación de igualdad en su trato en cuanto a obligaciones, posibilidad de interponer acciones y limitaciones en sus demandas o peticiones y que a través del debido y justo proceso en la decisión final del juez, *el principio protector, haya cumplido el rol para el que fue creado* y no sea objeto de excesos o parcialidades que deje como se dijo al principio a una de las partes la sensación o la vivencia real de un trato desigual.

¹⁵ CNA Com., Sala A, autos “Geddes Enrique c/ General Motors de Argentina S.R.L. s/ ordinario”

Se dice entonces que: *“El derecho del trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas en provecho exclusivo del obrero, sino, más exactamente, un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero- patronales inspirada en la idea de la justicia social, según es entendida en un momento histórico por un pueblo determinado”*¹⁶

También, otro concepto nos dice que es un: *“Conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente”*¹⁷

Montero Aroca nos explica que lo que importa de la motivación es que permita conocer la razón de decidir y excluir la arbitrariedad del juzgador, lo que supone declara los hechos probados, y *en tal sentido* “la declaración *debe ser positiva* (de los hechos probados), *no negativa* (de los hechos no probados) *ni dubitativa* (al parecer no se ha probado)...”¹⁸

“Tal es la trascendencia e importancia que ha ganado o logrado el Principio Protector que con frecuencia se dice que todos los demás principios del Derecho del

¹⁶ De pina Vara op. Cit.. p. 219)

¹⁷ De Pina, Rafael, *Diccionario de Derecho.*, ed. 45, México, Porrúa, 2006, pág.232. 2 *Ibíd.*, pág.233

¹⁸(38 Cfr.: Montero Aroca, Juan. *Introducción al Proceso Laboral*, 3 era. Edición Barcelona (España) Edit Bosch, 1996, p.p 162 y pp. 177-178)

Trabajo son corolarios de este principio, *que es también llamado de tutela*, pro
operario o de favor”- (*Ramón Menéndez Pidal*¹⁹ lo denomina *principio tutelar*), ya
que en todos se observa un fin tuitivo, de defensa de los derechos del trabajador. Por
ello, *Don Américo Plá Rodríguez*²⁰ lo llamó *el principio madre*, el principio por
autonomasia del Derecho del Trabajo, del cual derivan todos los demás.

No obstante, *el Principio Protector ha sido objeto muchas veces de una mala
utilización* por quienes pretenden limitar la solución de todos los problemas y
conflictos que suscitan la interpretación y aplicación de las normas laborales – *en
forma acomodaticia* – al Principio Protector.

Al Principio Protector, *Menéndez Pidal lo denomina principio tutelar*,
mientras que Russomano²¹ lo llama *principio de protección tutelar* y Barassi²² emplea
la expresión *de favor hacia el trabajador*; otros hablan del principio de
favorecimiento o de favorabilidad. Pero gran número de autores prefieren utilizar
simplemente la denominación de principio protector (o protectorio), y esto se deba
quizás a que dicha expresión, aparte de su brevedad y peculiaridad, traduce fiel y
elocuentemente la idea principal que este principio encierra: *la “protección” del
trabajador*.

¹⁹ Menéndez Pidal, Derecho social, español, Madrid, 1952 T.I. p. 105);

²⁰ Profesor Américo Plá Rodríguez (Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1978, Pág. 9)

²¹ Mozart Víctor Russomano, Curso de derecho do trabalho, Río de Janeiro, 1972 p. 46)

²² Ludovico Barassi, (Tratado del derecho del trabajo versión castellana, Buenos Aires 1953 p. 247).

El derecho del trabajo responde fundamentalmente al propósito de nivelar desigualdades. Como decía Eduardo Juan Couture,²³ “*el propósito lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras desigualdades*”

Y se dice... “*algunos*” intérpretes y aplicadores, porque el contenido del mencionado artículo 59 de la LOT (Ley Orgánica del Trabajo) acarreó una de las *situaciones más temerarias y lamentables en la materia*, pues otro tanto de intérpretes y aplicadores comenzaron a resolver prácticamente todos los juicios y conflictos laborales favoreciendo –*a veces excesivamente*– *al trabajador*, sin entender que tal favorecimiento se activa sólo en el caso de duda en la interpretación de una norma susceptible de diversos sentidos o en la aplicación de dos o más normas a un caso concreto, esto es, a las dudas normativas y *no a cualquier duda o situación* que se presente *con el único afán de favorecer al trabajador*²⁴, o, como bien lo afirma Ruprecht, “*por el mero afán de crear nuevos derechos a favor del trabajador*”²⁵

Ley Orgánica Procesal del Trabajo (República Bolivariana de Venezuela.)

“La presente Ley Orgánica Procesal del Trabajo garantiza la protección de los trabajadores o trabajadoras en los términos previstos en la Constitución y las leyes, así como el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada,

²³ Eduardo Juan Couture Etcheverry (Montevideo, 24 de mayo de 1904 - 11 de mayo de 1956) fue un prestigioso abogado y profesor uruguayo. Fue Presidente del Colegio de Abogados del Uruguay y miembro de los Colegios de Abogados de varias ciudades latinoamericanas

²⁴ Ley Orgánica del Trabajo, dada, firmada y sellada en el Palacio Federal Legislativo, en Caracas a los diez días del mes de junio de mil novecientos noventa y siete. vigencia a partir de la fecha de publicación en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela. Publicado n° 5.152 Extraordinario de 19 de junio de 1997.

²⁵ Ruprecht, Alfredo J. *Los Principios Normativos del Derecho Laboral*, en Boletín de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales, N° 127, Caracas, Julio-Diciembre de 1993, p.106.

orientada por los principios de gratuidad, sencillez, celeridad, oralidad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del juez o jueza en el proceso”

Esta disposición *fue objeto de muy duras críticas* porque prácticamente excluía la imparcialidad de la jurisdicción laboral, y sugería de entrada una ley evidentemente parcializada hacia una de las partes del proceso laboral, en este caso el trabajador, contrariando lo dispuesto por la CRBV (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela), que en sus artículos 26 y 49 numeral 3, garantiza el derecho a una justicia imparcial.²⁶

También y en la búsqueda de un equilibrio en cuanto a la relación y trato de las partes involucradas en ésta constante pulseada en defensa de sus intereses y *que no son de ninguna manera unos menos importantes que otros*, podemos mencionar los siguientes derechos acordados en el MERCOSUR: “*Derechos de los Empleadores en el MERCOSUR*”²⁷.

Derecho a reclamar daños y perjuicios en caso de dolo o culpa grave: El empleador puede reclamar a su empleado los daños que le ocasione éste si los mismos fueran causados por un hecho acaecido por su culpa grave o por dolo.

²⁶Constitución de la República Bolivariana de Venezuela es la Carta Magna vigente en Venezuela, adoptada el 15 de diciembre de 1999, y el 15 de febrero de 2009, le fue introducida la Enmienda N° 1.

²⁷ MERCOSUR (Mercado Común del Sur) conformado por la República Argentina, la República Federativa de Brasil, la República del Paraguay y la República Oriental del Uruguay , suscribieron el 26 de marzo de 1991 el Tratado de Asunción.

Esta publicación destaca otro aspecto del derecho del trabajo, *hasta ahora concentrado principalmente en la figura del trabajador*, dando un nuevo tema al debate sobre una revisión del derecho laboral y una senda a la mejora de las relaciones laborales, en la medida que las partes conozcan los derechos de la otra.²⁸

Con esta entrega, dice Ricardo Infante, *la Oficina de Actividades con los Empleadores de la OIT (ACT/EMP²⁹)* hace un aporte para el logro de mejores relaciones de trabajo en las empresas y la divulgación de los derechos que tiene el empleador.³⁰

Fuentes de derechos de los empleadores. Los derechos de los empleadores se encuentran consagrados en diversos cuerpos legales. Su expresión puede ser positiva, existiendo una disposición expresa que delimite el ejercicio de un derecho o, por el contrario, ante la ausencia de una prohibición expresa, dentro del amplio margen que otorga el derecho de propiedad y en ejercicio de una actividad lícita los derechos empresarios existen per se.

Las fuentes del derecho empresario no son otras que las propias del derecho laboral, las que enumeramos para más adelante desarrollar algunas de ellas en los aspectos que hacen al interés de éste trabajo y que resultan más relevantes:

²⁸ Derechos de los Empleadores en el MERCOSUR. Montevideo, 10 de setiembre de 2001

²⁹ ACT/EMP: La Oficina de Actividades para los Empleadores, es un departamento especializado del Secretariado de la OIT. Está integrada por 145 organizaciones nacionales de empleadores, que representan a 138 países de todo el mundo.

³⁰ Ricardo Infante j.-f. Retournard –Director OIT-ETM Santiago Oficina de Actividades con los Empleadores.

- a) Constitución Nacional.*
- b) Tratados internacionales (Convenios OIT).*
- c) Leyes, decretos y reglamentos.*
- d) Laudos arbitrales.*
- e) Voluntad concurrente de las partes.*
- f) Fallos judiciales (Fallos plenarios).*
- g) Usos y costumbres.*

2.1.4. Análisis y Comparación con códigos procesales laborales de otras provincias y de la Nación en relación a la justicia gratuita.

Es menester hacer una comparación de la legislación de la Provincia de San Juan en materia laboral, sobre el Beneficio de la Justicia Gratuita (art. 30 ley 5732), con legislaciones similares en otras provincias y de la nación y realizar un análisis para concluir si en el CPL, art. 30 de San Juan, se otorgan derechos o protección al obrero, trabajador o empleado que estarían coartando o limitando a las partes que intervienen de un justo y debido proceso.

Podemos comenzar analizando el Código Procesal del Trabajo de la Provincia de Córdoba (ley 7987), que en su Capítulo Segundo y *desde el artículo 28 al 30* trata sobre las Costas del Proceso. Referido a la Imposición de Costas, *en el art. 45*, embargo preventivo, que habla de la caución que deberá dar quien lo solicita. El

artículo 28 de la mencionada ley dice: *"En toda resolución que ponga término a la causa o a un incidente con excepción del auto aprobatorio de la conciliación, deberán imponerse las costas al vencido, salvo acuerdo de partes o que el juez por razones fundadas encuentre méritos para imponerlas por el orden causado. En los casos de desistimiento previstos en los artículos 16 y 49, las costas se distribuirán por el orden causado, pero el Tribunal podrá disponer la eximisión total o parcial a favor de quien desiste, cuando razones fundadas de equidad así lo aconsejen. En los casos de plus petición inexcusable las costas deberán ser soportadas por el profesional actuante y la parte en forma solidaria, mancomunada o indistinta a criterio del juzgador."*³¹

Sobre el Anticipo de Gastos, el artículo 29 del mencionado cuerpo legal dice: *"En los juicios del fuero del trabajo, el Estado anticipará los gastos al trabajador y a las partes que gocen del beneficio de pobreza, sin perjuicio del reintegro por la parte condenada a ellos. El Tribunal Superior de Justicia determinará la forma en que se hará efectivo el anticipo de gastos, creando un fondo especial al efecto, el que deberá quedar instrumentado en un plazo no mayor de sesenta días desde la vigencia de la presente ley".*

En cuanto a los Honorarios de peritos - Base regulatoria, el artículo 30 de la referida ley dice: *"Para regular los honorarios de los peritos se tomará como base el*

³¹ Provincia de Córdoba donde rige la ley 7987 sancionada, 13 de noviembre de 1990 Código Procesal del Trabajo, Boletín Oficial, 15 de Enero de 1991.-

monto por el cual prospere la demanda o el acuerdo conciliatorio que corresponda a su tarea; ...”

Del embargo preventivo, es importante para nuestra investigación considerar el contenido del artículo 45, de la ley 7987 de Córdoba que nos dice: *“En cualquier estado de la causa y aún antes de entablarse la demanda, el tribunal podrá decretar embargo preventivo de bienes del demandado a petición de la parte actora, quien deberá dar caución equivalente por una cantidad que, a juicio del tribunal, sea suficiente para cubrir los daños y perjuicios si resultare que la deuda no existe. Los pedidos de sustitución o levantamiento de embargo, se sustanciarán por el trámite previsto para los incidentes, pudiendo efectuarse por cuerda separada.”*

Cuando realizamos un análisis y comparación del contenido de los artículos del Código Procesal del Trabajo de Córdoba hemos apreciado notables diferencias en cuanto al art. 30 del CPL, de San Juan, entre ellas el art. 28 de la ley 7987, dice que *deberá imponerse las costas al vencido, salvo acuerdo de partes o razones fundadas que encuentre el juez; el de San Juan dice quedan totalmente exceptuados del pago de costos y costas causídicas, hasta la acreditación de mejor fortuna. La ley 7987 en los casos de pluspetición inexcusable dice las costas serán soportadas por el profesional actuante y su representado en forma solidaria o indistinta; el CPL de San Juan exige para ello que la parte interesada demuestre la mejora de fortuna del actor y en cuanto al pago por parte del profesional actuante no hay antecedentes en la provincia al respecto.*

El art. 29 la ley 7987 dice el estado anticipará *los gastos al trabajador y a las partes que gocen del beneficio de pobreza, sin perjuicio del reintegro por la parte condenada a ello; el CPL de San Juan dice Beneficio de Justicia Gratuita, no Beneficio de Pobreza y dice quedan totalmente exceptuados del pago, solo darán caución juratoria de pagar si mejorasen de fortuna. El art 30 del Código Procesal de Córdoba dice de la regulación de honorarios de peritos, trabajadores que hicieron su trabajo y que por lo tanto deben cobrar, honorarios; lo que en San Juan se impide cobrar o limita mediante la aplicación del art. 30 del CPL, no solo a peritos sino también a otros profesionales que actúan durante el proceso.*

El art 45, del Código Procesal del Trabajo cordobés, nos dice que el tribunal a pedido de la parte actora y en cualquier estado de la causa podrá decretar embargo preventivo de bienes al demandado, debiendo dar ésta caución equivalente por una cantidad que a juicio del tribunal sea suficiente para cubrir daños y perjuicios...; el CPL de San Juan en su art. 30 nos dice en ningún caso les será exigido caución real o personal, para el pago de costos y costas u honorarios o para responsabilidad por medidas cautelares.

Como resultado del análisis realizado creemos que es claro la amplia diferencia que existen entre un código procesal y el otro, además de acrecentar nuestra preferencia a pensar en lo parcial, o injusto que nos parece su aplicación.

Por otro lado, decimos *que habiendo analizado el CPL de la Provincia de Mendoza (ley 2.144). Sobre el Beneficio de Justicia Gratuita, el art. 21 de la ley dice: "Los trabajadores o sus derecho-habientes, gozarán del Beneficio de Justicia*

*Gratuita hallándose exceptuados de todo impuesto o tasa. Será también gratuita la expedición de testimonios o certificados de partidas de nacimiento, matrimonio o defunción, y sus legalizaciones. Los documentos que presentare el trabajador deberán ser admitidos aun cuando no tuvieren el sellado de ley, sin que ello obste a la sustanciación de la causa y sin perjuicio de lo dispuesto en el código fiscal."*³²

Es importante, destacar que si bien existe similitud entre la legislación de Mendoza y la de San Juan, el CPL de ésta última es más amplio que el mendocino en cuanto dice en este punto: *"Quedan totalmente exceptuados del pago de costos y costas causídicas hasta la acreditación de mejor fortuna del trabajador"*.

La legislación mendocina no se refiere a la acreditación de mejor fortuna, tampoco de la obligación de la parte vencedora o interesada en su reembolso de daños y perjuicios o pago de honorarios, si así correspondiera, en cuanto a demostrar la mejor fortuna del antes actor y ahora vencido, ni señala que éste queda totalmente exceptuado del pago.

En cuanto a la provincia de Santa Fe podemos exponer que ésta tiene un Código Procesal Laboral (CPL, ley 7945), diferente, en este punto específico y con respecto a la legislación investigada (art. 30 CPL. de San Juan). El CPL de Santa Fe referido habla sobre el principio de la Gratuidad con los siguientes términos: "Capítulo III - artículo 19 - Beneficio de gratuidad" Alcance.- Los trabajadores, sus derechohabientes y las asociaciones profesionales de trabajadores legalmente reconocidas, gozarán del beneficio de gratuidad. No abonarán las publicaciones que

³² Provincia de Mendoza, Ley 2.144- (CPL), sancionada, 23 de diciembre de 1952, publicada, B.O.: 09/01/1953

se ordenen en el Boletín Oficial, hallándose eximidos del pago de impuestos, tasas y de todo tipo de contribuciones provinciales o municipales. Los certificados del Registro Civil e informes de reparticiones oficiales se expedirán sin cargo.

Ninguna norma arancelaria o impositiva podrá suspender o condicionar el dictado de la sentencia definitiva o de auto con fuerza de tal. Artículo 20 - Reposición por la empleadora.-

Los empleadores gozarán de igual beneficio durante la tramitación del juicio pero, si en definitiva son condenados en costas, deberán reponer todas las actuaciones y el costo de las notificaciones diligenciadas a su instancia. Si las costas se declararen por su orden o se aplicaren en forma proporcional, repondrán la parte a su cargo."³³

Esta norma, en su análisis, decimos que puede considerarse más equilibrada o justa, pues equipararía procesalmente al empleado y empleador, se aprecia un trato de igualdad para con las partes: Actor y Demandado. En caso de fallo desfavorable hacia el actor (trabajador) nada le impide al letrado del demandado poder accionar por las costas y honorarios contra el empleado o trabajador que demandó injustamente, o demandar el empleador demandado, el reembolso de cualquier gasto, daño o perjuicio que hubiera sufrido.

Esta contiene una disposición que ofrecería un trato más igualitario. Realmente se la aprecia justa y equitativa, otorgando y respetando el principio de

³³ CPL de Santa Fe, Ley N° 7945. Fecha sanción: 1/12/1976. Fecha promulgación: 1/12/1976. Fecha publicación: 7/12/ 1976

igualdad ante la ley y demás garantías constitucionales, normas del derecho y fuentes del derecho, las que no se contemplarían y violarían expresamente en la norma del CPL de San Juan.

Como último análisis, veremos el Código Procesal Laboral de la Nación (Ley 18.345), adonde se habla de: “Exención de gravámenes fiscales Artículo 41. En el procedimiento judicial los trabajadores y sus derecho-habientes estarán exentos de gravámenes fiscales, sin perjuicio del beneficio de litigar sin gastos, en los casos en que se lo reconociere. Cuando el empleador sea condenado en costas deberá satisfacer los impuestos de sellos y de justicia correspondientes a todas las actuaciones. Si se declararen las costas por su orden, satisfará las correspondientes a las actuaciones de su parte. El juez estará facultado para exigir al empleador del pago de dichos impuestos mediante resolución fundada.”³⁴

Cuando leemos detenidamente éste art. del *CPL de la Nación*, nos dice que existe una exención en el pago de gravámenes fiscales para el trabajador y sus derecho-habientes, sin perjuicio del Beneficio de Litigar Sin Gastos, *en los casos que se le reconociere*, también dice que cuando el empleador sea condenado en costas deberá pagarlas, si se declarasen por su orden, satisfará las correspondientes a las actuaciones de su parte, *pero nada dice con respecto a que siempre se le reconocerá u otorgara el Beneficio de Litigar Sin Gastos*, tampoco que *en ningún caso se le exigirá*

³⁴ Código Procesal Laboral de la Nación, Ley N° 18345 (T.O. 1998), 26 de Enero de 1998 Ley Orgánica, Estado de la Norma: Vigente. datos de publicación Boletín Oficial: 30 de Enero de 1998 asunto ley n° 18.345 - Texto Ordenado por Decreto 106/98 - Ley de Organización de la Justicia Nacional del Trabajo de la Capital Federal y Ley de Procedimiento Laboral.

caución real o personal, nada dice que para el caso de que su demandado quiera accionar o demandar por reintegro, gastos o daños y perjuicios, primero se deberá demostrar la mejora de fortuna del que en el primer tramo fuera actor, hoy perdidoso y demandado. *En nuestro análisis personal*, seguimos aumentando la creencia de que estamos ante un art. 30 del CPL sanjuanino que no estaría respetando la Constitución

2.2. *Aspectos particulares: Justicia Gratuita: Empleado.* Es necesario destacar que el beneficio de justicia gratuita, la ley procesal de San Juan lo otorga al trabajador o sus derecho - habientes.

La ley 20744 (Ley de Contrato de Trabajo) en su artículo 4 define el concepto de trabajo con los siguientes términos: "*Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.*"³⁵

De lo mencionado, cabe rescatar que para tal ley, trabajador es la persona que realiza un trabajo o toda actividad lícita que se preste, mediante una remuneración, Si debemos entender entonces por trabajo lo supra mencionado, también debemos considerar el concepto de trabajador desde *el punto de vista que tiene la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*³⁶.

Vemos que se considera trabajador, *no solamente al que se desempeña como empleado, sino también al empleador*, patrón o empresario y sin duda alguna al

³⁵Ley 20744 (Ley de Contrato de Trabajo), texto ordenado por decreto 390/1976, Bs. As., 13/5/1976.

³⁶ Organización Internacional del Trabajo, fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

profesional – Médico, Ingeniero, Licenciado en Administración, etc.-, quienes prestan sus servicios a quien se los requiere y que se puede denominar, eventualmente, cliente - bien vale el comentario por ejemplo de el abogado y su cliente, dicha prestación de servicio coincide con el art. 4 de la LCT, cuando dice "*Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de...*".

Esto sin olvidar que; La OIT considera que los empleadores son trabajadores independientes o por su cuenta, además si de verdad real se trata – hablando de derecho laboral-, y en su búsqueda permanente, que mayor realidad podemos pretender cuando vemos a diario en la práctica y en muchas ocasiones al emprendedor o pequeño empresario ponerse a la cabeza o al frente de las tareas a realizar, mostrando la forma en que el trabajo debe realizarse o con idea de instruir y mejorar la calidad o el rendimiento, o porque falta un operario o empleado, o porque se comprometió a entregar un trabajo en determinado plazo e indudablemente ante imprevistos como la falta de uno o varios de sus trabajadores u otra circunstancia debe cumplir con sus compromisos o contratos, o cuando el agricultor, realiza el trabajo más exigente en su terruño o pequeña propiedad y sus obreros las tareas complementarias y obviamente éstos lo llaman patrón como así también nuestra leyes laborales aunque muchas veces éste patrón no tiene obra social, ni aporte para su jubilación, tampoco vacaciones ni feriados.

Si solo apreciamos y entendemos la palabra trabajador en el concepto que pretende darle el CPL de San Juan y la LCT, quizás un abogado, un ingeniero, un médico o cualquier otro profesional o persona no profesional que trabaje

independientemente como mencionábamos, agricultor o viñatero, entre otros quizás no correspondería o no encuadraría normativamente para llamarlo trabajador.

La OIT considera que el Empleador también es un Trabajador y la LCT, dice que toda actividad lícita que se preste constituye trabajo, correspondería así – si de igualdad y verdad real hemos de hablar en el proceso laboral - que el Beneficio de Justicia Gratuita también sea aplicado a los mismos. Lo hace la legislación procesal de Santa Fe, en forma amplia, cuando dispone y brinda igual beneficio al trabajador y empleador respetando así el principio de igualdad que indica y garantiza nuestra Constitución Nacional.

2.2.1. Justicia gratuita: Apoderado o patrocinante del empleado. Es necesario para actuar en la Justicia que el actor o demandante actúe patrocinado u otorgue poder a favor de un abogado, para que el mismo se presente en su nombre y representación. El beneficio de la justicia gratuita se desvirtúa cuando los letrados que representan al actor o trabajador reclaman en sus demandas relaciones laborales que no existieron o *reclaman por demás rubros o derechos que el empleado no tiene o nunca tuvo.*

En ocasiones, los letrados reclaman lo dicho supra, pues conocen que ante alguna irregularidad, exceso o reclamo indebido alejado de la realidad en la demanda, o para el caso de que su contraparte tuviere alguna pretensión –empleador demandado- , de iniciar acciones o contrademandar al respecto, los ampara ampliamente el Beneficio de Justicia Gratuita por lo que sería poco probable como en la práctica se dice – *que camine o prospere la responsabilidad tanto del actor como de su patrocinante en cuanto a pluspetición* como más adelante veremos.

2.2.2 Justicia gratuita: Empleador. Según nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 define el concepto de Patrón con los siguientes términos: "*Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos*".

Nuestra Ley de Contrato de Trabajo (LCT) n° 20744, en su artículo 5° nos brinda la definición de Empresa - Empresario. A los fines de esta ley, se entiende como "empresa" la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos. A los mismos fines, se llama "empresario" a quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la "empresa".

Vale reiterar que el empresario es un trabajador independiente tanto para OIT y también se debiera interpretar (ampliamente) así en nuestra LCT, y en toda la legislación laboral, puesto que es una realidad, que el empleador no está excluido de la aplicación de dicha ley por el contrario, en ella están expresadas todas sus obligaciones pero también lo están todos sus derechos que van de la mano con nuestra Constitución Nacional.

Si bien podemos encontrar en diferentes lecturas, doctrina o jurisprudencia, algunos o determinados títulos, subtítulos o párrafos que en principio nos pueden sugerir una cierta parcialidad, sin lugar a dudas éstos merecen una lectura y nuestra

especial atención e interpretación, por ello citamos, lo dicho por el Dr. Arturo Enrique Sampay y en relación a su análisis de uno de los mandamientos del trabajador que propusiera el General Juan D. Perón: *“el respeto por la dignidad personal del trabajador...”*, contrariamente a lo que pueda sugerir dicha frase, luego en su posterior interpretación, debemos entenderla así : *“estos derechos no tienen sesgo clasista y excluyente pues no quedan acotados únicamente a los trabajadores o empleados. Son derechos que alcanzan a todos los ciudadanos y son los más abarcativos de la Constitución.”*³⁷

Por ello se dice, se sostiene y fundamenta que el empresario o emprendedor es un trabajador, quien en muchas ocasiones dedica más horas de trabajo que las de un trabajador en relación de dependencia o que las dispuestas en la jornada laboral, sin que de manera alguna por ello se le reconozca o pueda requerir, doble pago o ganancias extras, puesto que es su trabajo y medio de vida y de ello depende para la subsistencia personal y la de su familia, que cuando le toca perder su producción, su capital y a veces todo el esfuerzo de meses o años, nadie lo sostiene, nadie divide esas pérdidas con él, nadie busca un resarcimiento aunque sea parcial para con éste trabajador y que lo ayude a sobreponerse o le permita la subsistencia de su grupo familiar, quien además de propiciar el inicio y crecimiento de una fuente laboral para su grupo familiar lo hace para otros tantos.

³⁷ Dr. Arturo Enrique Sampay, destacado jurista ,constitucionalista y docente argentino, conocido como "padre" de la Constitución Argentina de 1949).

Entonces, se debiera considerar su actividad. No digamos más; Pero sí tan valiosa como la de cualquier otro trabajador. *Sin dejar de lado las garantías Constitucionales que lo protegen y que dicen “...derecho a trabajar...”. “... derecho a ejercer industria lícita...”; “...todos somos iguales ante la ley...”, “...todos somos inocentes hasta que se demuestre lo contrario...”,* mal haríamos entonces al excluir a los empleadores, patrones o empresarios *también trabajadores y ciudadanos* de ésta Nación de dichas garantías y protección que otorga nuestra Constitución Nacional, nuestra constitución provincial y las leyes a las que debemos respetar por su jerarquía como así también los tratados internacionales entre otros.

2.2.3 Justicia Gratuita. Apoderado o patrocinante del empleador: Cuando hablamos de cómo afecta o afectaría a éste profesional, podemos decir que en cuanto a sus honorarios en caso de ser ganador del proceso judicial, generalmente debería optar por cobrárselos a su cliente (*empleador o demandado en la causa*) dada la situación en cuanto que el trabajador y perdedor está exento de todo pago de costos y costas, lo que muchas veces llevaría a que el actor o trabajador pueda demandar lo que quiera sin tener que otorgar fianza al respecto o responder en forma alguna. *Ello presentaría una situación en la que su accionar podría llegar a desarrollarse en el límite de la irresponsabilidad o temeridad lo que, nos mostraría algún rasgo de impunidad.*

En caso de que una demanda laboral fuera desestimada en su totalidad correspondería que el actor y su letrado que conocían que el reclamo que instauraban no correspondía, pudiendo ser éste falaz, malicioso o negligente, *merecen y así*

corresponde sean condenados solidariamente a abonar los costos y costas causídicas y los honorarios, ya que las demandas resueltas y rechazadas traen aparejados costos y costas además de daños y perjuicios para la parte demandada.

De acuerdo a lo mencionado ut supra, bien merece tengamos presente que son costas y costos lo que fuera referenciado anteriormente.

En relación al Empleado. Según la legislación laboral sanjuanina, el empleado y su derecho-habiente es beneficiario de la Justicia Gratuita, no así el empleador. “*El trabajador o su derecho-habiente goza del beneficio de justicia gratuita, hallándose exceptuados de todo impuesto o tasa, también es gratuita la...*”, “*...en ningún caso le es exigida caución real o personal para el pago de costas y honorarios o para la responsabilidad por medidas cautelares, dando sólo caución juratoria de pagar si llegasen a mejorar de fortuna; quedan totalmente exceptuados del pago de costos y costas...*”.³⁸

Sería muy factible que esta situación legislativa pudiera ser tomada o interpretada como una clara invitación a extralimitarse o a la plus petición, sin riesgo alguno en las demandas judiciales, pues en ningún caso deberán responder por su actuar. Pues considérese que el actor o trabajador, en caso de ser perdidoso, difícilmente a posterior manifieste su mejor fortuna, generalmente se lo presume insolvente como así también tengamos presente lo difícil que sería la producción de dicha prueba por parte de los vencedores del proceso (en éste caso empleador y su

³⁸ Art. 30 Código Procesal Laboral de la Provincia de San Juan. Ley n° 5732.

patrocinante), o para el mismo letrado patrocinante del actor en caso de ser perdidoso (quien le debiera cobrar a su cliente los honorarios). Sin dejar de tener en cuenta que dicho art. 30 haría o impondría una clara diferencia entre empleador y trabajador, cuando impone determinadas cargas y limitaciones al primero y otorga prerrogativas a la otra además de liberarlo de responsabilidad en cuanto a su accionar.

Con relación al Empleador. En San Juan, el empleador no goza del Beneficio de justicia gratuita, como en la legislación procesal de Santa Fe, sino todo lo contrario, muchas veces, debe responder por costas y costos del proceso, aún siendo vencedor en el mismo, pues en este caso su abogado patrocinante o apoderado solo tendrá posibilidad de cobrarle a él por su labor profesional, o sea, por su trabajo, y en detrimento del patrimonio de su cliente, que también es un trabajador y que si bien ha ganado el proceso deberá pagar o asumir un costo que excedería lo económico.

Lo que nos plantearía una situación real totalmente alejada del principio Constitucional de igualdad ante la ley, art. 16 de la CN. Mientras que el art. 24 de la Constitución de la Provincia de San Juan dice y reitera lo siguiente: "*Igualdad ante la Ley: Los habitantes de la Provincia... son iguales ante la ley...*"

Al empleador –demandado- se le puede exigir perfectamente una caución real que garantice el pago de las costas y costos del proceso, (*pues éste podría tener una actitud desleal, antijurídica, maliciosa que lo llevara a insolventarse*), situación que no es posible o no se permite llevar a cabo con el actor o trabajador, puesto que la ley procesal sanjuanina lo impide (*quizás porque se está convencido o seguro que ésta parte es incapaz de un proceder antijurídico o malicioso*), (el art. 30 CPL de San Juan

dice: “...en ningún caso le es exigida caución real o personal para el pago de costas y honorarios o para la responsabilidad por medidas cautelares), de hecho, se lo exime del pago de costas y costo”.

Tal situación como debiera ser tomada por el empleador?, puede que piense que de él si se desconfía, que no se lo trata de idéntica forma que la otra parte, que estaría en duda su planteo desde el inicio del proceso, que su situación no es de igualdad con su contraparte y tampoco ante quienes impartirán justicia.

Por ello pensamos que si bien éste art. Podría haber traído algunas ventajas también habría traído desventajas.

Entonces cuando hablamos de “Beneficio de Justicia Gratuita” en el marco de derecho laboral observamos que este punto tendría como ya dijimos ventajas y desventajas en su aplicación a continuación expondremos algunas de ellas.

2.2.4 Ventajas de la aplicación del Beneficio de Justicia Gratuita. La principal ventaja de esta norma es que permite que todos los habitantes, especialmente los trabajadores o empleados, puedan acceder al marco de la justicia, y ser oídos a pesar de su inferioridad en cuanto a su situación económica. Este Beneficio, permite que los trabajadores puedan acceder y solicitar que sus reclamos sean dirimidos por los jueces. A través de ello, se logra un aparente plano de igualdad ante un reclamo, que hipotéticamente pondría en equilibrio al empleado y al empleador.

2.2.5 Desventajas de la aplicación del Beneficio de Justicia Gratuita. Este Beneficio que brinda el derecho procesal laboral al empleado o trabajador, traería aparejadas una serie de desventajas. Tales se aprecian en el abuso que existiría cuando, supuestos

trabajadores amparados en tal beneficio, reclaman la existencia de relaciones laborales que nunca existieron, o de trabajadores que pretenden que se reconozcan como suyos derechos mayores que los que realmente tienen (pues, ante un fallo adverso a tales pretensiones, se encuentran exentos del pago de honorarios y gastos judiciales y no se les puede exigir ningún tipo de fianza o caución real ni personal ni responsabilidad a través de medidas cautelares).

También, aparecería otra desventaja cuando el demandado gana el proceso y el/los letrado/s que lo representa/n o patrocina/n no puede/n ejecutar y percibir sus honorarios de manos del actor, sino que como ya hemos mencionado debiera/n si es que quiere/n cobrar sus honorarios, cobrárselos a su cliente, (demandado y triunfador en la causa) - conf. Art. 30 ley 5732 de la Provincia de San Juan y de acuerdo a la ley 2.150 (Ley Prov. De honorarios).

Respecto a lo expuesto anteriormente y habiendo sido motivo de análisis concluimos que debiera darse especial consideración al *principio de igualdad Constitucional, durante el desarrollo del proceso*, la no-exclusividad de privilegios para una de las partes, la satisfacción del interés legal de las mismas, donde las partes desde su inicio tengan la sensación de igualdad en su trato en cuanto a obligaciones, capacidad de interponer acciones y limitaciones en sus demandas o peticiones y que a través del debido y justo proceso y en la decisión final del juez, el principio protector, haya cumplido el rol para el que fue creado y no sea objeto de excesos o parcialidades que deje como se dijo al principio a una de las partes la sensación o la vivencia real de un trato desigual.

2.2.6 Constitución Nacional y Constitución de la Provincia de San Juan. Es de fundamental importancia que analicemos algunos de los artículos Constitucionales tanto de la Nación como de la Provincia de San Juan. La legislación procesal laboral de San Juan, en cuanto se refiere a la Justicia Gratuita, violaría abierta y ampliamente, para un sector de sus habitantes los principios, derechos y garantías de ambas Constituciones, por ello es importante su análisis a fin de llegar a deducir si existe o no contradicción o se violan algunos artículos con la aplicación del CPL de San Juan en su art. 30.

Mediante la aplicación de la norma referida (art. 30 CPL de San Juan), como ya se ha mencionado, se produciría la violación de principios procesales y leyes de fondo, supremacía de leyes, art. 31 de la C.N.; se violaría el principio de usar y disponer de la propiedad establecido por el art. 14 C.N. y 22 de la Constitución Provincia de San Juan; se violaría la garantía que nos dice que la propiedad es inviolable y ningún habitante de la Nación puede ser privado de ella, art. 17 de la CN. Existiría violación del principio de igualdad consagrado en el art. 16 C.N. y la igualdad ante la ley, la que da igualdad de oportunidades... art. 24 de la C. de la Provincia de San Juan; Se lesionaría el derecho de defensa y del debido proceso, art. 18 de la CN. y art. 33 de la Constitución de la Provincia de San Juan.

El principio de retribución justa y el de igual remuneración por igual tarea, consagrado por el art. 14 bis de la C.N. Se violarían los derechos y garantías del trabajador, art. 62 de la Constitución de San Juan. No se respetaría por parte de los legisladores provinciales (al reformar el art. 30 del CPL de San Juan), la defensa de

los derechos, deberes y garantías consagrados en el art. 150 de nuestra Constitución Provincial de San Juan.

De la misma forma se contrapondría, al *Código Civil* y la *Ley Contrato de Trabajo (LCT)*. El referido artículo 30 de la ley 5732 de San Juan también iría de contramano al derecho de propiedad reconocido con respecto al régimen civil.

Tengamos presente que según nuestra ley civil de fondo el patrimonio del deudor es prenda común de los acreedores, pues es garantía para el pago de las obligaciones que los deudores contrajeran y que así está contemplado en el Código Civil; también, se estaría contrariando la norma procesal laboral referida a la posibilidad y porcentaje regulado en la LCT (art. 120 y 147) y decreto 484/87 (decreto nacional que determina los importes inembargables de las remuneraciones de los trabajadores)³⁹, y por ende el porcentaje, que si es embargable.

Estas normas mencionadas (LCT, Código Civil, decreto 484/87) son normas de rango nacional y no pueden ser contradichas ni violadas por una ley local so pretexto de ser procesal. Considérese que es al Congreso Nacional, a través del Código Civil y LCT, a quien le corresponde regular en materia sustancial.

Veamos algunos ejemplos del análisis con mayor amplitud, *la LCT en su artículo 120 dice: "Inembargabilidad. El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias."*

³⁹ Decreto Nacional 484/87 –salarios–, Determinanse los importes inembargables de las remuneraciones de los trabajadores. Buenos Aires 26-03-1.987.

El artículo 147 de la misma norma dice: "Cuota de embargabilidad. Las remuneraciones debidas a los trabajadores serán inembargables en la proporción resultante de la aplicación del artículo 120, salvo por deudas alimentarias. En lo que exceda de este monto, quedarán afectadas a embargo en la proporción que fije la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo Nacional, con la salvedad de las cuotas por alimentos o litis expensas, las que deberán ser fijadas dentro de los límites que permita la subsistencia del alimentante."

3. Capítulo III

Marco metodológico

3.1. Participantes: se entrevisto a profesionales litigantes, Jueces y/o Secretarios de Juzgados Laborales. En este tema se ha podido dialogar con dichos profesionales de la Provincia de San Juan que se dedican a litigar en el campo del Derecho Laboral.

En relación a nuestra investigación, hemos considerado de suma importancia la opinión de éstos profesionales quienes generalmente, asesoran y litigan defendiendo derechos de empleados y empleadores como así también a quienes desde los juzgados laborales imparten justicia motivo por el cual su opinión consideramos es lo suficientemente valida y merece ser tenida en cuenta, pues son quienes a diario conviven con las diferentes situaciones que se suscitan en el ámbito laboral y que es para nuestro trabajo investigativo de máximo interés.

3.2 Instrumentos para la recolección de datos. Conforme el tema que se ha elegido abordar en esta investigación, los datos se obtuvieron de la siguiente manera:

3.2.1 Observación de datos y documentación: principalmente se debió analizar en este punto la legislación investigada, y presentaciones judiciales, como así también fallos sobre el tema abordado en la investigación, comentarios y doctrina.

3.2.2 Observación de campo: Se han recabado datos de la realidad vivida en relación al tema planteado, datos que se obtuvieron directamente analizando situaciones y vivencias al respecto de trabajadores como de empleadores y de letrados que se desempeñan en el ámbito jurídico laboral de San Juan. La observación participante se realizó en forma directa.

3.2.3 Entrevistas: Se ha ordenado la investigación usando la técnica de entrevistas estructuradas para preguntar a personas que tienen vivencias en relación al tema planteado, tanto empleados como empleadores, abogados y magistrados.

3.3 Procedimiento. A lo largo del desarrollo del presente tema, se entiende ha de requerir usar el sistema descriptivo y explicativo sobre cada punto de análisis del tema en estudio.

Se usará el sistema descriptivo pues es necesario para abordar el tema en cuestión, poder describir la realidad de la situación en el ámbito judicial, para así comprender cada aspecto del tema que se discutirá en la presentación que, en momento oportuno, se defenderá.

De la misma manera, el sistema explicativo, que se ha de utilizar en este trabajo, tiende a lograr una mayor comprensión mediante el análisis de los motivos que generó en el legislador la motivación para redactar y ampliar el atacado artículo 30 de la ley 5732 de la provincia de San Juan.

3.4. Estrategia de análisis de datos. Debido a las características del tema investigado, es conveniente que se aplique un método cuanti-cualitativo, ya que el intentar usar un método específico y único, no sería suficiente para poder lograr una acabada comprensión, a través de un planteo explicación y resolución de una posición determinada en el tema que se investiga.

Este método cuanti-cualitativo se ha de utilizar para poder orientar el tema referido a la descripción y explicación de la realidad del tema, antecedentes, explicación de causa y efecto de la realidad investigada, como así también para

analizar detenidamente situación que se vive en el ámbito judicial con referencia al tema.

3.4.1 Fuentes. En relación a las fuentes que se usarán para el abordaje del tema planteado, se detalla a continuación:

3.4.1.1 Como Fuente Primaria. O sea la fuente donde se basa la investigación que se realiza, es el mismo artículo 30 de la ley 5732 de la Provincia de San Juan reformada por la ley 7094.

3.4.1.2 Como Fuentes Secundarias. Para el trabajo, nos hemos nutrido e informado de la Constitución Nacional, la Constitución de la Provincia de San Juan, la ley 20744 (LCT), también se agrupan en este tipo de fuentes los fallos judiciales que se han dictado al respecto y los Códigos Procesales Laborales de la Provincia de Córdoba, Mendoza, Santa Fe, Buenos Aires y el Código Procesal de la Nación, también la ley 2150 de la Provincia de San Juan, datos y normas de OIT, el Código Civil, normas de Mercosur, entre otras.

3.4.1.3 Como Fuentes Terciarias. Se agrupa en este punto el Derecho Comparado y la realidad que se sucede día a día en el ámbito de la Provincia de San Juan, también las entrevistas realizadas a profesionales que litigan en el ámbito laboral, y personal que trabaja en Juzgados Laborales.

*3.5 Jurisprudencia*⁴⁰. Un aspecto muy importante en esta investigación fue poder contar con jurisprudencia al respecto. Así se pudieron consultar y traer a fin de

⁴⁰ Jurisprudencia: el concepto latino *iurisprudentia*, se conoce como jurisprudencia al conjunto de las sentencias de los tribunales y a la doctrina que contienen. El término también puede utilizarse para hacer referencia al criterio sobre un problema jurídico que fue establecido por sentencias previas y a la ciencia del derecho en general.

ilustrarnos fallos relacionados con el tema que se ha investigado, si bien éste no ha sido extensamente estudiado, tanto por profesionales, como en sede judicial, y por lo tanto existe una limitada jurisprudencia al respecto, no obstante ello hemos encontrado en relación a nuestro trabajo investigativo jurisprudencia que ha sido motivo de análisis y aprendizaje para nosotros, que posteriormente hemos de citar.

4. Capítulo IV

Análisis del resultado

Dado el tema que se ha investigado en este trabajo, es importante que previamente a abordar este capítulo, aclarar nuevamente el significado exacto de la palabra Inconstitucional, palabra que de acuerdo a nuestra información e interpretación hace referencia a "*toda norma dictada que ataca o contraría el texto, o determinado artículo, derecho, o garantía que otorga la Constitución Nacional o Provincial*". Decimos que es inconstitucional toda norma que choca de plano con el espíritu de la Constitución, niega o limita los principios, derechos y garantías del ciudadano; a partir de este concepto hemos de realizar un análisis exhaustivo de cada uno de los artículos tanto de la Constitución Nacional como de nuestra Provincia, que se considera son principalmente atacados, violados o contrariados, en el intento de explicar si existiría o no tal situación con el artículo 30 del CPL de San Juan.

4.1 Normas de la Constitución Nacional que podrían ser Violadas – Fundamentos.

El cuestionado o atacado art. 30 del CPL, Ley 5732 de la Provincia de San Juan sería inconstitucional, pues violaría principios, derechos y garantías establecidos en nuestra Carta Magna.

Se estaría vulnerando notoriamente lo prescripto en los artículos 14, 14 bis, 16, 17, 18 y 31 de la C.N.

El artículo 14 de la CN dice en su texto lo siguiente: "*Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita;...*" "...de usar y

disponer de su propiedad...” El cuestionado art. 30 de CPL de San Juan puede ser inconstitucional pues violaría o estaría contradiciendo el derecho o garantía establecido en el art. 14 CN en cuanto no permite el derecho consagrado a fin de que las personas puedan desarrollar una actividad que permita con su lucro el sustento propio y de su familia. Como en el caso del profesional - patrocinante del demandado o empleador -, el cual tiene derecho a trabajar y percibir la remuneración correspondiente a su trabajo lo que una vez realizado, *sus honorarios son fruto de su labor y forman parte de su propiedad.*

Además, debemos tener presente que tanto el derecho a trabajar como el de ejercer toda industria lícita, le corresponden al empleador y su abogado patrocinante, como así también al abogado de su contraparte quienes gozan de la misma protección, en cuanto a jerarquía y derechos constitucionales.

Lo cual mediante la aplicación del art. 30 de la ley 5732, CPL de la Provincia de San Juan se dice que se impide o desbarataría dado que toda vez que dicho profesional - abogado patrocinante - trabaje en defensa de un demandado (empleador), y gane el proceso no podría cobrar o bien correría un alto riesgo de incobrabilidad por parte de quien genera dicha actividad judicial, o sea al actor o supuesto trabajador, o en el mejor de los casos trasladaría dicho costo a la parte que gane el proceso, - su cliente -, ello en relación a la ley 2150 (ley de honorarios) de la Provincia de San Juan, pero que también resultaría violatorio del derecho a la propiedad, tanto del profesional patrocinante.

Así también del demandado o empleador, además tengamos presente que se colocaría, una vez más, en situación de desigualdad a las partes (actor y demandado), pese a que la CN. Otorga igual jerarquía a las mismas, “...trabajar, ejercer industria lícita...”

Igualmente podemos advertir que se vería afectado el derecho referido en relación al letrado del actor que pierde el proceso, pues a pesar de que trabajó defendiendo los derechos de su cliente (empleado), al perder el proceso no puede ejecutar los honorarios a su cliente, pues el mismo art. 30 de la LCT se lo impide.

El artículo 14 bis de la CN dice en su texto lo siguiente: "*El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: ... retribución justa; ... igual remuneración por igual tarea; ...*".

Aquí hemos de tener en cuenta, análisis mediante que se violaría la garantía de protección al trabajo en sus diversas formas, "*retribución justa*" y de "*igual remuneración por igual tarea*", también podemos decir que se convertiría en letra muerta el artículo constitucional citado ya que se estaría impidiendo, - de acuerdo a la situación que pudiera darse- al profesional patrocinante del empleador o al patrocinante del empleado, que perciba la remuneración que corresponda por el trabajo realizado, lo que estaría ubicando a los profesionales del derecho en una situación desigual o de inseguridad con respecto al cobro de su trabajo.

De acuerdo a lo observado y al concepto vertido por cada una de las partes, según sea a quien le haya tocado defender, y de acuerdo al resultado que se obtenga en el proceso, tendría menor o mayor posibilidad de cobrar por su trabajo, dado que el

abogado de la parte actora (empleado) si es vencedor en el proceso puede cobrar sus honorarios a la demandada o perdidosa, no así el abogado de ésta para el caso de que fuese ganador; Asimismo, el abogado de la actora o empleado, también ve afectado su derecho constitucional al perder el litigio, pues no puede ejecutar sus honorarios contra su cliente (trabajador).

Es decir, ambos profesionales trabajan en el mismo proceso, obviamente sosteniendo diferentes posiciones pero esto nos mostraría una clara e indiscutible realidad, uno puede cobrar sus honorarios (*se puede cobrar los honorarios de acuerdo a la parte que le toque defender o del resultado obtenido en el proceso*), mientras que al profesional de la contraparte *se le cercena tal derecho consagrado en la CN*.

El artículo 16 de la CN dice en su texto lo siguiente: “... *Todos sus habitantes son iguales ante la ley...*”. Sin embargo, al realizar una lectura detenida, vemos que con lo dispuesto en el cuestionado art. 30 del CPL de San Juan, se estaría contramano con respecto al mencionado artículo Constitucional, como a otras disposiciones laborales de fondo y procesales, advirtiéndose la diferencia en cuanto al trato desigual que recibiría generalmente el empleador, *para lo cual no debiéramos de ningún modo omitir u olvidar que es también un trabajador y un ciudadano que no debe sufrir limitaciones en sus derechos y garantías constitucionales* como tal, así lo indica la realidad, también lo reconoce la OIT en sus disposiciones conceptuales y que como ya se dijo le corresponde como persona y habitante de nuestra Nación.

Además, la jurisprudencia y la doctrina respecto a los fundamentos del beneficio de litigar sin gastos destaca dos preceptos de raigambre constitucional: “*La*

*igualdad ante la ley y la garantía de la defensa en juicio”, artículos 16 y 18 Constitución Nacional. Mediante estos “se asegura la prestación de justicia a los pobres y a los ricos sin distinción y se hace hincapié en que el concepto de pobreza o el de indigencia no es el que rige estrictamente para la concesión de dicho beneficio, pues éste criterio resultaría excesivamente vago y relativo...”*⁴¹

El artículo 17 de la CN dice en su texto lo siguiente: *"La propiedad es inviolable, y ningún habitante de la Nación puede ser privado de ella, sino en virtud de sentencia fundada en ley. ..."* El art. 30 de la ley 5732 (CPL de San Juan), dice *“... Quedan totalmente exceptuados del pago de costos y costas causídicas, hasta la acreditación de mejor fortuna del trabajador...”*. Tal manifestación estaría en oposición con los más elementales principios y garantías constitucionales, *tales como el derecho de propiedad, igualdad ante la ley, defensa en juicio, etc.*

Además, debemos tener presente la imposibilidad o limitación del cobro de honorarios del profesional actuante por la parte del demandado – empleador -, la imposibilidad de accionar en demanda de resarcimiento por gastos, daños y perjuicios que sufre el mismo demandado, la imposibilidad de que ejecute honorarios el abogado del empleado contra su cliente (en caso de ser perdidoso), *esto entre otras muchas limitaciones o impedimentos que han de quedar supeditados a la mejora de fortuna del perdidoso , además de que pueda demostrarse.*

⁴¹ Fenochietto Arazi, Cód. Proc. C. y Co. de la Nación, Tomo 1, Página 329.

Por ello, podríamos decir que la norma en cuestión carecería de todo tipo de sostén lógico; que sería simplemente una norma demagógica, parcial y hasta oportunista que otorgaría una solución facilista dejando abierta las puertas a un problema por demás complejo.

El artículo 18 de la CN dice en su texto lo siguiente: "... *Es inviolable la defensa en juicio de la persona y de los derechos. ...*" El mencionado art. 30 lesionaría el derecho de defensa, tanto en la persona del demandado como así también del abogado que lo patrocina, limitando o privando a ambos de sus derechos y de un debido proceso, puesto que entre otras desigualdades se impone a la parte demandada (para el caso de ser vencedora en el proceso) o al letrado del actor (para el caso de ser perdidoso), acreditar que el trabajador ha mejorado de fortuna, cuando ello debería ser a la inversa y demostrar el actor (trabajador) que él se halla en un estado de imposibilidad patrimonial para afrontar el pago de costas y costos del proceso.

Pero la realidad es otra, se le impone a la parte demandada (vencedora) y al letrado del empleado perdidoso, la obligación de producir una prueba que podríamos calificar de inalcanzable o diabólica, por así decir, y que es la de demostrar la mejor fortuna del trabajador o actor en el proceso, es decir, la demostración de un hecho incierto, futuro, que no se sabe si ocurrirá, ni cuándo, hecho sujeto a la suerte.

El artículo 31 de la CN dice en su texto lo siguiente: "*Esta Constitución, las leyes de la Nación que en su consecuencia se dicten por el Congreso y los tratados con las potencias extranjeras son la ley suprema de la Nación; y las autoridades de cada provincia están obligadas a conformarse a ellas, no obstante cualquiera*

disposición en contrario que contengan las leyes o constituciones provinciales, salvo para la provincia de Buenos Aires, los tratados ratificados después del Pacto de 11 de noviembre de 1859." El privilegio que la referida ley 5732, en su art. 30, otorga a los trabajadores, violaría el orden jerárquico de las leyes, pues mediante una ley provincial se estaría contrariando derechos y garantías establecidos en nuestra Carta Magna, pues reiteramos que en ella dice: “...*las autoridades de cada provincia están obligadas a conformarse a ellas, no obstante cualquiera disposición en contrario que contengan las leyes o constituciones provinciales*”, situación que no se debe o no se debiera tolerar.

También violaría esta norma la jerarquía de leyes, en cuanto estaría atacando y contrariando normas del Código Civil (Ley de Fondo de Jerarquía superior al CPL de San Juan), y permitiría al trabajador mediante un reclamo injusto o excesivo causar daños y perjuicios al empleador, tanto si tomamos en cuenta el tiempo que le insume el ser parte de un proceso, el tiempo en que se encuentra ausente de su negocio por dichas razones – que también representa un costo en dinero -, un daño y perjuicio en sus relaciones comerciales, puesto que éste tipo de inconvenientes puede ir o concurrir en detrimento de su buen nombre como empleador, comerciante, empresario o de cualquier actividad que estuviere realizando, todo ello prácticamente sin posibilidades de recupero.

De igual forma, el hecho de estar expuesto a someter bienes en caución por medidas cautelares impuestas a solicitud de su contraparte restándole ello capacidad financiera para su quehacer comercial o empresarial, consultar y contratar un abogado

para su defensa, y así podríamos seguir enumerando un sin número más de situaciones de desventajas para la figura del demandado – empleador -, quien, como corolario, y después de todo lo mencionado y aun habiendo ganado el proceso en su totalidad deberá hacer frente a los honorarios de su abogado patrocinante. Nos preguntamos entonces, ¿es esto justicia? o ¿es caridad dando la razón quizás a los que menos tienen?

Mientras que por la otra parte, podemos decir que el actor o demandante generalmente es insolvente, o es así considerado de antemano, por lo que no debe dar caución alguna, ni responde a tales efectos, pues la realidad eso nos muestra. Por otro lado, sería importante desde un sentido práctico verlo o analizarlo así, lo cual nos mostraría que ésta parte – *la demandada o empleador* - para el caso de que pretenda iniciar una demanda en pos de un resarcimiento por todo lo enumerado supra, *seguramente sería aconsejado por su asesor letrado de que no lo haga*, puesto que como se dijo la otra parte es considerada insolvente, lo amparan las leyes protectoras laborales y en especial el art. 30 del CPL de San Juan, *por lo tanto continuaría perdiendo tiempo y dinero*.

4.2 Normas de la Constitución de la Provincia de San Juan que se violarían – Fundamentos. El cuestionado art. 30 del CPL de la Provincia de San Juan sería inconstitucional, puesto que también violaría derechos y garantías establecidos en la Constitución referida. Tales normas las enumeraremos a continuación, y se fundamentará la razón por la que se violaría cada norma referida.

Consideramos que se estaría vulnerando los artículos 22, 24, 33, 62, 150 y cc de la Constitución de la Provincia de San Juan, los que a continuación analizamos para echar a luz porqué se contrapondría el artículo del CPL provincial a los artículos constitucionales mencionados:

El artículo 22 dice en su texto lo siguiente: *"Defensa de los derechos: Todos los habitantes de la Provincia, tienen derecho a defender su..., propiedad, ... reputación... y a los demás derechos consagrados en ésta Constitución. El Estado protege el goce de estos derechos de los que nadie puede ser privado, sino por vía de penalidad con arreglo a la Ley, anterior al hecho del proceso y previa sentencia de juez competente."* Además, podemos reiterar que: *"... El pilar sobre el cual se sustenta el orden constitucional argentino es el artículo 14 de nuestra CN. En él se le otorga igual rango al derecho a trabajar que al de ejercer toda industria lícita. ..."*

Lo expresado anteriormente pondría de manifiesto la contraposición e inconstitucionalidad del art. 30 del CPL de San Juan en cuestión, puesto que en reiteradas oportunidades podríamos advertir un trato desigual para con las partes y sus letrados además de las limitaciones que se impondrían a la defensa de la propiedad, por lo que dejaría de ser un justo y debido proceso.

El artículo 24 dice en su texto lo siguiente: *"Igualdad ante la Ley: Los habitantes de la Provincia..."* *"... son iguales ante la ley, la que da igualdad de oportunidades y es aplicada de manera uniforme para todos..."* Mediante la aplicación del art. 30 del CPL, Ley 5732, se violaría el Principio de igualdad, se

produciría esta violación tanto en las partes entre sí y también con relación a los abogados que intervienen en la misma.

Veamos: *Que con relación al trabajador, la parte demandada (en este caso empleador), se encontraría en total desventaja, puesto que el actor puede demandar, desistir, incurrir en caducidades, promover recursos, incidentes, en fin realizar cualquier actividad procesal fundada o no, dentro del expediente teniendo pleno conocimiento que nunca ha de pagar un céntimo, ni a su letrado ni al letrado de su contraparte, tampoco al propio demandado.*

Como advierte Bidart Campos, la expresión "*igualdad ante la ley*" contenida en el art. 16 de la Constitución Nacional peca de insuficiente, y propicia que se denomine "*igualdad jurídica*", con alcance integral que abarca: a) *Igualdad ante el estado, que comprende la igualdad ante la ley, ante la administración y ante la jurisdicción*, b) *Igualdad ante y entre particulares*.⁴²

Por otro lado, *la parte demandada* en caso de plantear alguna incidencia y perder, está obligada a pagar todas y cada una de las costas que hubiera generado, también como ya hemos dicho estaríamos con una desigualdad de circunstancia en cuanto a los abogados de las partes, puesto que el abogado de la parte actora, una vez que gana el proceso- como ya se dijo- inicia de inmediato ejecución por cobro de honorarios en contra de la demandada, lo que está vedado para la parte demandada y su patrocinante.

Con la norma cuestionada se quebranta el principio de igualdad y de oportunidades ante la ley y volvemos a preguntarnos, donde queda la igualdad ante la ley, la igualdad de oportunidades, ¿pues debemos creer o aceptar entonces que no se estaría aplicando de manera uniforme para todos?

El artículo 33 de la Constitución Provincial, dice en su texto lo siguiente:
"Defensa en Juicio: Es inviolable la defensa de la persona y de los derechos en todo procedimiento judicial o administrativo. Esta garantía no admite excepciones. ..."

Este art. 30 del CPL de la Provincia de San Juan se opondría al art. 33 de la Constitución Provincial. Puesto que plantearía una situación irregular más, la que entre otras violaría el principio de jerarquía de leyes contrariando el sistema republicano enunciado en nuestra carta orgánica, haría excepciones pues no da lugar al reclamo de honorarios de los letrados intervinientes en el proceso hacia el trabajador, conforme al resultado obtenido en el mismo, es decir se impediría la defensa de la persona en cuanto a sus derechos de resarcimiento y la de su propiedad, a menos que aceptáramos que el art. 30 del CPL, sea la excepción Constitucional de la Provincia de San Juan, aunque su art. 33 dice expresamente "... Esta garantía no admite excepciones..."

El artículo 62 de la Constitución de la Provincia de San Juan dice en su texto lo siguiente: *"Derechos y Garantías del trabajador": Todo habitante tiene derecho al trabajo... Además, compete a éste, a través de una legislación adecuada y de la*

⁴² BIDART CAMPOS, Germán: "Tratado elemental de Derecho Constitucional Argentino", Bs. As., Ediar, 1989, tomo I, pág. 260; "Compendio de Derecho Constitucional", Bs. As., Ediar, 2004, pág. 78; "Manual de la Constitución reformada", Bs. As., Ediar, tomo I, 2005, pág. 536.

implementación de planes y programas de políticas económica y social, garantizar a los trabajadores: 1)... 2) El Derecho a la retribución de su trabajo según la cantidad, naturaleza y calidad del mismo, con observancia del principio: a trabajo igual, salario igual,...”.

Teniendo presente que se trata de la Ley Fundamental en el ordenamiento jurídico de San Juan, reviste especial importancia analizar si de sus cláusulas principalmente programáticas se otorgarían derechos o se impondrían restricciones a los empresarios o empleadores, ello si tomamos en cuenta especialmente el texto del cuestionado artículo 30.

El art. 150 de la Constitución de la Provincia de San Juan dice: “*Son atribuciones de la Cámara de Diputados: 1- Dictar las leyes que sean necesarias para hacer efectivos los derechos, deberes y garantías consagrados por esta Constitución, sin alterar su espíritu...*” Debíamos quizás preguntarnos porque la Cámara de Diputados no habría tenido en cuenta al legislar que también se deben hacer efectivos los derechos, deberes y garantías constitucionales del empleador al litigar con un empleado.

Esta ley (ley 7094) que modifica el art. 30 de la ley 5732, lesionaría los derechos y garantías Constitucionales como así también su espíritu con respecto al trato de las partes intervinientes en el proceso laboral, dado que una de ellas (el demandado) no tendría igualdad de posibilidades, se estaría limitando sus derechos, se le impone a solicitud de la actora medidas cautelares o caución en garantía, debe pagar costos y costas del proceso, entre otros.

Mientras que (*a la actora*), su contraparte, se le otorgan beneficios, tales como eximisión de pagos de costos y costas, no debe otorgar garantías patrimoniales, no debe dar caución por medidas cautelares promovidas por su reclamo, en caso de ser perdidoso no debe hacer frente a gastos del proceso ni el pago de honorarios de su contraparte ni de su letrado, ni daños o perjuicios que hubiera ocasionado a la parte que demandó, en conclusión solo dará caución juratoria de pagar si mejorase de fortuna, ello entre otras prerrogativas que éste art. 30 contiene y que lo haría plenamente parcial y beneficioso para una de las partes, *la actora (generalmente empleado)*, y decimos una vez más porque?, por el mero hecho de crear nuevos derechos a los trabajadores como dice Ruprecht?

Mediante lo expuesto y de ser así se estaría alterando sin duda alguna el contenido y el espíritu del art. 150 de la Constitución de la Provincia de San Juan.

4.3 Contraposición del art. 30 ley 5732 con otras normas legales. El referido artículo 30 de dicha ley, no solamente atacaría y se opondría a normas de rango constitucional, sino también lo haría con otras normas legales que a continuación y en resumen analizamos:

4.3.1 Con la ley 2.150 de la Provincia de San Juan. El atacado artículo 30 se contraría con lo estipulado en esta ley en cuanto al cobro de honorarios de los profesionales intervinientes. *En la ley 2150 se regula todo lo referente a la regulación y cobro de honorarios profesionales.* El abogado de la parte vencedora del proceso tiene derecho a exigir el pago de los honorarios que se regulen a ambas partes en forma solidaria. Pero en el caso de causas laborales, si bien puede obtenerse una

sentencia que condene en costas al trabajador, esta sentencia no puede ejecutarse contra este hasta que el ejecutante demuestre mejor fortuna del trabajador. Con lo expuesto se convierte en mera utopía lo ordenado y regulado por la ley 2.150.

Si llevamos lo dicho a la práctica, vemos que si el ganador del proceso es la parte demandada (empleador), su letrado solo tendría una sentencia que condena en costas al perdidoso, *sentencia que no la puede hacer efectiva sino solo contra su cliente*, lo cual, si bien no es ilegal, afecta la cortesía, la ética, y se aleja de la esencial aplicación de Justicia (*el que pierde paga*), además, genera un malestar en su cliente y una situación incómoda al patrocinante, al tener que exigirle el pago de honorarios al mismo, o bien tiene que acordar un arreglo con su cliente para poder percibir una parte o porcentaje de los honorarios legítimamente ganados y así continuar manteniendo cordial relación.

Situación similar se configuraría con el letrado del empleado, quien, en caso de ser perdidoso no podrá ejecutar honorarios contra su cliente (empleado), y solo tendrá una resolución que dice que el condenando en las costas es el empleado, pero no puede cobrar nada por su trabajo, porque por otro lado la ley 5732 en su art. 30, prácticamente lo impide.

4.3.2 *Con la Ley de Contrato de Trabajo (LCT – Ley 20744 y modif.).* La LCT, dice que toda actividad lícita que se preste constituye trabajo. Por lo tanto, usando el sentido común, *vemos que quien realiza un trabajo, es un trabajador*. Entonces, el empleador o empresario es un trabajador, por lo que correspondería

aplicarle u otorgarle el Beneficio de Justicia Gratuita, por un lado; y por otro lado, a los letrados de las partes en principio tampoco se les considera trabajadores y por lo tanto *se les deniega o limita notablemente* poder cobrar honorarios al trabajador perdidoso en el proceso.

Lo mencionado sería contradictorio, no solo a la ley, sino también al sentido común, pues los letrados realizan su trabajo, una tarea digna y lícita, lo que significa que si realizan un trabajo, se los debiera considerar trabajadores y bajo ningún aspecto se debiera limitar el cobro de su remuneración o lo que es lo mismo privarlos de su propiedad, puesto que ello para el caso de que fuera procedente debería existir justa causa y sentencia previa. *Pero lo paradójico es que el letrado tiene una sentencia a su favor y no obstante ésta poco le sirve.*

4.3.3 *Con el Código Civil en cuanto al reclamo de daños:* También se contrapone al Código de Fondo referido, dado que existe una importante contradicción, pues cualquier daño que el empleado produzca por la imposición de medidas cautelares innecesarias o al perder el proceso, el empleador no puede ser reembolsado por el mismo hasta tanto se demuestre la mejora de fortuna del empleado que le causó perjuicio, que si bien en muchas ocasiones es irreparable, esto se vería coartado por el mencionado art. 30 del CPL, provincial aun contraponiéndose a nuestro código civil que dice: *que los bienes del deudor son la prenda del acreedor.*

También *el cuestionado artículo 30 se contraría con el artículo 724 del Código Civil* en cuanto este dice que las obligaciones se extinguen por imposibilidad en el pago (entre otras causales), pero tal imposibilidad la debe probar el obligado al pago, y según el art. 30 CPL de la ley 5732 extingue la obligación de gastos de

justicia que debería tener el trabajador que no debe demostrar su imposibilidad de pago. En el artículo 3900 del Código Civil dice que los gastos de justicia son preferidos a todos los créditos, pero el artículo 30 de la ley 5732 otorga al trabajador el beneficio de justicia gratuita, contrariando y modificando sin más trámite esta ley procesal provincial al Código Civil.

4.3.4 Con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en cuanto reconoce como trabajador al empleador. Existe una contradicción importante con las disposiciones de la OIT, pues dicha organización considera que el empleador es un trabajador, y sin embargo, nuestro artículo 30 solo brinda el Beneficio de Justicia Gratuita al empleado (normalmente actor) y no al empleador o empresario, ya que al mismo no se lo considera trabajador.

4.3.5 Con el derecho comparado⁴³. Luego de analizar exhaustivamente todo lo investigado, se podría afirmar que la norma atacada (art. 30 ley 5732) *no respetaría las normas internacionales del trabajo* ni tendría en cuenta los mínimos conceptos internacionales y sus principios laborales de equidad, e igualdad y remuneración para los trabajadores, como así también la notable falta de consideración a la fuente laboral o a quien la representa, considerada de vital importancia por los organismos internacionales.

Por todo ello podríamos considerar que habría sido en su momento una modificación al CPL de San Juan, desacertada, no beneficiosa y que solo traería

⁴³ El derecho comparado es la disciplina que se propone, por medio de la investigación analítica crítica y comparativa de las legislaciones vigentes, descubrir los principios fundamentales y el fin de las instituciones jurídicas y coordinarlos en un sistema positivo actual)

aparejadas complejas situaciones en relación a limitaciones impuestas, desigualdad entre empleador y empleado, como así también a los letrados actuantes, conforme sea el resultado del proceso.

A fin de continuar con el análisis del tema investigado expondremos el resultado obtenido *de las entrevistas realizadas*, previo análisis de las mismas, y habiendo extraído un resumen y conclusión de lo expuesto, donde los profesionales del Derecho Laboral de la Provincia de San Juan, se manifestaron respecto a su experiencia en el mencionado campo.

A cada uno de los entrevistados se le formuló una serie de preguntas, estructuradas con antelación y orientadas con miras a satisfacer la investigación y el objeto final del presente trabajo, dichas preguntas se encuentran citadas en el anexo.

Se entrevistó en primer lugar a profesionales que patrocinan empleados.

Por lo que a continuación se expone lo que manifestó cada profesional. El Dr. Fernando Ricardo Giménez, desempeña su profesión de abogado en el ámbito territorial de San Juan, y se dedica principalmente a asesorar empleados o trabajadores en relación de dependencia. El mismo manifestó lo siguiente: A la 1ª pregunta dijo que no existe tal diferencia, pues ambas partes tienen la misma posibilidad de actuar en el proceso laboral; a la 2ª dijo que es justo que el empleado no de caución por las medidas cautelares que solicite, pues si se le exigiera no podría reclamar sus derechos como trabajador, puesto que generalmente el empleado no tiene solvencia suficiente; a la 3ª dijo que no considera como inconstitucional el artículo 30 del CPL, sino todo lo contrario, es un artículo muy justo, adecuado a derecho que permite que el

trabajador pueda reclamar sus derechos quedando en igualdad de condiciones jurídicas para litigar; a la 4ª expuso que ambos letrados están en igualdad de condiciones pues conforme a nuestra ley provincial 2150 ante el abogado de la parte ganadora responden ambas partes, para el caso del abogado defensor de la parte demandada que fuera perdidoso, está facultado a cobrarle a su cliente; a la 5ª dijo que no existen presunciones en contra del empleador salvo las legales; a la 6ª expuso que no se puede condenar al letrado por reclamar lo justo, pues el letrado asesora a su cliente conforme la información que el mismo cliente le brinda; a la 7ª dijo que ambos institutos, son casi iguales, de hecho la justicia gratuita es un beneficio de litigar sin gastos otorgado por la misma ley, sin más trámite.

El Dr. Sergio Andrés Cortez respondió a la entrevista en forma muy similar al primer entrevistado, Dr. Fernando Ricardo Giménez, dada la situación que ambos profesionales se dedican a asesorar empleados y litigar representándolos, con la aclaración de que considera más amplio y apropiado el beneficio de justicia gratuita para el empleado, que es un beneficio que la ley otorga por decirlo de alguna manera en forma automática o por el hecho de ser empleado, o haberlo así manifestado el actor.

En relación a este tema y las correspondientes preguntas, se entrevistó a los profesionales Ismael Antonio Hidalgo, Carlos Ruedas, María Lorena Sánchez, Hugo Russo y Raúl Acosta, abogados que normalmente se dedican a asesorar a la parte empresarial o empleadores. La opinión de ellos es coincidente o muy parecida entre sí, de las cuales extractamos un resumen de lo expuesto por ellos.

Puede decirse que respondieron y concluyeron en lo siguiente: a la 1ª pregunta se manifestó que existiría una diferencia en cuanto a exigencias y que a veces se percibe una sensación de un trato diferente, pues el empleador entiende que no recibe igual trato que su contraparte, se ve al empleado como la parte débil que no tiene como defender sus derechos ante el poderío económico del empleador y que muchas veces ésta situación no es del todo real; a la 2ª se dice que es arbitrario o injusto que no se le exija caución al empleado, pues esto se presta o seduce a que se produzca en algunos casos un abuso de derecho, se debería exigir caución como en cualquier proceso, y hacer responsable al que solicita la medida cautelar ya que con dicha medida puede que se produzca un perjuicio a la otra parte o a terceros, lo que traería para el caso de que la exigencia fuera para ambas partes un cierto equilibrio al proceso por lo menos en cuanto a responsabilidad del demandante y posibilidad de recupero por parte del demandado para el caso de ser ganador en el proceso y/o sufrir daños y perjuicios; a la 3ª estos profesionales manifestaron espontáneamente su coincidencia en cuanto a la conveniencia de modificar o la declaración de inconstitucionalidad del artículo 30 del CPL de San Juan.

A la 4ª pregunta, dijeron los profesionales que los letrados de los empleadores no están en igualdad de condiciones para percibir sus honorarios cuando ganan el proceso, pues la misma ley no permite o limita de manera notable que se actúe, a fin de cobrar los honorarios sin haber antes logrado probar que la fortuna de él actor – perdedoso- ha mejorado, situación que conlleva a que se los deban cobrar a sus propios clientes, los que ganaron el proceso, con los inconvenientes ético-profesionales que ello implica, además de limitar el cobro de los honorarios al

patrocinante del actor; a la 5ª dijeron que a veces se percibe que podrían existir algunas presunciones en contra del empleador, a veces se lo trata con un cierto aire de desconfianza, o se trasmite una sensación de parcialidad hacia su contraparte, mientras que se considera de antemano al trabajador – actor - como víctima; a la 6ª todos estos profesionales mencionaron su pensar coincidente y manifestaron que se debiera condenar por pluspetición a los letrados referidos, que si bien se manifiesta que se actúa en base a lo dicho por el cliente, obviamente el profesional del derecho deberá como suele decirse valorar y decidir qué tanto de verosimilitud tiene la manifestado por él; Pero manifiestan que en la realidad en las sentencias no se condena a los letrados, solo se rechaza la demanda; a la 7ª dijeron los profesionales que Beneficio de Justicia Gratuita y Beneficio de Litigar Sin Gastos⁴⁴ son dos institutos procesales totalmente diferentes, pues la Justicia Gratuita está instituida en ley (art. 30 CPL) y nada se debe probar al respecto, en cambio, quien alega que no puede afrontar gastos judiciales en una demanda civil debe probar tal situación mediante el Beneficio de Litigar Sin Gastos, lo que tiene un procedimiento estipulado en el Código Procesal Civil de la Provincia de San Juan.⁴⁵

⁴⁴ Beneficio de Litigar Sin Gastos El art. 83 del Cód. Proc. Civil y Com. de la Nación nos dice “Hasta que se dicte resolución, la solicitud y presentaciones de ambas partes estarán exentas del pago de impuestos y sellado de actuación. Estos serán satisfechos, así como las costas, en caso de denegación. El trámite para obtener el beneficio no suspenderá el procedimiento, salvo que se pidiere en el escrito de demanda”.

⁴⁵ El Código Procesal Civil, Comercial y Minería de la Provincia de San Juan, en sintonía con el Código Procesal Civil y Comercial de La Nación, lo trata en el Capítulo VI, del artículo 78 al artículo 86.

Con relación a las entrevistas realizadas al personal del Poder Judicial de San Juan (Juzgados Laborales) y Jueces Laborales en resumen se concluyo lo siguiente:

El Dr. Federico Soria, quien es *Secretario del 1º Juzgado Laboral de San Juan*, respondió con relación al tema y manifiesta en relación a la pregunta 1ª que existe una diferencia de trato en el procedimiento laboral, diferencia que la misma LCT en su artículo 9 hace; en cuanto a la 2ª pregunta manifiesta que el Juzgado solo concede embargos contra sumas de dinero y con sentencia definitiva, siempre que el letrado del solicitante confiera su garantía personal, con lo que se ha denotado una cierta reticencia al respecto y por ende habría planteamiento de demandas con más apego a la verdad real; en relación a la 3ª pregunta considera que no es inconstitucional, y que no perjudica a ningún letrado en el cobro de sus honorarios, pues se los debe pagar quien lo contrató, independientemente del resultado del proceso; en relación a la 4ª pregunta dice el letrado que existen límites legales para intentar el cobro de costas al empleado, pero ello no lleva a decir que existe desigualdad, pues el letrado del empleador le puede cobrar perfectamente los honorarios a su cliente y éste a su vez iniciar una acción de reembolso con el actor perdidoso una vez que hubiere mejorado de fortuna; en relación a la 5ª pregunta dije el referido profesional que el Juzgado actúa imparcialmente sin hacer diferencia alguna entre las partes; a la 6ª pregunta dice que no se ha detectado situaciones en la que se pudiera considerar una condena al letrado por pluspetición, y no brindó más explicación al respecto; en cuanto a la 7ª pregunta manifiesta que ambos institutos son diferentes, el Beneficio de Litigar Sin Gastos tiene un procedimiento determinado en

el Código Procesal Civil y el Beneficio de la Justicia Gratuita está determinado en el CPL y lo considera más amplio.

La Secretaria del 3º Juzgado Laboral respondió la entrevista conforme lo siguiente: Y en relación a la primer pregunta: dijo la letrada que el Juzgado no hace diferencia en el trato de las partes, si puede que se interprete y de hecho es así que hay requerimientos que a la otra parte no se le exigen, pero que ésta todo dispuesto dentro de la ley; en cuanto a la 2ª manifestó que en relación a las medidas cautelares la parte que la solicita debe acreditar lo que pretende; la 3ª pregunta es respondida a favor de la constitucionalidad del artículo 30, pues en ninguna parte considera que se menoscaba o contraría la Constitución Nacional o Provincial, según concepto de ella y del Juzgado; en relación a la 4ª pregunta responde la letrada que la imposición de costas es igual en todos los procesos laborales y de acuerdo a resultado, a diferencia de que la carga de la prueba en la mejora de fortuna del trabajador la tiene el demandado vencedor, o el letrado que pretende cobrarle sus honorarios; En relación a la 5ª pregunta manifiesta que no existen presunciones en contra del empleador salvo las estipuladas por la ley; en cuanto a la 6ª pregunta dijo que no se condena la pluspetición salvo que fuera acreditada y probada debidamente y con pleno conocimiento del letrado; la 7ª pregunta fue respondida afirmando la diferencia entre ambos institutos (Beneficio de Justicia Gratuita y Beneficio de Litigar Sin Gastos)

El Titular del 4º Juzgado Laboral, Dr. De Vitta, accedió a responder la entrevista. En relación a la 1ª pregunta dijo que el Juzgado brinda a las partes un trato totalmente imparcial en el proceso, la única diferencia la marca la misma ley; en la 2ª

pregunta responde que el Juzgado pide las cauciones a los letrados que solicitan la medida cautelar, situación que convierte en mas criteriosa y justa la norma; la 3ª respuesta fue espontánea afirmando la inconstitucionalidad de la norma, manifestando el magistrado que en numerosos procesos la ha considerado inconstitucional; en relación a la 4ª pregunta dice el magistrado que los profesionales no se encontrarían en igualdad de condiciones para el cobro de honorarios pues si bien la misma ley no impide, pero si complica al letrado, en su actuar en pos de cobrar sus honorarios contra el trabajador perdidoso en el proceso, o deberá trasladar ese costo a su cliente; la 5ª respuesta es que en el Juzgado a su cargo no se tienen presunciones en contra del empleador; la 6ª respuesta considera que si se debiera condenar al letrado por pluspetición, pero no es lo usual, dice el magistrado que la pluspetición debe ser probada por quien la pide, y que salvo situaciones donde el letrado demandó desconociendo el derecho, no se condena la pluspetición; y en referencia a la 7ª pregunta dice que no es igual el Beneficio de Justicia Gratuita que el Beneficio de Litigar Sin Gastos, éste último debe demostrar quien pretende dicho beneficio su condición para tal, en cambio el primero lo tiene estipulado en la ley.

Visto en la práctica y desde el punto de vista de quienes aplican la justicia (jueces y personal de Juzgados Laborales), y de acuerdo a lo manifestado por profesionales que especialmente dedican su tiempo al patrocinio de empleadores, en su mayoría sostienen que se percibiría en determinadas ocasiones y de acuerdo al contenido de la demanda, que el artículo 30 del CPL, *se opondría a principios constitucionales, procesales y leyes de fondos.*

Del mismo modo manifestaron que el legislador sanjuanino en la modificación referida, habría coartado en gran parte la posibilidad al demandado y su letrado de efectuar reclamo alguno al actor (empleado) y a su patrocinante que demandó lo que no correspondía, sin fundamento legal, y/o excesivamente su crédito, además de coartar también con dicho art. 30, las del mismo patrocinante del actor, para el caso de perder el proceso, hasta tanto se acredite la mejor fortuna, situación que debiera acreditar el mismo trabajador, o sea el mismo actor perdidoso, quien en principio debiera ser el responsable de demostrar su imposibilidad de pago de costas y costos del proceso.

Lo presentado anteriormente se establece en el proceso laboral de San Juan, sumando otra exigencia a la parte demandada y vencedora en el proceso, que como antes de exigir el pago como anteriormente se dijo, deberá demostrar la mejor fortuna del perdidoso para luego tener acceso a reclamar sus intereses, *pues dudoso es o poco probable que quien fue parte actora y perdidosa* por iniciativa propia manifieste en determinado momento que su fortuna a mejorado y pretende pagar o hacerse cargo de las costas y costos que le corresponden.

5. Capítulo V

Conclusión

Luego de haber realizado un minucioso y detallado estudio del cuestionado artículo 30 CPL. Ley 5732 de San Juan, y habiendo investigado artículos que integran tanto la Constitución Nacional, como la de la Provincia de San Juan, leyes de fondo, Ley de contrato de trabajo, Código Civil, además de indagar en los CPL de otras provincias y el de la Nación, el derecho comparado, normas de organizaciones internacionales tales como la OIT y el Mercosur, entre otras investigaciones realizadas se llega a la conclusión de que el mismo es inconstitucional, puesto que habiendo realizado un extenso y profundo estudio y comparación con otros, se aprecia injusto, arbitrario y parcial.

Este artículo priva de derechos o por lo menos limita de manera notable a la parte demandada y que como se ha dicho generalmente es el empleador, como así también a sus letrados con relación al cobro de honorarios profesionales a la parte vencida (en caso de que el trabajador perdiese el proceso).

También es menester destacar que el mismo abogado patrocinante de la actora se ve perjudicado para cobrar sus honorarios en caso de ser esta perdedora, pues no puede ejecutar sus honorarios contra el trabajador sin antes demostrar mejora de fortuna de éste.

La aplicación de este referido y cuestionado artículo del CPL genera la sensación de que en el actuar judicial sanjuanino existe un prejuizgamiento en contra

del empleador con presunciones a favor del empleado, un trato desequilibrado, desigual e injusto entre empleado (normalmente actor) y empleador (normalmente demandado) y que vulnera principios, derechos y garantías constitucionales.

Otra situación, ya mencionada que se observó y se da en la práctica del ejercicio de la profesión como abogado y que no es de menor importancia, es cuando muchas veces el profesional debe manifestar e intentar convencer al empleador (cliente) que la Justicia, en este caso, debe ser analizada, interpretada y aceptada con el siguiente concepto: *"El hecho de triunfar en el proceso, habiéndose demostrado un accionar correcto de su parte e incorrecto por parte de la actora, no significa que no deba perder – pagar o abonar"*.

Tal situación plantea en la relación - abogado y cliente - un momento que se puede tildar o calificar de incomodo, tenso y hasta deslucido con la ética profesional, cuando se le debe decir al cliente que si bien se ganó el proceso *"... debe abonar honorarios a su abogado patrocinante o apoderado"*, pues éste no le puede cobrar al perdedor del litigio quien generalmente se presume, es o se declara insolvente, y principalmente porque la ley le otorgó un beneficio de justicia gratuita, que prácticamente lo desliga de toda responsabilidad. *Es obvio que no es tarea fácil hacer que nuestro cliente lo entienda y mucho más difícil que lo acepte.* Así las cosas, una vez más no estamos aplicando justicia, ni equidad, ni el principio *"El que pierde paga."*

En el Proceso Laboral como hemos podido leer en lo expuesto supra, se vulneran derechos y facultades del empleador, también de su abogado patrocinante o

apoderado, proceder ético del mismo, imposibilidad de recupero económico ante la insolvencia de la parte actora – empleado - para el caso de ser perdidosa y exención de responsabilidad del abogado patrocinante o apoderado de quien actúa como actor o demandante, y, por qué no decir que también se vería perjudicado el letrado de la actora - *si perdiera el proceso*- al no poder ejecutar sus honorarios contra su cliente sin antes demostrar que mejoró de fortuna, situación casi imposible además de generar costos económicos, de tiempo y con pocas posibilidades de éxito.

La investigación, realizada se ha centrado en la Inconstitucionalidad del artículo 30 de la ley de la Provincia de San Juan 5732. Este artículo referido, mediante el cual se exime al trabajador del pago de costos y costas causídicas, imponiendo al empleador o parte demandada, la obligación de acreditar que el empleado (*normalmente actor en los procesos laborales*) haya mejorado su fortuna, para poder accionar y reclamar sus derechos en cuanto a honorarios del patrocinante de la parte demandada como así también gastos, daños y perjuicios que pudiera haber sufrido el empleador demandado y, que como ya hemos mencionado, *resulta violatorio de principios y normas constitucionales*, tanto de la *Constitución Nacional* y *Constitución de la Provincia de San Juan*, además de otras leyes de fondo que también hemos analizado.

Se contrapone, como ya se ha dicho con normas de raigambre constitucional (arts. 14, 14 bis, 16, 17, 18 y 31 cc de la C.N., y los arts. 22, 24, 33, 62, 150 y cc de la Constitución Provincial de San Juan, los que son violados por ésta ley provincial mediante su art. 30 del CPL, donde se niegan los principios, garantías y derechos,

como ya se expuso, a un sector amplio de trabajadores y emprendedores, ciudadanos que con su quehacer diario y permanente construyen y promueven de manera innegable el crecimiento de nuestra provincia y de nuestra nación.

Es por ello importante considerar que las personas involucradas y que son afectadas por la inconstitucionalidad y parcialidad del mencionado art. 30 del CPL, y teniendo en cuenta que como emprendedores, muchas veces junto a su familia y sin prestar demasiada atención u otorgar mayor valor a su dedicación, a la cantidad de horas y días que vuelcan a la iniciación y mantenimiento de fuentes laborales, invirtiendo horas de trabajo, capital, estructura, planificación y demás, lo que encierra, sin lugar a dudas, un gran esfuerzo tanto físico como intelectual, luego se vean afectadas, arbitrariamente y muchas veces deban cerrar sus puertas, dado que por cada operario o empleado que se indemniza, resulta un alto costo y que se agrava y causa un mayor efecto negativo cuando es en forma indebida, además debemos considerar que puede que por indemnizar a un empleado, otros muchos queden sin su fuente de trabajo.

Del mismo modo, es obvio dilucidar que sin Empresario, Emprendedor, Pyme o Empresa, como ya mencionáramos no habrá lugar para un trabajador o empleado (*haciendo referencia al asesor de la UIA, Funes de Rioja*). Es por ello que no es una cuestión o acción en la que alegre o ligeramente se deba participar y propiciar, tampoco es una novedad que es un gran problema para nuestra actual sociedad la falta de trabajo y la gran cantidad de desempleados que día a día se suman al sector de los desocupados los que quizás temporalmente puedan ser favorecidos con una ayuda del

gobierno, que a veces sirve para paliar una situación de indigencia pero también sirve muchas veces de motivación para que aquél abandone la fuerza de trabajo.

La situación dicha ut supra no es una solución al problema, por el contrario, se está convencido que estos subsidios o ayudas lo agravan, -fundamentalmente por el alejamiento que se produce del hábito del trabajo-, que recae sobre el antes trabajador, motivo por el que resulta imperiosa la necesidad de repensar e intentar revertir dicha situación, “buscar otras modalidades, otorgar mayores garantías y que éstas sean por igual para las partes involucradas, contemplar se aliviane en algo la pesada carga de la indemnización por antigüedad entre otras que, cual espada de Damocles, cae y sufren los empleadores”⁴⁶

Por ello, concluimos en la seguridad de que no se debe dar continuidad o propiciar el conocido dicho de “Es la industria del juicio”. Para ello se hizo referencia también a los chacareros, agricultores y pequeños viñateros de los cuales hay muchos en el interior de nuestro país, que necesitan labrar sus tierras, producir y cosechar, que a veces se torna prácticamente imposible mantener de un día para otro el mismo plantel de trabajadores, mucho más lo es mantenerlos debidamente encuadrados y de acuerdo a lo que indica la LCT y la ley de empleo.

En referencia al trabajo o función que deben cumplir los integrantes del sistema involucrado, especialmente el judicial laboral, se hace una invitación mediante éste trabajo, y que a través del conocimiento logrado se debe imponer la

⁴⁶De la materia, Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Prof. Patricia Sansinena Universidad. Siglo 21.

búsqueda constante del equilibrio y la amalgama entre empleado y empleador, pues no hay futuro posible ni crecimiento viable sin el esfuerzo mancomunado de éstos.

Hay que tener en cuenta siempre las opiniones, el pensamiento, y las experiencias de dirigentes de empresas, empresarios y de sus asesores, se hace hincapié y se reitera una cuestión de fondo a tener presente, entre otras no menos importante, y es que en cada emprendedor, también hay un trabajador, una familia, que a través de él o de ellos se produce y se genera trabajo para muchos otros que lo necesitan, esto sumado a ilusiones, proyectos de una mejor forma de vida, motivos que son por demás valederos, tanto como los de cualquier ciudadano, puesto que no se piensa en singular sino en plural y que se pretende abrir caminos, esperanzas y trabajo para muchos otros no para uno.

Por lo tanto no debemos dejar de lado, menospreciar, o limitar a las partes involucradas, puesto que todos son trabajadores, cada uno desde el lugar que le toca ocupar, bien sabemos que éstos emprendimientos de trabajo forman parte del motor y desarrollo de la Provincia, Región, o País, que integran el cincuenta por ciento (50 %) o más en cuanto a insumo de mano de obra, producción y generación de trabajo a prestadores de servicio o terceros de distintos sectores, produciendo desde cada rincón donde se encuentren, un efecto multiplicador y que es, sin lugar a dudas, el nexo, eslabón o peldaño para conformar la regionalización y porque no, la globalización la que nos involucra a todos sin preguntarnos si estamos de acuerdo o no, pero de la cual debemos participar y de ningún modo debemos hacerlo en forma negativa, pues

bien sabemos que ya suficientes desventajas tenemos en cuanto a posibilidades de crecer al ritmo que impone en el mundo la globalización.

Sí, tenemos todos el deber de hacerlo en pos de un logro y desarrollo sostenido, sustentable y equilibrado que nos llevará a una mejor forma de vida, un mejor entendimiento de los componentes de nuestra sociedad y *que sin duda alguna, quienes aplican o imparten justicia deben ser actores y artífices principales de estos logros*, impartir justicia, dar a cada uno lo suyo, pues se entiende, estas son las razones preponderantes de su existencia y del tan utilizado término por nuestros profesionales del derecho: “*Será Justicia*”; además de ser lo más anhelado y necesario por parte del ciudadano común.

Por supuesto, otra de las cosas que no debemos olvidar es que “*frente a los intereses del peticionario se hallan los de su contrario, tan respetables como los de aquel y que pueden verse complicados si a un beneficio aunque sea limitado, se lo transforma en indebido privilegio.*”⁴⁷ Como hemos dicho, sin dejar de atender también el planteo de los victimarios y parafraseando a Homero Máximo Bibiloni, *la Justicia no debe mirar sólo a una de las partes sino a las dos. “El equilibrio es la búsqueda constante que debemos perseguir.”*⁴⁸

Se ha transitado por distintos caminos como ya hemos dicho en cuanto a la presente investigación; Doctrina, Jurisprudencia, comentarios de distintas fuentes

⁴⁷ PALACIO, Lino E.: "Derecho Procesal Civil", Bs. As., Abeledo-Perrot, tomo I, 1975, pág. 263.

⁴⁸ Homero Máximo Bibiloni, Abogado. Universidad Nacional de La Plata. Año de egreso 1976 Docente en Derecho Administrativo. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales UNLP. • Especialista en Derecho Administrativo. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales UNLP. • Máster Ambiental. Universidad del País Vasco.

donde se ha podido concluir que existen excesos en cuanto a las leyes laborales, tanto en su letra como en su aplicación, por ejemplo podemos decir que cuando se habla del principio protector y otros privilegios o beneficios del trabajador o empleado, leemos u observamos que se permiten en ellos “*recomendar a los jueces*” que intervienen en la causa el criterio que deberá aplicar ante determinadas circunstancias del proceso laboral, lo que se entiende trastoca la plena libertad con la que debe manejarse el juez de la causa *lo que algunas veces podría seducir a tomar una decisión facilista alejándose de la sana crítica.*

Motivo por el cual creemos es de vital importancia, no olvidar la independencia y autonomía que se otorga a través de nuestra constitución nacional al poder judicial, más precisamente a sus jueces para aplicar justicia a través de sus resoluciones y sentencias. *Que de ningún modo debe intentarse trastocar la sana crítica y razón de quien imparte justicia*, pues es lo que de ellos se espera, y *no caridad*. Por esto, creemos apropiado a fin de lograr mayor fundamento en lo expuesto ut supra, traer a colación conceptos vertidos Que dicen: “*Existe una contradicción entre la Sana Crítica y el Principio Protector, si este se aplicara en el proceso laboral a las dudas sobre los hechos o las pruebas.*”

Introducir el Principio Protector en el proceso laboral para, en caso de duda apreciar los hechos y valorar las pruebas en la forma más favorable al trabajador, *acarrearía el riesgo de contradecir y hasta destruir la sana crítica* como sistema para

la valoración de las pruebas⁴⁹ que contempla el artículo 10 de la LOPT (Ley Orgánica Procesal del Trabajo)⁵⁰. Según las reglas de la sana crítica, el juez puede y debe formar libremente su convicción sin estar obligado por reglas fijadas de antemano y en abstracto por la ley que le indiquen el valor que debe acordarse a los medios de prueba.

*Por ello la doctrina asienta que la libre convicción y la sana crítica suponen una “valuación analítica y cuidadosa de los hechos y de las pruebas” y que el juez al dictar su sentencia ha de proceder como un ser racional – conforme a las reglas del raciocinio –, pues si así no lo hiciera “faltarían fundamentos suficientes al fallo para tener por satisfechas las exigencias constitucionales de la defensa en juicio”*⁵¹

Respecto a las reglas de la sana crítica para la valoración de las pruebas, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela ha sostenido que: “...dichas pautas o reglas están delimitadas en función de la valoración de la prueba y del convencimiento del juez acerca del mérito de ésta, por lo que y como lo ha sostenido la jurisprudencia sentada por este Supremo Tribunal, la sana crítica se infringe cuando la sentencia se limita a describir los elementos de autos sin analizarlos en absoluto en su virtualidad probatoria, o cuando su valoración de las

⁴⁹ Sala de Casación del Tribunal Supremo de Justicia, de Venezuela. y de Cfr.: Allocati, Amadeo. Derecho Procesal del Trabajo

⁵⁰ Ley Orgánica Procesal del Trabajo sancionada por la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, esta ley fue presentada el 15 de mayo de 2001 por el Tribunal Supremo de Justicia, a la cual se le hizo una consulta pública por más de un año. Dada, firmada y sellada, en el Palacio Federal Legislativo sede de la Asamblea Nacional, en Caracas, a los dos días del mes de agosto de 2002.

⁵¹ Cfr.: Allocati, Amadeo. Derecho Procesal del Trabajo), en Tratado de Derecho del Trabajo dirigido por Mario Deveali (AA.VV.), Tomo V. Buenos Aires, Edit. La Ley, 1966, pag.45.

pruebas esté en franca contradicción con las pautas lógicas que rigen la investigación de la verdad, o cuando se hacen aseveraciones apodícticas para el establecimiento de los hechos, de forma que revele una prematura o irreflexiva formación de la convicción del juez...”⁵²

Para finalizar este análisis y crítica del artículo 30 del CPL de San Juan, cabe afirmar que el mismo debería ser derogado pues en la práctica hace que siempre uno o ambos de los letrados intervinientes no pueda/n percibir honorarios de quien esté condenado en costas, siempre que el perdidoso fuere el empleado.

Así, si el proceso lo gana el demandado, el letrado de éste no puede cobrarle a quien resultó ser condenado en costas pues se ve beneficiado por el Beneficio de la Justicia Gratuita, y el letrado del trabajador, por igual motivo no puede cobrarle a su cliente, a menos que como ya se dijo se pruebe la mejora de fortuna del empleado y a posterior se inicie la demanda, quedando de ésta manera prácticamente impedido o imposibilitado de percibir remuneración justa por su trabajo. En último de los casos, el letrado del empleador triunfante en el proceso podrá cobrarle a su cliente, con las consecuencias que ello trae (enojo, resentimiento, incomodidad, etc.), quedando sin contestar la pregunta, ¿se hizo justicia?

Es por lo expuesto anteriormente que estamos convencidos en que éste artículo que debe ser declarado inconstitucional, pues en lo expuesto supra, se ha

⁵² Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela Sentencia de fecha 22 de febrero de 2001, con ponencia del Magistrado Omar Mora Díaz, caso: Juan de la Cruz Rodríguez contra Cándido Ramón Rodríguez.

dicho que más que lograr igualdad crea desigualdades, que más allá de facilitar el acceso a la justicia, crea situaciones por demás complejas, que afecta a un sector importante de personas que por el solo hecho de serlo merecen igualdad de trato ante la ley, que se contrapone tanto con la Constitución Nacional, como así también, con nuestra Constitución Provincial, con tratados, convenios internacionales y con leyes de fondo.

Que se suscitan situaciones prácticamente inexplicables cuando se realizan demandas por parte del empleado, o supuesto empleado, solicitando sumas que muchas veces superan los cinco dígitos y que para el caso de ser perdedor *el actor no asume absolutamente ninguna responsabilidad*, y que al demandado, *sí le ocasiona importantes daños y perjuicios* sin que el mismo tenga a quien reclamar o la garantía de alguien lo suficientemente solvente para poder accionar y resarcirse.

Cuando nos planteamos y preguntamos todo esto y otros muchos interrogantes tales como si es importante apoyar o no las iniciativas de los emprendedores o empresarios – que obviamente deben ser lícitas y perfectamente encuadradas dentro del marco normativo -, estamos convencidos que siendo así la ley debe protegerlos sin retaceos.

Que el futuro de nuestro País y el de nuestra gente ha de mejorar en la medida que no se castigue indebidamente al trabajador, emprendedor, agricultor, comerciante, empresario o profesional, por ello, es ahí donde la justicia debe estar presente, *para dar a cada uno lo suyo, que como ya se dijo eso es lo que de ella se espera y no caridad.*

Por todo lo dicho se reiteran los motivos y obstáculos que implica el artículo 30 del CPL de San Juan, diciendo: No a un trato desigual; No a limitaciones de los derechos adquiridos – honorarios de abogados patrocinantes -, que también son trabajadores; No a la violación de la propiedad privada; No a las actitudes irresponsables y a veces hasta temerarias de un empleado y actor que no se hará cargo de sus falacias, o maliciosidad – asesorado en algunas ocasiones indebidamente. No a que la parte vencedora del proceso – con una sentencia favorable siendo empleador o demandado -, deba continuar esforzándose e incurriendo en más gastos para demostrar la mejora de fortuna del demandante o vencido, y así poder iniciar las acciones correspondientes para el recupero de lo perdido.

A menos que consideremos que esto es lo más cercano que podemos llegar con respecto a la justicia y aceptáramos que el art. 30 del CPL de San Juan, sea la excepción Constitucional de la Provincia, que en su art. 33 dice expresamente “...*Es inviolable la defensa de la persona y de los derechos en todo procedimiento judicial o administrativo. Esta garantía no admite excepciones...*”

Por todo lo comentado y sin duda alguna por otras muchas situaciones que se pueden dilucidar o que se plantearían en el mismo sentido de continuar investigando, - y que de hecho debemos hacerlo -, es que se ha llegado a la conclusión de que el artículo 30 del CPL, de la Provincia de San Juan (ley 5732) *es inconstitucional y debe ser derogado o modificado sustancialmente.*

6. Bibliografía

Listado general de Bibliografía

Doctrina consultada:

- 1- Allocati, A. Derecho Procesal del Trabajo), en Tratado de Derecho del Trabajo dirigido por Mario Deveali (AA.VV.), Tomo V. Buenos Aires, Edit. La Ley, 1966, pag.45
- 2- BIDART CAMPOS, G.: "Tratado elemental de Derecho Constitucional Argentino", Bs. As., Ediar, 1989, tomo I, pag. 260; "Compendio de Derecho Constitucional", Bs. As., Ediar, 2004, pag. 78; "Manual de la Constitución reformada", Bs. As., Ediar, tomo I, 2005, pag. 536.
- 3- De pina Vara op. Cit.. p. 219)
- 4- De Pina, R., Diccionario de Derecho., ed. 45, México, Porrúa, 2006, pag.232.
2 Ibid., pag.233
- 5- Fenochietto A., Cód. Proc. C. y Co. de la Nación, Tomo 1, Página 329
- 6- Montero Aroca, J. Introducción al Proceso Laboral, 3 era. Edición Barcelona (España) Edit Bosch, 1996, p.p 162 y pp. 177-178
- 7- PALACIO, L. E.: "Derecho Procesal Civil", Bs. As., Abeledo-Perrot, tomo I, 1975, pag. 263.
- 8- Puppio V. J. en su "Teoría General del Proceso", 7ª Edición Revisada y Ampliada - Universidad Católica Andrés Bello - Caracas, Venezuela – 2008.

9- Prof. Sansinena P. Universidad. Siglo 21 Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

10-Ruprecht, Alfredo J. Los Principios Normativos del Derecho Laboral, en Boletín de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales, N° 127, Caracas, Julio-Diciembre de 1993, p.106.

Jurisprudencia consultada

- a. La Excma. Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de San Juan SALA I, con fecha 27/05/2004, en autos “Roldán, Nélide Adela C/ Rawson Cable S.A. y otra – Apelación Auto Interlocutorio”, ha declarado la Inconstitucionalidad del art. 30 del CPL, reformado por la ley 7.094;
- b. La Excma. Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de San Juan SALA I, en autos 5.313 “Vildoso, Aurelio y otros C/ Chincul S.A. – Apelación Auto Interlocutorio”, ha declarado la Inconstitucionalidad del art. 30 del CPL, reformado por la ley 7.094.
- c. Cámara 1ª del Trabajo de Mendoza “Ramírez, José Roberto C/ Vericat, Néstor y otros”, con fecha 08/09/2010. Este Tribunal resolvió rechazar en todas sus partes la demanda incoada por el actor, imponer las costas del juicio a la actora vencida, y emplazar a la condenada en costas, en el término de DIEZ DÍAS a fin de que proceda al pago de aportes ley 5059, derecho fijo y tasa de justicia- actor exento -, bajo apercibimiento de ley.
- d. Juzgado Laboral 1º Inst. De San Juan, Número 5, Autos 14288 caratulados "Saavedra Juan, Esteban c/ San Cayetano SRL - Ordinario" fecha:

16/09/2011. En la resolución de la causa se rechazó la demanda. Si bien en esta nada dice sobre el art. 30, impone las costas a la actora, e ignora el texto de dicho artículo.

- e. Juzgado. Laboral 1º Inst. De San Juan, Número 1, Autos 13329 caratulado "Olivera Carlos W Y O. c/ Centauro SRL y O. - Ordinario", fecha: 22/05/2009-. El Sr. Juez resolvió la causa, en relación con el beneficio de litigar sin gastos, manifestando que "es procedente un cese parcial del mismo, que el otorgar dicho beneficio no hace cosa juzgada, por tanto es modificable, en el supuesto de demostrarse el cambio de las circunstancias personales del beneficiario; y que corresponde el rechazo de los pedidos de suspensión de ejecución y levantamiento de embargo efectuados por el actor ejecutado; pero, cabe el rechazo del pedido de declaración de inconstitucionalidad del Art. 30 del CPL. Provincia de San Juan”.
- f. Juzgado. Laboral 1º Inst. De San Juan, Número 1, Autos 7241/1 caratulado "Olivera Carlos W Y O. c/ Centauro SRL y O. - Ordinario", fecha: 08/04/2010.- El Sr Juez, desestimó la apelación articulada por la actora contra un auto interlocutorio e impuso las costas de la instancia a la recurrente (art. 125 Ley 5732).
- g. CNA Com., Sala A, autos “Geddes Enrique c/ General Motors de Argentina S.R.L. s/ ordinario”
- h. Sala de Casación del Tribunal Supremo de Justicia, y de Cfr.: Allocati, Amadeo. Derecho Procesal del Trabajo

- i. Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela
Sentencia de fecha 22 de febrero de 2001, con ponencia del Magistrado
Omar Mora Díaz, caso: Juan de la Cruz Rodríguez contra Cándido Ramón
Rodríguez
- j. www.wikipedia.org/wiki/Costas_procesales
- k. www.Profesional.com
- l. www.losrecursoshumanos.com - 03/07/2009
- m. www.mersosur.int

Leyes y decretos Provinciales y Nacionales consultadas:

- 1- Constitución Nacional
- 2- Constitución de la Provincia de San Juan,
- 3- Código Civil.
- 4- Código Procesal Laboral de la Nación
- 5- Código Procesal Civil, Comercial y Minería de la Provincia de San Juan
- 6- Código Procesal Laboral de Buenos Aires
- 7- Código Procesal Laboral de Córdoba
- 8- Código Procesal Laboral de Mendoza
- 9- Código Procesal Laboral de la Provincia de San Juan
- 10- Código Procesal Laboral de Santa Fe

El artículo 30 del Código Procesal Laboral de la Provincia de San Juan
¿es inconstitucional?

11- Decreto Nacional 484/87

12- Ley Contrato de Trabajo (Ley 20744 y modif.);

13- Ley 24.240 Defensa Consumidor

14- Ley 7.094 Provincia de San Juan

15- Ley 2.150 Provincia de San Juan.

16- Ley Orgánica del Trabajo de la República de Venezuela.

17- Ley Orgánica Procesal del Trabajo sancionada por la Asamblea Nacional de la
República Bolivariana de Venezuela