



Universidad

UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Sede Regional Rosario

Carrera Abogacía

Vacío legal acerca del procedimiento para el Pronto Pago Laboral.

2008

Tutor: Dra. Matilde Banker

Alumno: Valeria Mariana Gonzalez

Título al que aspira: Abogado

Fecha de presentación: Diciembre 2008.

A mis padres, Salvador y Matilde, por el noble apoyo brindado, por lo enseñado y por su incondicional respaldo, a la Dra. Matilde Banker por su paciencia y dedicación.

A las personas que me han acompañado desde siempre y a las que lo hacen desde un tiempo más cercano y que me han alentado a consolidar este proceso.

A aquellas personas que han transitado a mi lado este camino y a todas las que con esfuerzo han apuntalado esta etapa de mi vida.

RESUMEN.

El PRONTO PAGO es un instituto del Derecho Laboral y que apunta a que aquel sujeto que tenga un crédito que le fuera reconocido, pueda materializarlo en lo inmediato, mientras tal crédito sea líquido o fácil de liquidar y que haya nacido de una relación laboral.

Para abocarnos al estudio de este instituto, relevamos datos doctrinarios, analizando y clasificando los mismos. Trabajamos con la interpretación lógica, semántica y axiológica de legislación y doctrina.

Así, advertimos que el trámite que debe imprimirse para articular el PRONTO PAGO no ha sido precisado expresamente en la norma; y por ello, su aplicación práctica no resulta ser tan ágil como parece, existiendo peligro de desnaturalizar la esencia del instituto.

No se halla explicitada la vía para llevar adelante el instituto PRONTO PAGO si el reconocimiento es de origen extrajudicial; y por ello nuestro esfuerzo en este trabajo, es demostrar la necesidad de su tratamiento; y la importancia de hacerlo en lo inmediato.

1. Área

Derecho Laboral

2. Tema

Pronto Pago Laboral. Reconocimiento Judicial; Extrajudicial y; Tácito.

3. Título

Vacío legal acerca del procedimiento para el pronto pago laboral.

4. Problema

¿Qué consecuencias trae aparejada la falta de instrumentación del procedimiento para hacer efectivo el pago ante el reconocimiento y/o acuerdo celebrado en sede administrativa?

5. Hipótesis.

Dentro de las consecuencias de mayor relevancia que encontramos en este trabajo es que la disposición legítima de derechos de carácter alimentario se dilata por carecerse de precisiones acerca del trámite que debe imprimirse al articularse el Instituto Pronto Pago.

5.a. Puntos que se demostraran y defenderán.

- El presupuesto de existencia de crédito líquido o liquidable por operaciones contables, es requisito para la procedencia del instituto Pronto Pago.

- La falta de un procedimiento ágil para alcanzar el cobro de derechos de carácter alimentario, cuando el reconocimiento es logrado fuera del juicio declarativo, perjudica esos derechos.

6. Objetivos

6.1. Objetivos generales:

- Demostrar que es necesario dar un tratamiento especial al instituto del pronto pago, que defina la vía procesal por la cual debe tramitarse.

6.2. Objetivos específicos:

- Explicar que el dependiente es la parte débil de la relación laboral.
- Analizar si el reconocimiento de deuda por medio de correspondencia epistolar corre la suerte del reconocimiento celebrado en sede administrativa o judicial.
- Analizar las protecciones legales con las que cuenta el dependiente.
- Demostrar que se encuentra coartada la libre disposición de derechos de carácter alimentario, en cuanto a la celeridad, si aun mediando reconocimiento de deuda, se tiene que iniciar el pronto pago por el tramite de proceso declarativo común, cuando ese reconocimiento fue logrado extrajudicialmente.

7. Marco Teórico

En este trabajo se analizará el instituto del Título IX Capítulo Único del Código de Procedimientos Laboral de la Provincia de Santa Fe, denominado Pronto Pago. Es interesante referir las principales opiniones respecto de este artículo único dentro de un único capítulo.

El eje del trabajo está orientado a examinar la posibilidad que tiene un reconocimiento extrajudicial de alcanzar el trámite ejecutivo que promete quedar expedito según el artículo 121 del Código Procesal Laboral de Santa Fe.

En este trabajo no se va a tratar el Pronto Pago Laboral que esta previsto en la ley 24.522 Régimen de Concursos y Quiebras, reformado por la ley 26.086, pronto pago laboral que se desarrolla en sede concursal.

El artículo 121 CPL fue modificado en el año 1992 por medio de la ley provincial 10.888, que incorporo el supuesto de reconocimiento en “acuerdo celebrado en sede administrativa”, con iguales efectos al reconocimiento que se produce en cualquier estado del proceso.

Para que este instituto específico del procedimiento laboral proceda, es necesario se cumplan tres requisitos:

- 1) Reconocimiento de deuda;
- 2) Crédito líquido o liquidable por operaciones contables.
- 3) Origen de este crédito en una relación laboral.

Con la modificación del año 1992, al incorporarse el supuesto de reconocimiento en “acuerdo celebrado en sede administrativa”, no se definió el procedimiento que debía aplicarse para articularlo.

El Código de Procedimiento Laboral Nacional Ley Nro. 18.345, sobre este punto, tampoco tiene previsto vía ejecutiva alguna frente a los créditos reconocidos

extrajudicialmente mediante acta levantada ante un funcionario público competente o ante escribano público, por lo tanto debe deducirse la acción declarativa genérica, para hacer efectivo el crédito que surge de dicho reconocimiento.

El tener que llevar adelante la acción declarativa genérica, para hacer efectivo un crédito que reúne los requisitos del pronto pago, resulta a todas luces, contradictorio y desnaturalizador del instituto Pronto Pago.

Viana¹, sostiene que los reconocimientos a que se refiere la ley deben ser interpretados en sentido amplio, pudiendo generarse dentro o fuera del proceso. Y dice que el proceso judicial aplicable al instituto debe ser el legislado en el artículo 121, siempre, ya sea que se inicie una demanda por pronto pago o que se formule dentro del juicio principal.

Rivera Rúa², considera que esta figura del artículo 121 ha sido precisamente con el fin de lo dilatar el pago de lo obligado. Y luego distingue entre crédito reconocido en autos, reconocimiento de crédito laboral en sede administrativa laboral (entre estos desenreda entre Caso de Conflictos Individuales y Caso de Conflictos Colectivos) y Reconocimiento o consentimiento parcial de la sentencia.

El problema analizado en el presente trabajo consiste en demostrar que el instituto de pronto pago esta instaurado para cuando el reconocimiento es “en cualquier estado del proceso” y que en cuanto a la incorporación del supuesto de reconocimiento

¹ VITANTONIO, NICOLAS J. R., Código Procesal Laboral de la Provincia de Santa Fe Comentado. Concordado con el CPL de Corrientes. Rosario Santa Fe, 2000. Editorial Jurídica Nova Tesis, t. II. Pág. 317.

² RIVERA RÚA, NESTOR H., Código Procesal Laboral de la Provincia de Santa Fe. Análisis exegético. Doctrina – Jurisprudencia. Santa Fe, 1999. Editorial Jurídica Panamericana, t. 2. Pág. 827/829

en “acuerdo celebrado en sede administrativa”, no resulta ágil el procedimiento establecido puesto que no se dio un tratamiento diferenciado, teniendo el interesado que iniciar una acción declarativa genérica, lo cual desnaturaliza la esencia del instituto.

No adherimos a la postura de Viana, en cuanto a que no considera la diferencia de tratamiento con que debe tratarse el reconocimiento extrajudicial.

En cuando a Rivera Rúa, omite referirse al caso de cómo debe tramitar la demanda de pronto pago, cuando el reconocimiento ha sido extrajudicial.

Para que no se siga dilatando la disposición legítima de derechos de carácter alimentario, consideramos importante el tratamiento de este tema, ya que frente al reconocimiento judicial y/o extrajudicial de deuda, se debería definir cual es el procedimiento que debe articularse para hacer efectivo dicho crédito.

8. Metodología.

8.1. Técnicas.

8.1.a. Análisis de estadísticas.

8.1.b. Fichaje de material bibliográfico.

8.1.c. Relevamiento, análisis y clasificación de datos doctrinarios y jurisprudenciales.

8.1.d. Encuestas y entrevistas.

8.1.e. Interpretación lógica, semántica y axiológica de legislación, doctrina.

8.1.f. Análisis de casos.

8.2. Medios y Recursos.

8.2.a. Bibliografía general y especial de Derecho Laboral.

8.2.b. Doctrina especializada.

8.2.c. Páginas Web.

8.2.d. Libros y colecciones de Derecho Laboral.

8.2.e. Biblioteca virtual y soporte papel.

8.2.f. Expedientes Judiciales.

8.2.g. Fallos.

8.2.h. Y todo otro material que resultare pertinente a los fines de la presente investigación.

Capítulo I

LOS PRINCIPIOS del DERECHO del TRABAJO

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Principios: Concepto. 3. Su función e importancia. 3.1. Orientadora e Informadora. 3.2. Normativa o Integrativa. 3.3. Interpretadora. 3.3.1. Método Gramatical. 3.3.2. Método Lógico. 3.3.3. Método Sistemático. 3.3.4. Método Histórico. 3.3.5. Método Teleológico. 3.3.6. Método Empírico. 3.3.7. Método Sociológico. 3.4. Unificante o de armonización de política legislativa y judicial. 4. Enumeración: 4.1. Principio Protectorio. 4.2. Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos. 4.3. Principio de la Continuidad de la Relación Laboral. 4.4. Principio de Primacía de la Realidad. 4.5. Principio de Buena Fe. 4.6. Principio de NO Discriminación e Igualdad de trato. 4.7. Principio de Equidad. 4.8. Principio de Justicia Social. 4.9. Principio de Gratuidad. 4.10. Principio de Razonabilidad. 5. Constitución Nacional y Principios del Derecho del Trabajo.

1. INTRODUCCIÓN.

Trataremos de examinar en el presente capítulo que el dependiente es la parte más débil de la relación laboral, estudiando los principios que tutelan el desenvolvimiento de este.

Se ha recolectado y analizado material doctrinario y legislativo para este trabajo. Obliga el estudio de los principios del derecho del trabajo, toda vez que solo teniéndose presentes estos, será posible proteger el sujeto; el vínculo y la relación jurídica que inspiraron su formación.

2. PRINCIPIOS: CONCEPTO.

Los principios generales del derecho, son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad. Son ideas directivas que orientan hacia una línea de valoración, que con criterio, razones o justificaciones constituyen pautas generales de valoración.

Los Principios Generales del Derecho del Trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta el ordenamiento jurídico-laboral.

Rigen durante el desarrollo de la relación laboral; desde su inicio, durante y aún finalizada dicha relación, teniendo por fin proteger la dignidad del trabajador.

3. SU FUNCIÓN E IMPORTANCIA.

Dentro de las funciones que podemos destacar de los Principios Generales del Derecho del Trabajo, mencionamos:

3.1. Orientadora e Informadora.

Porque ilustra y delimita el actuar del legislador conforme a pautas superiores, y sirve de fundamento del ordenamiento jurídico orientando a quien debe sancionar una ley.

3.2. Normativa o Integrativa.

Porque es un elemento técnico para cubrir lagunas del ordenamiento jurídico, integrando el derecho como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley.

El artículo 11 de la Ley de Contrato de Trabajo¹ (en adelante, LCT) dice: “Cuando una cuestión no puede resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.”, otorgando de esta manera el legislador, la expresa función a los Principios del Derecho del Trabajo de integrar el derecho jurídico positivo ante una laguna legal.

3.3. Interpretadora.

Esto es, porque fija reglas de orientación al juez, intérprete de la norma en las controversias conduciéndolo hacia la interpretación correcta, también los principios están dirigidos al abogado orientándolo a realizar el encuadre de una norma en un caso

concreto, y también se dirige al jurista y al doctrinario, que fuera de los litigios concretos deben interpretar una norma.

Haciendo un paréntesis sobre los métodos de interpretación: Con el propósito de alcanzar la significación y el mensaje de las normas, han sido propuestos y desarrollados diversos métodos. Encontramos los métodos clásicos a los cuales ya hacía referencia Savigny y que son: el gramatical, el lógico, el sistemático y el histórico. Se puede considerar entre éstos también al método teleológico que muchos autores consideran dentro del método lógico.

La Escuela de la Exégesis tenía un procedimiento de interpretación que durante su apogeo llegó a combinar los métodos literal, lógico, sistemático e histórico; también lo hizo el Método propuesto por la Escuela Histórica; en clara muestra de que los métodos no se aplican aisladamente por sí solos, sino que se combinan en la tarea por alcanzar la misión de develar el contenido más exacto posible de la norma.

Mencionaremos ahora, los métodos y a su vez, daremos un breve concepto de cada uno:

3.3.1. Método Gramatical.

El Método Gramatical, también conocido como Literal, es el más antiguo y es exclusivo de las épocas anteriores a la Revolución Francesa en que existía cierto grado de desconfianza en el trabajo de los jueces, razón por la cual éstos se encontraban obligados a ceñirse al sentido literal de la ley.

Este método consiste en deducir de las palabras mismas, de su lugar en la frase y de la sintaxis, de la misma puntuación, el sentido exacto del artículo/ley de que se trata. La interpretación literal se realiza así, de conformidad con el uso de las palabras y con la conexión de éstas entre sí.

En síntesis, se persigue descubrir el significado y sentido de la norma a través del estudio y análisis de la letra de su propio texto. (Generalmente este es el primer método al que el intérprete recurra, pues, si gramaticalmente la norma es clara e inequívoca en su mensaje, no existirá motivo para seguir explorándola por los otros métodos interpretativos, ya que en aquel caso, estos métodos, si conducen a otro mensaje, sólo podrán terminar distorsionando el innegable sentido de la norma interpretada.)

3.3.2. Método Lógico.

El Método Lógico es aquél que utiliza los razonamientos de la lógica para alcanzar el verdadero significado de la norma. Este método consiste en la descomposición del pensamiento o las relaciones lógicas que unen sus diversas partes.

Es el que trata que la tarea de interpretar, no atente contra la suma de preceptos que la lógica ha señalado para el pensamiento humano y agrega que, en cierto modo, está constituido por preceptos de higiene mental que conducen al razonamiento hasta su justo punto de llegada.

3.3.3. Método Sistemático.

El Método Sistemático introduce la idea de que una norma no es un mandato aislado, sino que responde al sistema jurídico normativo orientado hacia un determinado rumbo en el que, conjuntamente con otras normas, se encuentra vigente; y que, siendo parte de este sistema, y no pudiendo descolgarse del mismo, el significado y sentido de la norma jurídica podrá ser obtenido de los principios que inspiran ese sistema; principios y consiguiente significado y sentido que incluso pueden ser advertidos con nitidez del contenido de otras normas del sistema.

3.3.4. Método Histórico.

Por este método se pretende interpretar la norma recurriendo a sus antecedentes, como las ideas de sus autores al concebir o elaborar los proyectos, los motivos que propiciaron la redacción y emisión de la ley, informes, debates, etc... (Se lo identifica al Método Histórico con el de la exégesis seguramente por tener ambos algunos rasgos de similitud, afirma que este Método es aquél que tiene por objeto el estado del derecho existente sobre la materia en la época en que la ley ha sido dada: determina el modo de acción de la ley y el cambio por ella introducido, que es precisamente lo que el elemento histórico debe esclarecer.)

3.3.5. Método Teleológico.

“Tele” significa fin. El Método Teleológico es, entonces, el que pretende llegar a la interpretación de la norma a través del fin de la misma, buscando en su espíritu, que es la finalidad por la cual la norma fue incorporada al ordenamiento jurídico.

3.3.6. Método Empírico.

Éste es el Método atribuido a la Escuela de la Exégesis en sus inicios, el cual consistía en investigar empíricamente la voluntad del legislador; es decir las palabras de la ley y la intención del legislador como hechos; el recurso a obtener todo lo concerniente a la ley como dato empírico.

3.3.7. Método Sociológico.

Aquí debe atenderse a los requerimientos de la realidad social del actual momento. Proviene de la realidad social y procede de observar lo que postula la realidad social del tiempo en que se actúa.

3.4. Unificante o de armonización de política legislativa y judicial.

Ello es así, porque vela por la seguridad jurídica al preservar la unidad sistémica del derecho, evitando que tanto el legislador – al sancionar la ley – como el juez – al interpretarla – se aparten del sistema.

4. ENUMERACIÓN.

Los Principios del Derecho del Trabajo más importantes son:

- 1.- Principio Protectorio.
- 2.- Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos.
- 3.- Principio de la Continuidad de la Relación Laboral.
- 4.- Principio de Primacía de la Realidad.
- 5.- Principio de Buena Fe.

- 6.- Principio de NO Discriminación e Igualdad de trato.
- 7.- Principio de Equidad.
- 8.- Principio de Justicia Social.
- 9.- Principio de Gratuidad.
- 10.- Principio de Razonabilidad.

4.1. Principio Protectorio.

Considerado uno de los más importantes. Tiene como finalidad proteger al trabajador en su condición de persona humana.

No hay discusión acerca de que entre trabajador y empleador existen diferencias, en virtud del desequilibrio jurídico y económico entre ambos (aún cuando quien corre con los riesgos económicos sea el empleador), este principio protectorio consiste en equilibrar las diferencias existentes entre empleador y dependiente.

Se lo puede analizar desde 2 puntos de vista: desde el punto de vista del legislador y desde el punto de vista del Juez.

Desde la óptica del legislador, este principio le da la directiva de que adopte las técnicas necesarias para cumplir con el mandato del artículo 14 bis de la Constitución Nacional² (es adelante C.N.) en cuanto consagra que “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones...” enumerando una serie de rubros que son garantizados por la Constitución Nacional y que ninguna norma debe estar en contradicción con ella.

Desde la óptica del juez, le indica que debe interpretar la norma laboral respetando las fuentes y principios propios.

Este principio se manifiesta en tres reglas:

a) La regla *in dubio pro operario*:

Consagrado en el segundo párrafo del Artículo 9³ de la Ley de Contrato de Trabajo que reza: “Si la duda recayese en la interpretación o alcance de a ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.”

Esto significa, que si una norma resulta ambigua, y puede ser interpretada de varias formas y con distintos alcances, el juez debe, obligatoriamente, inclinarse por la interpretación más favorable al trabajador.

b) La regla de la norma más favorable:

Aquí es el primer párrafo del artículo 9⁴ de la Ley de Contrato de Trabajo el que hace operativa esta regla y dice: “En caso de dudas sobre la aplicación de las normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.”

En este caso, la duda recae sobre que norma se aplicará en caso de existir dos o más normas aplicables a una misma situación jurídica. El artículo mencionado, indica

que el juez debe inclinarse por aquella norma que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior.

La regla *in dubio pro operario* es una regla de interpretación, en cambio esta, es una regla de aplicación.

El artículo 8⁵ de la LCT fortalece también el principio protectorio concebido en su regla de aplicar la norma más favorable, por cuanto expresa: “Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no están sujetas a prueba en juicio.”

c) La regla de la condición más beneficiosa:

Esta regla dispone que cuando una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador se la debe respetar, ya que la modificación debe ser para ampliar y no para disminuir derechos. El contrato no puede ser modificado en perjuicio de los derechos del trabajador por debajo del orden público laboral, compuesto este por: normas imperativas; estatutos especiales; y convenios colectivos de trabajo.

Las condiciones de trabajo individualmente pactadas no pueden ser modificadas para el futuro en perjuicio del trabajador.

Dispone el artículo 7⁶ de la LCT: “Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador, que las dispuestas en las normas

legales, convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta ley.”

El artículo 44⁷ del mismo cuerpo legal, sanciona con la nulidad, al contrato por ilicitud o prohibición de su objeto.

Y para reforzar la regla de la condición más beneficiosa el artículo 13⁸ establece que: “Las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán sustituidas de pleno de derecho por estas.”, haciendo referencia a las normas de la Ley de Contrato de trabajo.

Cabe señalar, que como excepción a esta regla, la Ley de Pequeñas y Medianas Empresas Nro. 24.467, en su artículo 90⁹ y siguientes fija un régimen de disponibilidad colectiva – por el cual, por un lado se pueden modificar en cualquier sentido las formalidades, requisitos, aviso y oportunidades de goce de la licencia anual ordinaria, excepto en lo que se refiere al derecho de gozarla, por lo menos cada tres años en el período de verano, cuando ella no se concede en forma simultánea a todo el personal – y, por otro lado, se puede autorizar el fraccionamiento del pago del sueldo anual complementario en tres períodos, esto último lo permite el artículo 91¹⁰ de la ley 24.467.

Dichos ejemplos, dejan ver que si bien pueden reducirse algunas condiciones, lo que no está permitido es reducir los derechos del trabajador más allá de los límites de la ley.

4.2. Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos.

En el derecho del trabajo se presenta una situación particular, ya que casi todas las normas son imperativas pero con la particularidad de que pueden ser dejadas de lado por las partes cuando libremente estas, disponen mejores condiciones que las señaladas por la ley.

O sea, que pueden estas normas imperativas ser alteradas si se disponen mejores estipulaciones, pero no cuando establezcan condiciones menos favorables para el trabajador.

Como se dijo, la mayoría de las normas del derecho del trabajo son imperativas. Lo renunciable o disponible son los derechos, no las normas, en la justa medida que no se altere el orden público laboral.

La renuncia y disponibilidad de derechos están íntimamente relacionadas, ya que quien renuncia no solo debe tener la capacidad necesaria para hacerlo, sino también debe tener la disponibilidad del derecho afectado por la renuncia.

El principio de irrenunciabilidad constituye uno de los elementos destinados a evitar que el trabajador acepte estipulaciones que impliquen renunciaciones, excluyendo la validez de toda disposición de parte que suprima o reduzca los derechos previstos en las normas legales, estatutos profesionales o convenciones colectivas.

Para comprender la eficacia del principio de irrenunciabilidad, se debe tener en cuenta que la voluntad contenida en el contrato individual de trabajo, se ve precisamente

“contenida”, por el marco obligatorio de normas que están sujetas a permanentes cambios, y aún así, siguen siendo obligatorias. La cláusula del contrato individual reemplaza a las superiores (ley; convención) si tienen mayores beneficios para el trabajador y no altera el orden público laboral.

La irrenunciabilidad de derechos del trabajador es la imposibilidad jurídica de este, de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el ordenamiento laboral en su beneficio.

Encuentra este principio asiento en los artículos 7¹¹ (nominado: Condiciones menos favorables. Nulidad); 13¹² (nominado: Sustitución de Cláusulas Nulas); que sustituye las cláusulas que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas en leyes o convenciones colectivas, haciendo prevalecer estas por sobre las nulas; el artículo 15¹³ que se refiere a los Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios estableciendo pautas para su validez; y el artículo 58¹⁴ de la LCT, que impide que se admitan presunciones en contra del trabajador (derivadas de la ley o de convenciones colectivas) y que dichas presunciones conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho.

El principio de irrenunciabilidad de los derechos tiene excepciones y estas son:

a) La Transacción: Que es un acto jurídico bilateral por el cual las partes, haciéndose concesiones recíprocas, extinguen obligaciones litigiosas o dudosas, cediendo cada una de las partes, parte de sus derechos.

Sobre la pretensión objeto del negocio jurídico tiene efecto de cosa juzgada material. Para su validez debe presentársela al juez de la causa a los fines de su homologación.

b) La Conciliación: Consiste en un acuerdo suscripto el empleador y el dependiente y es homologado por autoridad judicial o administrativa. La conciliación en el ámbito del trabajo es una forma habitual de finalización del proceso ya que la Ley de Procedimiento Laboral le otorga al juez la facultad de intentar que las partes arriben a un acuerdo conciliatorio en cualquier estado de la causa. La conciliación en el ámbito judicial, requiere necesariamente la homologación del juez laboral.

En 1997 la ley 24.635¹⁵ estableció un Régimen de Conciliación Obligatoria previo a la instancia judicial en el ámbito de la Capital Federal.

c) La Renuncia al empleo: En el primer párrafo del artículo 240¹⁶ de la LCT fija los requisitos esenciales para que la renuncia efectuada por el trabajador sea válida. Esto es, que debe realizarse mediante despacho telegráfico colacionado, hecho personalmente por el trabajador. La renuncia del trabajador no se presume, tal como lo afirma el artículo 58 del mismo cuerpo legal, que en concordancia con el 240, requieren que la voluntad del trabajador carezca de vicios, siendo el mismo el que debe concurrir personalmente a realizar el despacho telegráfico a su empleador.

d) La Prescripción: Es una forma de extinción del ejercicio de los derechos por falta de acción por el transcurso del tiempo. En el derecho del trabajo, la abstención de ejercer un derecho durante el término de 2 años desde que le crédito es exigible produce la extinción de la acción. En materia de seguridad social, la prescripción es de 10 años.

El derecho no ejercido pierde su carácter de exigible al transcurrir el plazo de prescripción. (Artículo 256¹⁷ LCT).

La prescripción a la que nos referimos es la prescripción liberatoria que es aquella por la cual se extingue la acción derivada de un derecho subjetivo como consecuencia de la inacción de su titular durante el tiempo señalado por la ley.

La prescripción puede ser suspendida o interrumpida; son distintas una de otra y tienen distintos efectos. La suspensión impide que siga corriendo el término pero no borra el plazo transcurrido, y al levantarse la suspensión sigue corriendo el término que quedaba para que opere la prescripción. En cambio, la interrupción inutiliza el tiempo transcurrido hasta el acaecimiento del hecho que la determina. Al cesar sus efectos, el tiempo de la prescripción comienza a computarse nuevamente desde el principio.

El artículo 3989 del Código Civil dice: “interrumpe la prescripción el reconocimiento por parte del deudor del derecho del acreedor”, esta disposición, otorga efectos interruptivos al reclamo realizado en sede administrativa, por el plazo que dure su tramitación hasta un máximo de 6 meses.

e) La Caducidad: Si el dependiente dentro del plazo determinado no ejerce sus derechos, se extingue y pierde la posibilidad de ejecutar en el futuro el reclamo por ellos.

El instituto de la caducidad (como el de la prescripción) es de orden público y se funda en la idea de seguridad jurídica. A diferencia de la prescripción – que permite

que el derecho subsista como obligación natural – la caducidad debe ser declarada de oficio por el juez. La caducidad no puede ser suspendida ni interrumpida.

f) El desistimiento de la acción y del derecho: Cuando el desistimiento es de la acción, se requiere la conformidad del demandado, ya que si bien pone fin al proceso permite volver a intentar la acción con posterioridad. En cambio, el desistimiento del derecho no requiere la conformidad del demandado porque es una renuncia a ejercer el derecho en el cual se fundó la pretensión, y así, no puede ser ejercido nuevamente.

Para ambas, se requiere la ratificación personal del trabajador y su homologación judicial.

4.3. Principio de la Continuidad de la Relación Laboral.

Este principio apunta al mantenimiento de la fuente de trabajo. En consecuencia se otorga seguridad y tranquilidad al trabajador, ya que la ocupación le asegura ingresos para su subsistencia. El contrato de trabajo se desarrolla por medio de prestaciones repetidas en el tiempo – de ejecución continuada – y por ello en caso de dudas entre la continuación o no del contrato de trabajo o sobre su duración, se debe resolver sobre la continuidad de la relación laboral.

Los artículos que apoyan este principio son el 10¹⁸ de la LCT que reza: “En caso de duda las situaciones deben resolverse a favor de la continuidad o subsistencia del contrato.” Y el artículo 90¹⁹ que prescribe que el principio general es que los contratos se interpretan celebrados por tiempo indeterminado y el 94²⁰ hace referencia a que la omisión de otorgar preaviso en el contrato a plazo fijo, lo transforma en contrato de tiempo indeterminado.

4.4. Principio de Primacía de la Realidad.

Con este principio se otorga prioridad a los hechos; a lo que efectivamente ocurrió en la realidad. , sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido.

Indica que se prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucedió. En caso de discordancia entre lo que ocurre en la practica y lo que surge de los documentos suscriptos por la partes, se debe dar preferencia a los hechos.

El artículo 23²¹ de la LCT, da socorro a este principio estipulando: “El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrare lo contrario. Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.”

4.5. Principio de Buena Fe.

Este es un principio y un deber de conducta recíproco de las partes. El artículo 63²² de la LCT insta a las partes el deber de obrar con fidelidad y adoptar las conductas adecuadas en el cumplimiento de sus obligaciones, exigiéndose la buena fe durante toda la relación laboral.

Dice el artículo mencionado: “Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a los que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.”

4.6. Principio de NO Discriminación e Igualdad de trato.

Basado en el artículo 14 bis²³ de la Constitución Nacional que dispone: ‘El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: ...; igual remuneración por igual tarea...’; que es recogido del artículo 16²⁴ de la C.N. donde consagra el principio de que todos los habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad.

Este principio impone al empleador la obligación de no discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, raza, ideas políticas, idioma, razones gremiales, edad, aspecto físico, discapacidad, etc.

Lo que prohíbe la ley es la discriminación arbitraria entre el personal, esta será arbitraria cuando una distinción sea infundada. El empleador puede tener un trato desigual en situaciones desiguales, ya que el principio se refiere a igualdad de situaciones.

4.7. Principio de Equidad.

Entendida la equidad como la justicia en el caso concreto, el artículo 11²⁵ de la LCT la presenta con dos funciones; la primera como norma particular de interpretación del derecho positivo y la segunda; como integradora ante lagunas del sistema jurídico.

Cuando una norma aplicada a un caso produce una situación disvaliosa, el principio de equidad viene a filtrar su aplicación y a orientar hacia un resultado más

justo, interviniendo para alcanzar la justicia que la ley misma le manda llenar ante la insuficiencia de la norma.

El principio de equidad posibilita al juez a apartarse de la letra de la ley y no ser esclavo de ella, *summum ius, summa iniuria*, para aplicar el espíritu de la ley y alcanzar así una solución más justa; que no sería lograda si se aplicara estrictamente la letra de la norma.

4.8. Principio de Justicia Social.

Se vincula este principio con la protección de la dignidad del trabajador como persona humana plasmada en el principio protectorio y si se lo ve en el plano colectivo, en la libertad sindical.

De igual forma, este principio se haya expresado en el artículo 11²⁶ de la LCT.

4.9. Principio de Gratuidad.

Con este principio se garantiza el acceso gratuito a los trabajadores para concurrir a la justicia a reclamar por sus derechos. Se evita así, que los trabajadores resignen sus derechos por falta de recursos económicos, ya que la gratuidad abarca desde un servicio de telegramas y carta documento gratuitos, extendiéndose a los procedimientos administrativos y jurisdiccionales.

El artículo 20²⁷ de la LCT planta el beneficio de gratuidad de los trabajadores y sus derechohabientes en los procedimientos judiciales o administrativos que deriven de

la aplicación de esa ley, de estatutos profesionales y de convenciones colectivas de trabajo.

4.10. Principio de Razonabilidad.

Este es un principio general del derecho que opera como filtro en la aplicación de interpretaciones disvaliosas de una norma o para determinadas situaciones.

J. A. Grisolia²⁸ lo define como “un accionar conforme a la razón y a determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habituales”.

Es exigido este principio de razonabilidad como pauta directriz cuando el empleador desarrolla sus facultades de organización, de dirección, *ius variandi*, también y con explícito fundamento cuando desarrolla sus facultades disciplinarias.

El artículo 242 2º párrafo²⁹ impone a los jueces, la valoración prudencial de la injuria; y se empapa ello con el espíritu de este principio de razonabilidad.

5. CONSTITUCIÓN NACIONAL Y PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La Constitución Nacional, sancionada en el año 1853, con las reformas de los años 1860, 1898, 1957 y 1994, contiene el Preámbulo que expresa los grandes objetivos y principios que inspiraron a los constituyentes del articulado que estatuye, las reglas generales que rige la vida del Estado, y los derechos y deberes de los habitantes, aun también cuando existen artículos que consagran verdaderos principios sin alcanzar la estructura lógica de la norma.

En cuanto a la reglamentación de los derechos, declaraciones y garantías de la Constitución, no es necesaria su reglamentación dado que tanto las normas como los principios constitucionales tienen operatividad por sí mismos, no siendo indispensable que tales declaraciones derechos y garantías que la Constitución consagra, deban ser reglamentadas.

De acuerdo al tratamiento dado a través del presente capítulo; haciendo referencia a la enumeración de los Principios del Derecho del Trabajo, puede verse que uno de los fundamentales es el “principio protectorio”, ya que es el núcleo alrededor del cual gira toda la normativa laboral.

En el año 1994, con la reforma de nuestra Constitución Nacional se incorporaron a nuestro ordenamiento positivo Declaraciones, Convenciones y Tratados sobre Derechos Humanos, lo que reafirma -desde el plano constitucional- la inquietud de nuestros legisladores de lograr la paz social en base al reconocimiento de la dignidad intrínseca del hombre y de los derechos iguales e inalienables de la persona humana.

La incorporación de estas declaraciones, convenciones y tratados internacionales sobre derechos humanos; contra la discriminación racial; discriminación sexual; derechos del niño, han venido a reforzar el principio protectorio – que como dijimos – es el espíritu de este principio el que contiene el ordenamiento jurídico laboral.

Teniendo presente que la Constitución estatuye el conjunto de principios y normas del ordenamiento positivo, cuya jerarquía normativa es superior a la ley y que tanto en el preámbulo de la Constitución Nacional como en su articulado se consagran

dichos principios derechos y garantías; y que estos son para todos los habitantes, señalaremos en esta ocasión los referentes al Derecho del Trabajo.

La constitución propone con su articulado: “...afianzar la justicia...y...promover el bienestar general...” así lo dice el Preámbulo, el artículo 14³⁰ establece para ello que “todos los habitantes de la Nación gozan del derecho...a trabajar”, y que “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador...” asentado por el artículo 14 bis³¹ que enumera aquellas premisas que el Estado aspira defender; “Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad” apoyada en el artículo 16³², la idoneidad se muestra como única condición que puede diferenciar a los hombres y lo hace sin arbitrariedad “el gobierno federal está obligado a afianzar sus relaciones con las potencias extranjeras por medio de tratados...” lo sustenta el art. 27³³.

Como dijimos en el año 94 se incorporaron a través del artículo 75 inciso 22³⁴ los tratados que versan sobre derechos humanos, que poseen jerarquía constitucional, y los simples tratados y concordatos tiene jerarquía superior a las leyes .

El Congreso de la Nación debe “proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social,...a la generación de empleo, a la formación profesional de los trabajadores...” tal como lo expresa en el inciso 19 del artículo 75³⁵ donde trata las igualdades dentro de su Cláusula de Prosperidad, así como “legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos...” formulado ello en el inciso 23³⁶ del mismo artículo.

En cuanto a las reglas de interpretación y aplicación; hallamos que éstas tienen su semejanza en el orden de las normas supranacionales. Así, regla la regla in dubio pro operario, la regla de la norma más favorable, y la regla de la condición más beneficiosa deben complementarse con el principio *pro homine* y el principio de no discriminación e igualdad de trato -además de la Ley Nro. 23.592³⁷, contra actos discriminatorios- con los derechos al trato igual y a la no discriminación.

Dado que los principios del derecho del trabajo tienen una múltiple función: a) orientación e información; b) normativa o integrativa; c) interpretadora; y d) unificante o de armonización de política legislativa y judicial, las reglas citadas adquieren renovada vitalidad y trascendencia para la decisión de los conflictos laborales.

Las cuestiones que ofrezcan dudas al juez o intérprete, sobre el sentido y/o alcance de la norma laboral; el caso de concurrencia de normas destinadas a reglar una misma situación jurídica; la situación que se produzca cuando haya sucesión de normas y exista una situación concreta anteriormente reconocida, así como la prohibición de cualquier tipo de discriminación, se ven mejoradas actualmente con las reglas *pro homine* y el derecho al trato igual.

Cuando se deban aplicar las normas de los instrumentos internacionales relativas al trabajo, ha de estarse a la interpretación que resulte más favorable al individuo (*pro homine*) cuyo derecho se pretende tutelar, así como debe darse prevalencia a la norma que signifique la menor restricción a dicho derecho.

Este criterio de interpretación hermenéutica -acudir a la norma más amplia o interpretación extensiva (cuando deban reconocerse derechos) y restringida (cuando se establezcan restricciones o suspensiones) - resulta fundamental, pues los instrumentos internacionales prevén casos de restricciones legítimas y aún la suspensión -en casos extraordinarios- del ejercicio de determinados derechos humanos. Tal lo dispuesto en la Declaración Universal de Derechos humanos en su art. 29 párrafo 2³⁸, que se refiere a deberes a observar en el ejercicio de derechos y libertades; y en el Pacto de San José de Costa Rica en su artículo 30³⁹ nominado Alcance de las Restricciones.

Respectivamente, la no discriminación es un derecho en sí mismo, pero a la vez un principio de interpretación que determina la forma de aplicación de las normas sobre derechos humanos. Así se expresa en la Declaración Universal de Derechos Humanos⁴⁰ (artículo 2 que habla de la igualdad de las personas y el artículo 7 que se refiere a la igualdad ante la ley y ccs.), Pacto de San José de Costa Rica⁴¹ (art. 1 que habla del compromiso de los estados partes a respetar lo derechos de las personas, sin discriminación alguna. En su segundo párrafo define que persona es “todo ser humano”), Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales⁴² (art. 2.2), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁴³ (artículo 2.1. que habla de la igualdad de las personas y el artículo 26 se refiere a la igualdad ante la ley y ccs.).

Y específicamente el derecho al trato igual, en cuanto a la no discriminación lo hallamos en la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial⁴⁴ (artículo 1 y 2) y en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁴⁵ (artículo 1).

Cerrando el tema, la reforma constitucional de 1994, ha venido a reafirmar, enriquecer y extender los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, especialmente el protectorio -y sus reglas: a) la regla in dubio pro operario, b) la regla de la norma más favorable, y c) la regla de la condición más beneficiosa y el principio de no discriminación e igualdad de trato.

Las normas sobre derechos humanos que tutelan específicamente al trabajo y al trabajador -contenidas en instrumentos internacionales- tienen carácter operativo y deben ser aplicadas en cada caso concreto.

Es tarea de los jueces y abogados, poner al alcance del justiciable, en cada oportunidad que éste recurra a ellos, los instrumentos indispensables para la tutela y promoción de sus derechos.

En la introducción del presente capítulo nos formulamos que examinaríamos la situación del dependiente como la parte más débil de la relación laboral y que estudiaríamos los principios que tutelan el desenvolvimiento de este.

Durante el desarrollo de este primer capítulo, vimos que las protecciones buscadas mediante la implementación de los principios del derecho del trabajo, tienen a proteger al trabajador, por ser este, la parte más débil de la relación laboral.

Quedando probado así, el punto de nuestra introducción, siendo el empleado la parte de menor fortaleza dentro las relaciones laborales.

De manera que, en aras de su tutela, algunos principios se moldearon en leyes, tratando de plasmar positivamente el equilibrio entre empleador y empleado, siendo este último la parte débil de la relación que los une.

La protección establecida por las normas de fondo, se extienden a las cuestiones procesales, dado que hay un refuerzo de las garantías directamente operativas.

Sobre el procedimiento en el Derecho del Trabajo, comenzaremos a ocuparnos en el capítulo siguiente.

Capítulo II

EL PROCEDIMIENTO en el DERECHO del TRABAJO

SUMARIO: 1. Introducción. 2 Etapa de elaboración y organización. 3. Etapa de desarrollo. 4. La transformación. 5. Sistemas de Procedimiento: 5.1. Sistema Dispositivo. 5.2. Sistema Inquisitivo. 6. Principios del Procedimiento Laboral. 7. Autonomía de los principios del Procedimiento Laboral. 8. Enumeración. 9. Repaso.

1. INTRODUCCIÓN.

La problemática sociológica y jurídica de las relaciones laborales devino urgentemente en la necesidad de la formación de una teoría procesal en la cual pudieran apoyarse dichas relaciones.

Luego de aparecida la disciplina laboral como tal, se necesitaron décadas de impulso para alcanzar la aparición de un procedimiento que lo diferenciara de la legislación civil.

Intentaremos en este capítulo, indagar sobre las protecciones legales con que cuenta el dependiente, en la práctica de la defensa de sus intereses. Es significativo hacerlo, ya que conociendo las mismas y sus mecanismos de articulación, es que podrá emplearlas con eficacia.

Se ha recolectado material doctrinario y legislativo para abocarnos al análisis del mismo.

2. ETAPA DE ELAVORACIÓN y ORGANIZACIÓN.

Desde las últimas décadas del Siglo XIX la cuestión social comenzaba a ventilar aires de cambio.

La explotación laboral encontraba asidero en las leyes de oferta y demanda y la mano de obra se regulaba por la figura de la locación de servicios del Código Civil, sujeta al principio de la autonomía de la voluntad.

Las leyes que se fueron adoptando como descanso semanal, trabajo de niños, trabajo de mujeres, jornada de trabajo, accidentes y enfermedades profesionales, no respondieron a presiones sindicales o a la lucha obrera sino que fueron producto de gobiernos que tuvieron una política preventiva sobre ciertos abusos, interviniendo a satisfacer necesidades sociales con espíritu humanista.

Se implementaron sistemas administrativos o profesionales de arbitraje y conciliación, pero no se perfilaba explícitamente en esta etapa, la idea de un procedimiento laboral. Lógicamente ello, si se tiene en cuenta que en esta misma etapa, el derecho sustantivo laboral también se encontraba en formación.

Al no haber competencia material específica laboral, los reclamos judiciales entre patrón – empleado se ventilaban ante los jueces civiles, con sus naturales tintes del derecho sustantivo civil – la autonomía de la voluntad – y en el derecho procesal – con alto contenido dispositivo –.

Así va surgiendo el pensamiento de una justicia laboral especializada con un programa procesal propio, ya que era notoriamente ineficaz que las normas sustanciales de contenido laboral recientes se encontraban lejos de alcanzar sus objetivos al no contar con normas procesales que las auxiliaren en sus propósitos.

En la década del 40 con la creación de la Secretaría de Trabajo y Previsión, y un gobierno transformador en materia laboral.

Desde ese momento, se dio impulso a la sanción de muchas normas de contenido laboral, acompañando de esa manera lo que acontecía en Latinoamérica.

El primer código procesal laboral de nuestro país, fue dispuesto por decreto en el año 1944.

Precisamente, se creo y organizo la Justicia Nacional del Trabajo mediante el decreto – ley 32.347/44, implantándose un procedimiento único para la tramitación de los procesos laborales.

Fue a partir del dictado del decreto – ley 32.347/44 en la Capital Federal, que se establecieron en casi todas las provincias los códigos procesales en la materia laboral.

En 1949 mediante ley nro. 3480, nuestra provincia sancionó su primer Código de Procedimientos Laboral.

3. ETAPA DE DESARROLLO.

En 1974, se sanciono la Ley de Contrato de Trabajo. Preliminarmente las provincias ya se habían dictado sus Códigos de Procedimientos.

La aprobación de la ley nacional Nro. 18.345⁴⁶ en el año 1969, modernizó la estructura judicial para la Capital Federal creada por el decreto – ley 32.347/44.

Académicamente, los temas de procedimiento laboral ganan espacio en los Congresos Nacionales de Derecho Procesal.

En consecuencia, el procedimiento del derecho laboral expresaba fuertemente los postulados, que se apuntaron como sus máximas premisas, como ser: igualdad por compensación; búsqueda de la verdad real; y estructura cuasi inquisitiva.

El 13 de Agosto 1976, se dicta la ley 7950, que sanciona nuestro actual Código de Procedimientos Laboral, que ocasionalmente ha sido modificado (en 1992 por la Ley 10.888; en 1995 por la Ley 11.293 y; en 1999 por la Ley 11.716), y que rige hasta nuestros días.

4. LA TRANSFORMACIÓN.

En la década de los 90, el fenómeno económico de la globalización marco un nuevo período en el mundo de las relaciones laborales.

Un perfil desregulador y flexibilizador, impulsado por el pensamiento neoliberal, que ya venia con pasos firmes avanzando en el plano social y económico a nivel mundial, dejo al derecho procesal laboral con dolientes consecuencias.

Durante este período, tanto el contenido protectorio de las leyes laborales como la justicia especializada de esta, en cuanto a las cuestiones atinentes al procedimiento, han decaído y dejado en crisis la infraestructura de la justicia laboral.

Fue así, que los conflictos sociales en Argentina dejaron ver, que en muchas de sus provincias, los códigos de procedimientos seguían igual desde más de un cuarto de siglo hasta acá; oscilando por un lado la globalización y la flexibilización laboral, y por el otro un sistema procesal que no tuvo en miras las ideas neoliberales.

5. SISTEMAS DE PROCEDIMIENTO.

La estructura de un sistema de procedimiento se sujeta a razones de política judicial.

Veremos que si buscamos que el proceso sirva y sea utilizado como medio compulsivo, nos inclinaremos por el sistema inquisitivo.

En cambio; si buscamos que el proceso sirva como el refugio de libertad en la tutela de derechos y garantías constitucionales, optaremos por el sistema dispositivo.

Uno y otro son relativos, teniendo en cuenta que no hay procesos absolutamente inquisitivos o absolutamente dispositivos.

Sino que hay tipos procesales prevalentes, en los que predomina uno de ellos sin prescindir íntegramente del que se le enfrenta.

Ambos en cuanto a sus formas metodológicas, NO son susceptibles de apreciación axiológica, y por ello, son neutrales a los juicios de valor.

Expresa Nicolás Vitantonio⁴⁷, refiriéndose a los sistemas o principios del procedimiento que “la estructuración de un sistema procesal obedece a razones de política judicial y no a fundamentos de naturaleza jurídica. Así, la concreción normativa de un sistema procesal dependerá, en su contenido, de diversos aspectos que refieren a la política judicial o, en su caso, a la ideología dominante en un estado o época histórica determinada.”

Para que el conjunto de normas de la tramitación de un proceso sea una actividad que evite el exceso de las partes y la arbitrariedad por parte del juez, debe ser esta, una actividad regada por la ley.

Esa ley debe apoyarse en principios que ayuden a lograr una sentencia justa para el conflicto de intereses llevado por la partes ante el tribunal.

En consecuencia, no está afirmado un sistema procesal en los fundamentos de su naturaleza jurídica; sino que el sistema procesal está sujeto a razones de política judicial.

Distinguiremos entre tanto, algunos aspectos del Sistema Dispositivo y del Sistema Inquisitivo.

5.1. SISTEMA DISPOSITIVO.

Con germen liberal y rebelde ante al absolutismo monárquico de fines del siglo XVIII y principios del siglo XIX, es el principio reinante y de mayor interés en el derecho procesal.

Las partes son las que asumen la carga de proporcionar los fundamentos de la sentencia mediante sus actos de postulación, cuando peticionan, cuando aportan prueba, cuando alegan, cuando fijan la cuestión litigiosa al contradecir los dicho de la contraparte, etc.

El juez, ante este diseño, lleva adelante su papel neutral y pasivamente.

Se mantiene a la expectativa de la actividad que van desarrollando ante el las partes, para atribuir en su resolución el éxito a aquella que mejor hubo defendido sus derechos.

Aquí el órgano jurisdiccional no debe ir más allá de lo que desean los particulares, plasmado en sus postulaciones, quedando así librada a las partes la disponibilidad del proceso y de los derechos sustanciales cuya tutela se pretende a través del mismo.

Corolario de este principio, es que el juez debe tener por verdad todo aquello que no estuviere controvertido por las partes (principio de verdad formal).

El principio de verdad formal rige aún en el caso de que los hechos enunciados resulten contrarios al orden normal y habitual de las cosas y/o contrario a lo acontecido en la realidad social.

Jurídica y procesalmente evidencian este principio dispositivo las siguientes referencias:

a) Las peticiones de las partes condicionan la protección jurídica y determina la amplitud de su contenido, quedando fijadas así las pretensiones y la trabada la litis.

De este modo si no se demanda no habrá proceso ni juez y; si hay demanda, este no podrá ir mas allá de lo peticionado por quienes deben impulsar el proceso ante su atención.

b) Las afirmaciones y pruebas aportadas por la parte constituyen los únicos fundamentos de la sentencia.

Porque el juez deberá fundar su sentencia en lo alegado y probado por las partes.

c) La alegación in controvertida de un hecho se convierte en fundamento de la sentencia.

d) El reconocimiento y/o renuncia de un hecho vinculan al juez.

e) Las partes son las que impulsan el proceso, ellas mismas son las que pueden y tienen que promover por si mismas, todos los actos procesales hasta llegar a las sentencia.

Para agregar, Nicolás Vitantonio⁴⁸ opina que “si dicho impulso no se verifica, se produce el estancamiento del procedimiento y, consecuentemente la caducidad de la instancia”.

El instituto de la caducidad es de orden público y se funda en la idea de seguridad jurídica.

A diferencia de la prescripción – que permite que el derecho subsista como obligación natural – la caducidad debe ser declarada de oficio por el juez.

La caducidad no puede ser suspendida ni interrumpida, tal es así, que la caducidad opera de pleno derecho.

5.2. SISTEMA INQUISITIVO.

Aquí es el juez el que impulsa el proceso, con independencia de la actividad de las partes.

El juez o tribunal investiga la realidad material sin otra limitación que la impuesta por la ley.

Es así que: inicia el proceso, busca los hechos descubriéndolos a través de los que ya se conoce y/o valiéndose de cualquier medio en aras de averiguar la verdad material.

Jurídica y procesalmente evidencian este principio inquisitivo las siguientes referencias:

- a) El juez inicia de oficio el proceso.
- b) El desarrollo, el impulso y aporte de las pruebas también son promovidos oficiosamente.
- c) Investiga la realidad material, sin otra limitación que la impuesta por la ley.
- d) Puede continuar con el procedimiento aún a contrario de los acordado por las partes en ese sentido.

- e) Puede el juez fallar “*ultra petita*”; excediendo de las cuestiones sometidas a su decisión.

6. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

El derecho positivo laboral ciertas veces no alcanza a cubrir todos los supuestos de hecho que pueden surgir de la relación laboral.

También el procedimiento, frecuentemente, como en el caso particular de este trabajo, presenta lagunas.

Vienen a integrarlas los principios del procedimiento laboral y estos encuentran su género en los principios generales del derecho.

Manuel Osorio⁴⁹ define a los principios generales del derecho de la siguiente manera: “La ley escrita no puede abarcar todas las posibilidades o eventos que en la vida se presentan. De ahí que, en la aplicación de las normas jurídicas a casos concretos se adviertan lagunas legales (v.) que dejan al juzgador en la necesidad de acudir a otras fuentes para resolver el litigio sometido a su decisión, ya que no cabe abstenerse de pronunciar un fallo a pretexto del silencio de la ley. A falta de un precepto expresamente aplicable, habrá de valerse de la analogía jurídica (v.) y, a falta de esta, serán de aplicación los principios generales del derecho.”

7. AUTONOMÍA DE LOS PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

La estructura del derecho laboral aflora distinta a la del derecho civil y porque distintos son los destinatarios en una y otra norma, patrón – obrero en una, en cambio en la otra son particulares iguales, los principios del derecho laboral se escinden del derecho civil, para saberse autónomos.

Ambos derechos persiguen el cumplimiento de normas sustantivas, y tanto uno como el otro encuentran alguna equivalencia en funciones y en el procedimiento.

Aún así debe mantenerse presente que el proceso laboral sobrepasa los intereses individuales (de particulares iguales), teniendo por objeto el cumplimiento de finalidades de justicia social.

Lo que hace que el procedimiento laboral sea ese, y que no se lo confunda con otro es:

- 1) El sello de sus principios;
- 2) La técnica de valoración de la prueba por el juez y;
- 3) Las facultades que tiene el magistrado para llevar adelante su función jurisdiccional.

8. ENUMERACIÓN.

Coexisten diversidad de criterios y conceptos en la enumeración de los principios del procedimiento laboral.

Entre los que mencionaremos, se encuentran aquellos que concretamente han sido puntualizados en normas positivas en los códigos de procedimientos de la materia.

Ellos son:

1. Estructura Cuasi – Inquisitorial.
2. Igualdad por Compensación.
3. Principio de Veracidad o Materialidad de la Verdad Real.
4. Concentración Procesal.
5. Gratuidad.
6. Inmediatez.
7. Celeridad.
8. Impulso Procesal de Oficio.
9. Libre Investigación Procesal.
10. Fallo “*Ultra Petita*”.
11. Limitación Recursiva.

Pasaremos a desarrollarlos vinculándolos unos y otros.

Estructura Cuasi-Inquisitorial – Impulso Procesal de Oficio.

En virtud del principio de irrenunciabilidad de derechos desarrollado en el presente trabajo, en el Punto 4 Acápito 2 del Capítulo I; vemos que la esencia misma del derecho del trabajo es justamente, la indisponibilidad de su materia sustancial.

En el proceso en estudio, notamos como una intervención más aguda del juez es necesaria, frente a la realidad de la materia laboral, por cuánto esta cuenta con principios que la diferencian en lo sustancial de la materia civil.

Llevar adelante la protección de los derechos amparados por el ordenamiento sustantivo laboral bajo la orbita del sistema dispositivo, resultara cuanto menos insatisfactorio.

Como dijimos anteriormente en el Capítulo I sobre la irrenunciabilidad de los derechos, es que la mayoría de las normas del derecho del trabajo son imperativas.

Que lo renunciable o disponible son los derechos, no las normas, y que ello será así en la medida que no se altere el orden público laboral.

Lo dicho nos lleva a la noción de que al tener el juez que aplicar en su examen axiológico, la norma más favorable al trabajador, hace que se aprecie una estructura y/o sistema de procedimiento distinto del sistema dispositivo; que es el que se desarrolla en el proceso civil.

Así vemos como el juez también debe realizar una revisión sobre la transacción o una conciliación entre las partes (excepciones estas, del principio de irrenunciabilidad de los derechos), para meritar sobre los mismos y que sea justa la solución arribada por las partes.

Es el artículo 15 de al LCT⁵⁰ el que dispone que el juez debe meritar sobre la validez de los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios, siendo así que

concretamente se fue fijando en normas positivas el resplandor inquisitivo con el que debe desenvolverse la investidura del director del proceso.

Esta estructura cuasi – inquisitorial tiene en si misma el principio del Impulso Procesal de Oficio.

Reparamos así, en que el juez tiene facultades para suplir de oficio las imperfecciones o imprecisiones que contienen la pretensión explicitada en la demanda por el actor.

También en cuanto a las omisiones que pudiera contener esa demanda, dando la posibilidad a la parte a través de la injerencia oficiosa, de subsanar el error o la omisión en la que se incurrió.

El espíritu del sistema inquisitivo penetra en las bases de la materia laboral, influyendo fuertemente en la función del juez en el proceso y en las normas que rigen como se desarrollará el mismo.

Igualdad por Compensación – Gratuidad – Limitación Recursiva.

Para que el derecho sustancial laboral no quede desajustado por el derecho de forma de dicha materia, el proceso debe permitir que las desigualdades evidentes entre empleador y empleado sean morigeradas y tenidas en cuenta.

Esto es, remediar las desigualdades, no tratando de igual manera a quienes son desiguales y/o que tienen desiguales herramientas para la defensa de sus intereses.

Asistió al principio de igualdad por compensación que estamos repasando, uno de los más trascendentales principios del derecho laboral de fondo – el protectorio –.

El principio de igualdad por compensación se forjó como el equilibrio – valga la redundancia – del procedimiento laboral, siendo la herramienta para templar las diferencias existentes entre los empleadores y los trabajadores.

Para una atenta y eficiente regulación de la actuación de estas partes (empleada y empleadora) durante el proceso, se debe tener en perspectiva, que las desigualdades insitas de la relación de trabajo, trasladadas al espacio de reclamación ante el juez, encarnarían la insatisfacción misma de los derechos sustantivos.

Muestra de este pensamiento es que, en cuanto a la prueba, el dependiente se encuentra en inferioridad de condiciones para conseguir los elementos probatorios que le auxilién en procura de proteger sus derechos, para fundar su pretensión; por ejemplo.

Si se tomara a las partes en igualdad de condiciones, frente al aporte de las pruebas, se encontraría el dependiente notoriamente perjudicado, ya que ante un empleador que se postula achacoso a aportarla, la protección de los derechos del dependiente se vería doblemente ultrajada.

Para impedir que los derechos sustantivos del campo del trabajo queden sin la protección y sin transitar el sendero que merecen, es apremiante la aplicación del principio de igualdad por compensación.

Precisamente el Principio de Gratuidad se manifiesta como derivado de él.

Garantizándose el acceso gratuito a los trabajadores para concurrir a la justicia a reclamar por sus derechos.

Se evita así, que los trabajadores resignen sus derechos por falta de recursos económicos, ya que la gratuidad abarca desde un servicio de telegramas y carta documento gratuitos, extendiéndose a los procedimientos administrativos y jurisdiccionales

Referente al Principio de Limitación Recursiva, este también es albergado por el de igualdad por compensación.

Para evitar que las cuestiones incidentales entorpezcan el desarrollo del proceso y lo desvíen del estudio de lo fundamental, las incidencias o excepciones planteadas, serán resueltas simultáneamente con la sentencia.

Toda vez que si no se le impusiera un coto a la capacidad recursiva de las partes, lo que no significa menoscabarla, sino impedir que se manipule el proceso laboral como si fuera un proceso civil, donde la naturaleza jurídica de una y otra materia son distintas, cada una con principios que tienen particularidades para una y otra materia, etc., si no se estableciera un límite al contenido recursivo en el procedimiento laboral, en vano hablaríamos de igualdad por compensación.

Como expresamos al finalizar el Capítulo I del presente, que la Constitución Nacional estatuye el conjunto de principios y normas del ordenamiento positivo, cuya

jerarquía normativa es superior a la ley y que tanto en el preámbulo de ella como en su articulado se consagran dichos principios derechos y garantías siendo ellos para todos los habitantes, se ha pretendido igualar la evidente diferencia existente entre trabajador y empleador.

Razón por la cual, para impedir que los derechos sustantivos de naturaleza laboral queden sin la protección que merecen y que es procurada, es que principio de igualdad por compensación se erige como preámbulo y guión fundante del procedimiento laboral.

Principio de Veracidad o Materialidad de la Verdad Real – Libre Investigación Procesal – Fallo “Ultra Petita”.

Comencemos diferenciando algunos conceptos de la materia del derecho del trabajo, donde se distingue entre el contrato de trabajo – que es el vínculo jurídico que une a las partes – y la relación de trabajo – que se manifiesta con la efectiva prestación del débito de una y otra parte –.

El artículo 21 de la LCT⁵¹ define cuando hay contrato de trabajo y expresa: “Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de otra y bajo la dependencia de esta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.”

En tanto que el artículo siguiente define que es la relación de trabajo y dice: “Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste

servicios a favor de otra, bajo la dependencia de esta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le de origen.”

Cuando hay relación de trabajo, aunque el contrato sea nulo o no exista contrato, se le aplica toda la normativa laboral independientemente de que se le haya dado la forma de otro negocio jurídico.

Exceptuándose de aplicar la normativa laboral si se tratare de un contrato ilícito que cae bajo la prohibición del artículo 41⁵² LCT, donde las consecuencias que surjan entre las partes no son derivadas del derecho laboral.

Con este principio se otorga prioridad a los hechos; a lo que efectivamente ocurrió en la realidad, haciéndolos prevalecer por sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido.

Indica que se prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucedió.

Por ello, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos suscriptos por la partes, se debe dar preferencia a los hechos

Socorren a la materialidad de la verdad real, la facultades otorgadas por los códigos de procedimientos a los jueces, especialmente en materia probatoria, con las denominadas medidas de mejor proveer.

También cooperan con la materialidad de la verdad real, la libre investigación procesal que tiene el magistrado laboral.

Máxime que aún cuando el pretensor equivoque u omita en su pretensión la protección de algunos derechos, y que el juez entiende le correspondan, puede este resolver “*ultra petita*”.

Esto es conceder a una de las partes más de lo pretendido en su demanda o reconvencción.

Concentración Procesal – Inmediatez – Celeridad.

En aras de reivindicar el concepto de economía procesal, el cual es definido por Manuel Osorio⁵³ como el “Principio rector del procedimiento judicial, que tiende a lograr el ahorro de gastos monetarios y de tiempo en la administración de justicia. El impulso de oficio, la oralidad, la acumulación de acciones son medidas encaminadas a conseguir aquel fin.”

El principio de concentración procesal presume la acumulación de la mayor cantidad de actos procesales en unas pocas actividades.

Convergen dirigiéndose a fortalecer este principio la inmediatez y la celeridad ya que se busca satisfacer los créditos de carácter alimentario si corresponden, con la premura y urgencia que dichos créditos acarrear.

Dicha acumulación de actos procesales en pocas actividades se colige con el fin de que el debate sobre los mismos sea unificado y no disperso.

Esta unidad ayuda a que la autoridad judicial tenga una visión conjunta y sistemática de lo llevado a su conocimiento.

También para que en caso de plantearse incidencias, o excepciones, estas sean resueltas simultáneamente con la sentencia, concentrando el debate judicial.

Evitándose por ello, que las cuestiones incidentales entorpezcan el desarrollo del proceso y lo desvíen de sus fines.

Así se yuxtapone el principio de celeridad, y de inmediatez con el de concentración procesal.

9. REPASO.

Como colofón, repasaremos algunos puntos tocados en el presente capítulo, y así advertimos que cada uno de los principios que se entienden fundantes del procedimiento laboral, se encuentran diferenciados de aquellos que fundamentan el procedimiento civil.

Tanto es así, que frente al dispositivismo civil, el procedimiento laboral se encuentra fuertemente influenciado por el espíritu del sistema inquisitivo que penetra en las bases de la materia laboral, con deseada y alentada intervención oficiosa por parte del director del proceso.

El procedimiento laboral esta marcado con un sistema de contradicción (que permite impugnar lo que en el proceso se pretende) y congruencia aunque – como se dijo en el párrafo anterior – influenciado por el espíritu del sistema inquisitivo.

Frente al plano de igualdad en el que se encuentran los particulares civiles, se enfrenta la igualdad por compensación que postula el procedimiento laboral.

En paralelo sobre la búsqueda de la verdad, razonablemente en el proceso civil prima la verdad probada durante el proceso, fundada en los elementos probatorios y de convicción acercados al expediente civil.

En contraste, en el proceso laboral lo que prima es la verdad real, otorgándose prioridad a los hechos; a lo que efectivamente ocurrió en la realidad, haciéndolos prevalecer por sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido.

Pudiendo el juez laboral fallar “*ultra petita*”. Ello no es posible en el proceso civil, en el cual la parte afectada puede frente a circunstancia semejante, apelar o recurrir el fallo “*ultra petita*” para cuanto menos, lograr la reducción de lo otorgado al favorecido más allá de lo que había solicitado.

Y por último nos ocupamos de la diferencia entre ambos procesos frente a la acumulación o no de actos procesales durante el desarrollo del mismo.

El proceso Civil tiene un esquema disperso; siendo la contracara del laboral en el que encontramos que existe concentración procesal, en aras de la naturaleza misma de los derechos tutelados por dicha materia.

Haciendo referencia a la concentración procesal que existe en el procedimiento laboral veremos más adelante; la interesante situación de uno de los institutos del procedimiento.

En la introducción del presente capítulo nos planteamos indagar sobre las protecciones legales con que cuenta el dependiente, en la práctica de la defensa de sus intereses.

En vista de nuestra introducción, y ante el repaso recién planteado hacia el final de este capítulo, encontramos que podemos considerar que se ha probado el punto de introducción ya que la protección establecida por las normas de fondo, se extienden a las cuestiones procesales, dando así un refuerzo de las garantías directamente operativas.

Se estudió en este sentido, sobre como se llegó a lo que es hoy el procedimiento laboral haciendo un paralelo con el proceso civil, diferenciándolos para mostrar como el procedimiento laboral se encuentra enfocado a la protección del dependiente, mediante particulares principios al efecto.

Decíamos anteriormente que con referencia a la concentración procesal que existe en el procedimiento laboral veríamos la interesante situación de uno de los institutos del procedimiento.

Examinaremos entonces, en el próximo capítulo, el Instituto del Título IX Capítulo Único del Código de Procedimientos Laboral de la Provincia de Santa Fe, denominado PRONTO PAGO.

Capítulo III

EI PRONTO PAGO LABORAL

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Artículo 121 Código de Procedimiento Laboral de la Provincia de Santa Fe, nominado: PRONTO PAGO. 3. Inspiración. 4. Fundamentos. 5. Tratamiento del Instituto. 5.1. Sujetos. 5.2. Oportunidad. 5.3. Acto. 5.4. Objeto. 5.5. Causa-Fuente. 5.6. Impulso. 5.7. Procedencia; cumplimiento de los requisitos. 5.8. Incumplimiento – Consecuencias. 5.9. Sentencia consentida parcialmente. 6. Vínculo del Instituto PRONTO PAGO con el artículo 109 CPL. 7. Vínculo del Instituto PRONTO PAGO con el artículo 51 inciso 2, apartado 1 CPL.

1. INTRODUCCION.

Una vez evolucionado el derecho laboral e instaurada la disciplina como tal, con su propio procedimiento, y ya con independencia legislativa, jurisdiccional, doctrinaria y académica se aspira en este tercer capítulo, reconocer los ponderados, que con el instituto PRONTO PAGO, se intenta salvaguardar.

Se ha recolectado y analizado material doctrinario y legislativo para introducirnos al estudio de este Instituto.

Es importante discernir acerca de los extremos de este instituto, ya que de su estudio podremos valorar si se encuentra coartada la libre disposición de los derechos de carácter alimentario con los que cuenta el trabajador en cuanto a la celeridad, si éste logra, ya sea dentro o fuera de un proceso, el reconocimiento de todo o parte de sus derechos; analizando el procedimiento a emplearse según sea ese reconocimiento.

Es significativo asimismo, profundizar acerca del requisito de existencia de crédito líquido o liquidable por operaciones contables, como indispensable para su procedencia.

2. ARTÍCULO 121 CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL DE LA PROVINCIA DE SANTA FE, NOMINADO: PRONTO PAGO.

Ad inicum de este trabajo señalamos que analizaremos el instituto del Título IX Capítulo Único del Código de Procedimientos Laboral de la Provincia de Santa Fe, denominado PRONTO PAGO.

El Artículo 121 del Código de Procedimientos Laboral de la Provincia de Santa Fe⁵⁴ (en adelante CPL), establece cuando procederá este instituto y dice:

“Si una de las partes, en cualquier estado del juicio o en acuerdo celebrado en sede administrativa, reconociere adeudar a la otra algún crédito cuyo importe fuera líquido o pudiera liquidarse por simples operaciones contables, y tuviera por origen la relación laboral, el juez, a petición de parte, ordenará su inmediato pago, quedando expedito en caso contrario el procedimiento establecido en este Código para su ejecución.

En caso de que la sentencia fuera consentida parcialmente, procederá igualmente el pago inmediato o la ejecución en lo que no ha sido objeto de recurso.”

Como adelantáramos *in initio*, en este trabajo no se va a tratar el PRONTO PAGO LABORAL que está previsto en el artículo 16 párrafo segundo⁵⁵ de la ley 24.522 Régimen de Concursos y Quiebras, y que fuera reformado por la ley 26.086 en el año 2006.

El PRONTO PAGO LABORAL al que se hace referencia en dicha ley es el que se desarrolla en sede concursal; y el cual tiene un tratamiento distinto al PRONTO PAGO desarrollado en la sede laboral.

Puede advertirse que para que este instituto específico del procedimiento laboral proceda, es necesario se cumplan tres requisitos:

- 1- Reconocimiento de deuda;

- 2- Crédito líquido o liquidable por operaciones contables.
- 3- Origen de este crédito en una relación laboral.

El artículo 121 CPL fue modificado en el año 1992 por medio de la ley provincial 10.888, que incorporo el supuesto de reconocimiento en “acuerdo celebrado en sede administrativa”, con iguales efectos al reconocimiento que se produce en cualquier estado del proceso.

El PRONTO PAGO en sede laboral, presentado por le artículo 121, se vincula con lo que se legisla en el CPL para la Ejecución de Sentencia, previstos en los artículos 122 y 123⁵⁶ del mismo cuerpo legal.

De esta suerte, pasa el PRONTO PAGO a reparar en la realización parcial de algún reconocimiento de crédito, o de alguna sentencia en cuanto su parte no impugnada; y la EJECUCIÓN de SENTENCIA se encamina a que el acreedor haga suyo el resultado dictado en una sentencia firme y ejecutoriada.

3. INSPIRACIÓN.

En el orden nacional, la ley 18.345 del año 1969 regula en su artículo 138⁵⁷ un incidente de ejecución parcial, en el cual si el empleador reconociere, en cualquier estado del juicio, adeudar al trabajador algún crédito líquido y exigible que tuviere por origen la relación laboral, a petición de parte se formará incidente por separado y en el se tramitará la ejecución, mediante el procedimiento que dicha ley establece para la ejecución de sentencia.

En 1976, estando ya suspendida la aplicación de la Ley Procesal Laboral Nro. 7.838 por 120 días (desde mediados de mayo de 1976), donde fue reestablecida por la Ley 7.880, la vigencia del primer Código de Procedimientos Laboral de la Provincia (Ley 3.480, con sus modificatorias), se sanciona en Agosto del 76' la Ley 7.950, que es nuestro actual Código de Procedimiento Laboral.

Esta nueva ley, al tratar el instituto que nos ocupa, se busco que aquellos aspectos que no fueran motivo de disputa entre las partes, no fueran demorados en su satisfacción, por la tramitación del juicio sobre aquellos aspectos que eran controvertidos y que por ellos se seguía litigando.

El salario es el único y principal ingreso con que cuenta un hombre que pone su fuerza de trabajo a disposición de otro, para hacer frente a sus responsabilidades, para mantenerse y mantener a su familia; por ello el aspecto alimentario del mismo y que coloca al salario – crédito laboral, como objetivo de protección.

Entonces, dada la naturaleza alimentaria del crédito originado de una relación laboral, el instituto PRONTO PAGO se cimentó como una protección al trabajador de percibir en lo inmediato aquel crédito que no le fuera controvertido.

4. FUNDAMENTOS.

Surge de la exposición de motivos de la Ley 7.950⁵⁸, la aspiración de los legisladores de que no se demore la realización de lo que le corresponda recibir a la contraria de quien halla consentido o reconocido algún crédito sobre las cuestiones ventiladas durante la traba de la litis o posteriormente, por cualquiera de las partes,

independientemente de la continuación del juicio sobre aquellos aspectos que fueron controvertidos y que quedan sujetos a las probanzas y a la decisión del juez.

Téngase presente que al referirnos en el presente fundamento a lo comunicado en la expresión de motivos de la ley 7.950; esta no contemplaba el supuesto de reconocimiento en otra sede que no sea la judicial; por esa razón nos hemos referido a cuestiones ventiladas durante la traba de la litis o posteriormente. Agregando ahora que dicho reconocimiento puede ser extrajudicial, al cual se le extiende la protección al trabajador de percibir en lo inmediato aquel crédito que le fuera reconocido.

Esta incorporación a la figura del PRONTO PAGO, del reconocimiento logrado en sede administrativa, ha sido precisamente con el fin de no dilatar el pago de lo obligado por el empleador, cuando este le ha reconocido su crédito al dependiente extrajudicialmente.

5. TRATAMIENTO DEL INSTITUTO.

Desglosaremos de aquí en adelante, el artículo 121 CPL para que sea más sencilla su explicación tratándolo separadamente.

5.1. SUJETOS.

Si una de las partes... (La negrilla nos pertenece) comienza diciendo el artículo, reconociendo el interés económico de la otra parte del litigio, siendo que tanto actor como demandado, empleado – empleador, pueden ser los interesados en emplear este instituto.

Supongamos que fuera el empleador el interesado: podría ser en caso de una renuncia intempestiva del dependiente, que no diere el preaviso debido, y que el actor reconociera la indemnización por falta de preaviso o un daño con consecuencias económicas.

O puede ser el empleado quien estuviera interesado en articular este instituto; ora porque se le debe su liquidación final tras ser notificado de su despido por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador; ora porque se le deba indemnización por despido incausado y esta deuda le fuera reconocida; ora porque se le deban diferencias salariales y/o vacaciones y estas le sean reconocidas; etc.

La norma procesal nacional, contempla a diferencia de nuestra ley, que el único que puede reconocer es el empleador, y por lo tanto el único que esta en condiciones de articular el incidente de ejecución parcial (así lo regula la ley 18.345 en su artículo 138), es el dependiente.

En cambio nuestra ley, dispone el PRONTO PAGO tanto a favor del dependiente como del empleador, ya que lo establece a favor de la contraria de quien reconociere adeudar a la otra.

5.2. OPORTUNIDAD.

Continúa diciendo el artículo...**en cualquier estado del juicio o en acuerdo celebrado en sede administrativa...** (La negrilla nos pertenece); y aquí vamos a desdoblar esta parte para explicarla en 2 circunstancias:

Una de ellas en el supuesto de que estemos inmersos en un proceso (juicio) y significa que puede darse el reconocimiento al contestar la demanda, o sea, al trabarse la litis.

O posteriormente a la traba de la litis, en la absolución de posiciones, o al reconocer la documental, al alegar, o en cualquier otro estado o actuación llevada ante el órgano jurisdiccional.

O sea, en cualquier oportunidad procesal en que sea posible efectuar el reconocimiento que exige la ley, cualquiera sea el estado procesal en que se encuentren, pudiendo incluso también realizarse el reconocimiento al expresar agravios, o hasta estando pendiente la resolución en la alzada.

Podemos advertir así, que el reconocimiento si es judicial, puede darse tanto en la instancia baja, como en la Cámara.

La otra circunstancia es que el reconocimiento pueda lucirse de un acuerdo celebrado en sede administrativa, y aquí se abre un abanico en cuanto a las perspectivas a tener presente para considerar a que se refiere el artículo 121 cuando habla de sede administrativa.

En cuanto a las perspectivas para la interpretación de la sede administrativa a que se refiere el artículo, serán desarrolladas más adelante; entre tanto, mencionaremos ahora que la otra circunstancia es que el reconocimiento también puede ser logrado extrajudicialmente.

Que luego ese reconocimiento extrajudicial, puede ser convalidado judicialmente, o no.

También que cuando alude a la palabra acuerdo, este puede ser como un acto bilateral que sucede simultáneamente o que puede ser diferido por lograrse el reconocimiento en un momento posterior.

De igual forma, podría ser que el reconocimiento sea un acto unilateral de uno de ellos, y a continuación se acepte ese reconocimiento por parte de la destinataria del mismo.

Sobre el momento en el cual se produce el reconocimiento, sea judicial o extrajudicial, puede consultarse a Juan Manuel Villarruel y Oscar D. Viana en sus publicaciones: El procedimiento del pronto pago en sede laboral, del año 1983, ZEUS T. 32 D-155/160 y Acuerdos administrativos y pronto pago laboral, del año 1998, ZEUS T. 77 D-11/13.

5.3. ACTO.

Después, dice la norma que estamos tratando...**reconociere adeudar a la otra...** (La negrilla nos pertenece), y aquí veremos que en cuanto al reconocimiento de deuda Manuel Ossorio⁵⁹ nos remite al reconocimiento de las obligaciones precisándola como la “Declaración por la cual una persona acepta estar sometida a una obligación respecto de otra.”

Desarrollaremos *in extenso* que es el reconocimiento según nuestro derecho positivo, en el capítulo siguiente.

En lo inmediato señalaremos que los reconocimientos de deudas laborales pueden originarse fuera del proceso o de la sede administrativa, pero para que dicho reconocimiento viabilice el instituto PRONTO PAGO, deberá necesariamente ventilarse y convalidarse dentro de un proceso, sea este judicial o en sede administrativa.

Así las cosas, ese reconocimiento de un crédito laboral en sede administrativa, puede ser en ocasión de alguna audiencia de conciliación convocada en dicha sede, conforme a la ley provincial 10.468, ya sea para tratar conflictos individuales, o para el tratamiento de conflictos colectivos.

En este supuesto, a pedido de parte interesada, la Secretaría esta facultada a convocar a audiencia a las partes (empleadora – empleada) para intentar alcanzar un acuerdo o avenimiento, que plasmado este, en el acta respectiva de conformidad a lo dispuesto en dicha ley, será suficiente para fundar la petición de PRONTO PAGO.

Lo mismo para el caso de que el conflicto a tratar no sea particular sino colectivo, y que en caso de arribar a un acuerdo, quedará expedita la vía para el PRONTO PAGO respecto de cada justiciable afectado por ese conflicto.

Quien se considere legitimado a peticionar el PRONTO PAGO en virtud a un acuerdo logrado en ocasión de un conflicto colectivo, deberá acreditar que puede ser tenido dentro de los términos del acuerdo arribado, como beneficiario del mismo.

Similarmente, puede lograrse el reconocimiento en cualquier estado del juicio, como lo tratáramos anteriormente, ora al trabarse la litis, ora posteriormente en cualquier estado o actuación llevada ante el órgano jurisdiccional.

De esta suerte, el consentimiento parcial de una sentencia, implica reconocimiento de la parte no cuestionada de la misma. Desenrollaremos este evento particularmente, en la oportunidad de tratar la vinculación entre el artículo 121 y el artículo 109⁶⁰ del CPL.

Juan Manuel Villarruel y Oscar Daniel Viana explican en su publicación El procedimiento del pronto pago en sede laboral⁶¹ en el año 1983 (ZEUS T. 32 D-155/160), que el reconocimiento es un acto voluntario (de quien reconoce), que debe referirse a un sujeto y a una deuda determinados, esto es:

a) en cuanto referirse a un sujeto, porque indica a quien le esta reconociendo una deuda;

y

b) en cuanto a referirse a una deuda determinada, porque refiere a los rubros y/o cifras de la deuda de origen laboral, o sea, detallar que parte de la deuda esta reconociendo; el crédito que se esta reconociendo.

Esto así, si estamos frente a un reconocimiento expreso. Porque los citados autores, entienden que existen también el reconocimiento implícito y aún el tácito.

El reconocimiento expreso es entonces, una actividad voluntaria y directa.

Y el reconocimiento implícito puede surgir por una omisión, así será cuando la ley establezca la carga de expresarse sobre algunos puntos, y que el interesado en defenderse no se exprese sobre ellos negándolos o desconociéndolos.

En este caso, la ley frente a esa omisión, instituye los apercibimientos de tener por reconocido todo aquello que no fuese negado expresamente en la oportunidad de hacerlo.

Por ejemplo al contestar la demanda, el artículo 47 inciso b⁶², establece la carga al demandado de reconocer o negar expresamente cada hecho que haya sido expuesto en la demanda. El apercibimiento por negar genéricamente, por responder evasivamente o por el silencio mismo, implica para la ley, el reconocimiento de la verdad de los hechos a que se refieran. Este es un caso de reconocimiento implícito, en que el reconocimiento es el apercibimiento instituido por la ley.

El reconocimiento implícito, derivará también de un reconocimiento explícito previo como ser por ejemplo la procedencia de los rubros aguinaldo y vacaciones proporcionales en caso que el demandado reconozca la relación laboral.

El reconocimiento tácito será cuando por ejemplo, el demandado exprese como cierto un hecho que importe la admisión de la existencia del derecho invocado por el actor, aunque en el mismo conteste proceda a negar específicamente el hecho expresado por el actor.

Muestra del reconocimiento tácito, es que el demandado haya despedido al actor por falta o disminución de trabajo, que ponga a disposición de este la indemnización

correspondiente (artículo 247⁶³ LCT) y, que al ser demandado, niegue en su contestación de demanda genéricamente todo o específicamente el despido, y luego reconozca u ofrezca como prueba, la misiva que notifica el despido y/o los recibos de pago de la indemnización.

5.4. OBJETO.

El artículo 121 exige que ese reconocimiento deba ser de...**un crédito cuyo importe fuera líquido o pudiera liquidarse por simples operaciones contables...** (La negrilla nos pertenece). Tal como lo apuntáramos anteriormente, la existencia de un crédito líquido o fácilmente liquidable es uno de los requisitos para que el instituto PRONTO PAGO proceda.

Y es el requisito común cualquiera sea el reconocimiento, ora sea reconocimiento judicial, ora sea extrajudicial, ora reconocimiento explícito, ora fuere implícito, o haya sido reconocimiento tácito.

Transmitiremos aquí un concepto de crédito líquido dado por Manuel Ossorio⁶⁴, quien dice que crédito líquido es “el que se concreta en una cantidad de dinero exactamente precisada”.

Si no es líquido en lo contable y jurídicamente, esto es, que sea cierto en cuanto a la cantidad o valor, si no fuera posible materializar el importe del crédito, no procederá es instituto PRONTO PAGO.

Debe estar libre de condiciones y plazos, su exigibilidad no debe depender de ningún plazo o condición.

Entendemos que la liquidez a que se refiere la norma es la posibilidad de materializar el importe del crédito en dinero, debiendo surgir este importe de las constancias acompañadas por las partes en el proceso de que se trate, como hemos dicho anteriormente, sea este proceso judicial o administrativo.

El texto legal nos presenta que si no es líquido el crédito, puede ser logrado por simples operaciones contables, entendemos que la simplicidad a que se refiere la norma no significa que sea fácil la tarea de lanzarse al cálculo y alcanzar exitosamente un resultado, pero que intentado el cálculo, este sea válidamente realizable por los métodos de la ciencia contable.

5.5. CAUSA-FUENTE.

También exige la norma que el crédito...**tuviera por origen la relación laboral...** (La negrilla nos pertenece), por ello, cuando una persona realice voluntariamente a favor de otra, actos; ejecute obras o preste servicios, bajo la dependencia económica y técnica de la segunda, habrá relación laboral y es esta relación, la que nos fija quienes son los legitimados para intentar este instituto en estudio.

La norma así, en aras de proteger todo vínculo laboral, ha consagrado un criterio amplio, respecto a que expresa, que debe tener origen en la relación laboral. Alcanza que el reconocimiento del crédito tenga su fundamento en la prestación laboral, para que ese reconocimiento sea fuente obligacional a los fines del artículo 121 CPL.

El término relación laboral es más amplio que el término contrato de trabajo. La relación laboral incluye al contrato de trabajo. Presumamos el caso en que no hay contrato de trabajo porque el objeto es ilícito o prohibido, y que sin embargo, hay rubros laborales y relación de trabajo.

Igualmente, porque puede existir relación laboral, sin que se haya formalizado contrato de trabajo alguno.

Particularmente este instituto admite además los créditos por rubros civiles pero que son reclamados como consecuencia de una relación laboral, tal es el caso de la indemnización que corresponda a un dependiente por los daños y perjuicios ocasionados al haber sufrido un accidente de trabajo.

La expresión precedente, pensamos que es necesario aclararla, porque la exigencia de la ley requiere que el crédito que se reclame tenga fundamento en la relación laboral, y es así que, en cuando las pretensiones civiles, si estas tienen su origen o asiento en un vinculo laboral, aún procede la aplicación del instituto PRONTO PAGO.

5.6. IMPULSO.

¿Cómo ha de desplegarse el instituto? ¿Puede el Juez articular este instituto de oficio? Para responder a estos interrogantes, el artículo indica que...**el Juez, a petición de parte...** (La negrilla nos pertenece). Y repararemos en la lectura del mismo, en que literalmente la norma veda al Juez la posibilidad de articular este instituto de oficio.

Vimos anteriormente que el reconocimiento si fuera judicial, puede darse tanto en la instancia baja como en la alzada, entonces, ponderamos que es preciso ahora comentar que la palabra Juez, deberá ser entendida en un sentido amplio; o sea: como Juez y como Tribunal (para el caso de la Cámara).

Decíamos que esta vedada al Juez la posibilidad de articular este instituto de oficio, ya que el PRONTO PAGO no rige en interés de la ley, sino en interés de la parte acreedora.

O sea, exige la ley y con criterio, la actividad del requerimiento de la parte interesada.

Esta actividad de peticionar es la que pone en funcionamiento el instituto, la cual una vez ejercida sujeta a las partes a la decisión judicial.

Puede el juez sin embargo; una vez que el interesado ha puesto en marcha el instituto, como director del proceso, ya dentro de sus facultades, avocarse a la tarea de determinar de oficio la cifra, para abreviar los trámites, si es que las partes no ajustan el monto, supongamos frente a créditos laborales tales como sueldos impagos, sueldo anual complementario impagos, vacaciones que se adeuden, etc.

Puede renunciarse la petición del PRONTO PAGO, una vez puesto en marcha el instituto.

La prescripción bienal que establece el artículo 256⁶⁵ LCT, también es aplicable al PRONTO PAGO.

El referido artículo explica que el plazo común para la prescripción de las acciones que sean relativas a los créditos que provienen de las relaciones de trabajo individuales y de los convenios colectivos de trabajo, de los laudo arbitrales y de las disposiciones y reglamentos del derecho del trabajo, es a los 2 (dos) años, desde el momento en que la suma sea debida.

Para el caso de accidentes de trabajo rige el mismo plazo.

El artículo 256 LCT es una norma que tiene carácter de orden público y por ello es plazo no puede ser modificado por convenciones de las partes, ni individuales ni colectivas.

5.7. PROCEDENCIA; CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS.

Apuntábamos *ab initium* de este capítulo que para que este instituto específico del procedimiento laboral proceda, es necesario se cumplan tres requisitos; y que ellos eran:

- 1) Reconocimiento de deuda;
- 2) Crédito líquido o liquidable por operaciones contables; y
- 3) Origen de este crédito en una relación laboral.

Si resultara entonces que se cumplen los requisitos mencionados; o sea, tenemos una deuda que ha sido reconocida; esa deuda es de un crédito líquido o fácilmente liquidable y todo ello surge de una relación laboral: ¿Qué es lo que deberá hacerse entonces?

La cuestión debe resolverla el Juez, que deberá ordenar el pago inmediato de ese crédito, una vez verificados los requisitos para su procedencia.

Esto es justamente, porque el artículo 121 continúa diciendo...**ordenará su inmediato pago...** (La negrilla nos pertenece).

Su inmediato pago podrá ser ordenado por Su Señoría, en el caso de que surja de los autos claramente una cifra líquida o los datos concretos para obtenerla a través de una operación contable.

Pero si no surge claramente de los datos aportados, la parte interesada podrá tratar de obtenerlos introduciendo nuevos elementos para su cálculo o pautas para alcanzarlo, debiendo dar traslado a la contraria de esa determinación (para no cercenar el derecho de defensa que le asiste).

Una vez alcanzada la cifra; se presenta la planilla; se la pone de manifiesto por el término y bajo los apercibimientos de ley. Si no fuera impugnada, queda consentida la planilla.

Entre tanto, se tiene el auto de aprobación de planilla; y así, se ordenará su inmediato pago.

¿Cómo habrá de seguirse ahora que la planilla fue consentida?

Habrá que, revelando el interrogante, efectuar la intimación de PRONTO PAGO al deudor.

Se intima el PRONTO PAGO al deudor, notificándolo por cédula en los domicilios real y legal, pudiendo ser también que el litigante se notifique en forma personal (artículo 21 CPL) o que se lo notifique a través de pieza certificada con acuse de recibo – medio telegráfico – (artículo 25 segundo párrafo CPL).

Néstor H. Rivera Rúa⁶⁶, sustenta la idea de que en el caso de que el deudor hubiere desaparecido, sin subsistir el domicilio por él denunciado y que fuera el procesalmente válido, podría efectuarse su notificación a través de edictos, a los efectos de la intimación de PRONTO PAGO.

Coincidimos con la opinión de Rivera Rúa, de notificar a través de edictos a aquella contraparte – deudora que sin sustituir domicilio a los efectos legales, hubiere desaparecido del procesalmente válido.

En cuanto al plazo de la intimación de PRONTO PAGO, la ley no lo determina en absoluto, sino que se refiere al término **inmediato** (La negrilla nos pertenece).

Consultamos el diccionario⁶⁷ para definir dicho término, resultando nuestra búsqueda en que el término inmediato es un adjetivo que significa continuo, o muy cercano. Aquello que no tiene intermediario, algo que es instantáneo.

No nos aclara por supuesto, el plazo que debe llevar la intimación, ya que tampoco lo hace la norma; pero nos revela que este no debe ser largo.

Es sensato pensar, que los legisladores han creído que el intérprete utilizará las herramientas que tanto el Código de Procedimientos Laboral, como la Ley de Contrato de Trabajo establecen para el caso de vacíos legales (artículo 11 LCT⁶⁸ y artículo 128 CPL⁶⁹).

Ese pensamiento, nos conlleva a analizar cuál es el plazo que llevará la intimación según el Código de Procedimiento Laboral y la Ley de Contrato de Trabajo, encontrando que según el CPL, el plazo más inmediato es el estipulado en su artículo 32⁷⁰; para los traslados y vistas; siendo este de tres (3) días para consentir o no las providencias judiciales y los traslados. Dice el artículo 32 CPL: “Los traslados o vistas que no tuvieran un término establecido en este código, o para los que el juez o tribunal no fijare uno menor, se consideran corridos por tres días.”

Sin perjuicio de lo indicado por el artículo 32 CPL, puede igualmente fijarse un plazo menor, de dos (2) días; por ejemplo si se pudieran justificar por razones de urgencia; dado que es el plazo mínimo que surge del derecho laboral de fondo; y que es señalado en el artículo 57 LCT⁷¹.

Distinguimos en virtud de lo expuesto que el juez o tribunal, en uso de sus facultades como director del proceso, puede; si lo así lo considera, fijar un término menor a tres (3) días por dos tesituras. Ellas son, la primera: porque el 32 CPL contempla la posibilidad de que el juez o tribunal fijen un plazo menor, y si no lo fijan, se entiende que es corrido por tres días; la segunda porque el artículo 57 LCT señala al plazo de dos (2) días, como el mínimo que puede darse.

Nos sentimos inexcusablemente obligados a aclarar, de que cualquiera sea el caso en que Su Señoría considere dar un término menor, dicho plazo no podrá ser inferior a dos (2) días y que solo correrán durante los días hábiles, en razón de que así se computan los términos procesales (artículo 31 CPL⁷²).

¿Cuenta el deudor intimado al pago, con el plazo de gracia?

Dejaremos aquí esta inquietud; sobre si sucede al plazo otorgado – cualquiera sea este – el denominado plazo de gracia; y que será despachada su respuesta más adelante.

5.8. INCUMPLIMIENTO – CONSECUENCIAS.

El primer párrafo del artículo 121 termina diciendo...**quedando expedito en caso contrario el procedimiento establecido en este Código para su ejecución.** (La negrilla nos pertenece).

Activa el primer párrafo *in fine* del artículo 121 el funcionamiento de los artículos 122 y 123 del CPL, refiriéndose a la ejecución de sentencia, en el caso de que la intimación al pago no sea satisfecha por el deudor, o por un tercero a nombre de este.

Si cumplido el plazo de la intimación para que el deudor consigne el pago de la suma adeudada según la planilla respectiva que ha sido ejecutoriada oportunamente; sin que el obligado haya depositado el importe exigido; o sin que lo de en pago al acreedor de alguna manera, quedará despejado el camino para que el acreedor insatisfecho inicie la vía de ejecución de sentencia.

Prevenimos que en este supuesto que se ha puntualizado; debe darse por cumplida la intimación a que refiere el artículo 122 CPL (intimación de pago al deudor de la liquidación íntegra y detallada de capital, intereses y costas practicada en una sentencia); y que debe ordenarse directamente el embargo y ejecución previstos en el artículo 123 CPL.

Este último artículo, impone la traba de embargo sobre los bienes del deudor, si este no efectuó el pago dentro de los tres (3) días de ser notificado de la intimación al pago.

Será decretada la venta de los bienes del deudor, previamente embargados. Un martillero designado a esos fines, venderá en subasta pública los bienes y el producido de los mismos, servirá para satisfacer la acreencia de dependiente.

5.9. SENTENCIA CONSENTIDA PARCIALMENTE.

Y finalizando el tratamiento del instituto, hallamos el segundo y último párrafo del artículo 121 que expresa que...**En caso de que la sentencia fuera consentida parcialmente, procederá igualmente el pago inmediato o la ejecución en lo que no ha sido objeto de recurso.** (La negrilla nos pertenece).

Esta parte final del artículo 121 CPL, es la que guarda íntima relación con el artículo 109⁷³ del mismo cuerpo legal.

Impulsando; la vinculación del artículo 109 CPL con la del segundo párrafo del artículo 121; el funcionamiento del instituto PRONTO PAGO respecto de aquella parte de la sentencia que no ha sido objetada.

Comentábamos *passim* al referirnos sobre reconocimiento; que el consentimiento parcial de una sentencia, implica reconocimiento de la parte no cuestionada de la misma y que desarrollaríamos esta circunstancia particularmente, en la oportunidad de tratar la vinculación entre el artículo 121 y el artículo 109 del CPL.

Se presenta en adelante la oportunidad de avocarnos a esta cuestión; que será desarrolla en el próximo punto.

6. VINCULO DEL INSTITUTO PRONTO PAGO CON EL ARTÍCULO 109 CPL.

El artículo 109 CPL es el que puntualiza la forma y el plazo en que debe interponerse el recurso de apelación contra una sentencia definitiva sobre el principal en toda clase de juicios; o contra las resoluciones que acojan excepciones; o contra las resoluciones que rechacen excepciones; o contra autos que causen un gravamen que no pueda ser reparado por la sentencia definitiva. Todos estos detallados en el artículo 108⁷⁴ CPL.

Dentro de los cinco (5) días de la notificación de la sentencia o de cualquiera de los otros supuestos enumerados en el artículo anterior, podrá ser deducida la apelación. Quién la plantee, debe expresamente pronunciarse sobre si la apelación es total o parcial; y si fuera parcial debe especificar cuales son los puntos o rubros de la sentencia que recurre.

El artículo en estudio, impone la carga al apelante de que si no cumple con esos recaudos, se tendrá al recurso por no interpuesto. Los recaudos son: a) expresar si la

sentencia es apelada en su totalidad o parcialmente; y b) si es parcialmente, precisar los rubros o puntos de la sentencia que recurre.

El deber del apelante de tener que especificar si la apelación es total o parcial es el vínculo que une al artículo con el instituto PRONTO PAGO; ya que en caso de que la sentencia sea recurrida parcialmente, significará que existe una parte de la misma que es consentida, y sobre esta procede el pago inmediato.

La exigencia de precisar cuales son los rubros o puntos de la sentencia que recurre el apelante, es a lo fines – desde la óptica de este instituto – de posibilitar la inmediata ejecutividad de los que no han sido recurridos, mientras estos cumplan con el requisito de ser líquidos o fácilmente liquidables.

O sea, que frente a los puntos o rubros de la sentencia sobre los que el recurrente no se pronuncie, serán considerados reconocidos a los fines del instituto PRONTO PAGO, y si estos resultan ser líquidos o fácilmente liquidables por operaciones de la ciencia contable, se intimará su inmediato pago al deudor a fin de que el acreedor logre materializar su acreencia de naturaleza alimentaria.

7. VÍNCULO DEL INSTITUTO PRONTO PAGO CON EL ARTÍCULO 51 INCISO 2, APARTADO 1 CPL.

El artículo 51 CPL⁷⁵ despliega la Audiencia de Trámite dentro del juicio en primera instancia.

No vamos a desarrollar dicha audiencia en este trabajo, ya que excede los objetivos que se propuso estudiar en el mismo; pero si nos referiremos a la segunda

etapa de la audiencia, que es la siguiente a la que el juez intentará lograr una conciliación entre las partes.

Dice el apartado 1 del inciso 2º del artículo 51⁷⁶: “Si la conciliación hubiera sido parcial el trámite proseguirá respecto de los puntos no avenidos, sin perjuicio del procedimiento de pronto pago establecido en este código”.

Entonces, si en ocasión de celebrarse la audiencia se ha alcanzado un acuerdo parcial, y supongamos que este sea sobre reconocimientos de rubros y pago; y que el deudor no cumpla con el pago. En consecuencia, el trámite no seguirá según su estado; sino que en cuanto al acuerdo parcial logrado y no cumplido por el deudor, abre la posibilidad al interesado de articular el instituto PRONTO PAGO.

Opinamos que análogo escenario merece cualquier avenimiento logrado entre las partes de acuerdo al artículo 56 CPL⁷⁷, que permite que en cualquier estado el juicio, el juez o los jueces si fuera en la alzada, pueden convocar a las partes una audiencia para intentar conciliarlos.

En caso de lograr un acuerdo, y que el mismo signifique un reconocimiento y que surja de este un crédito líquido o liquidable, y no sea cumplido por el deudor. Como nos referíamos recientemente, el trámite no seguirá según su estado; sino que en cuanto al acuerdo parcial logrado y no cumplido por el deudor, abre la posibilidad al interesado de articular el instituto PRONTO PAGO.

Antes de dar por finalizado el presente capítulo, debemos responder el interrogante que hubimos dejado planteado en el mismo; y el cual es: si el deudor intimado al pago contaba o no con el plazo de gracia.

Recordemos antes de dar la respuesta, que se intima el PRONTO PAGO al deudor, notificándolo por cédula en los domicilios real y legal, pudiendo ser también que el litigante se notifique en forma personal (artículo 21 CPL) o que se lo notifique a través de pieza certificada con acuse de recibo – medio telegráfico – (artículo 25 segundo párrafo CPL). Y que Rivera Rúa sustenta la idea de que en el caso de que el deudor hubiere desaparecido, sin subsistir el domicilio por él denunciado y que fuera el procesalmente válido, podría efectuarse su notificación a través de edictos. Idea esta última, a la cual adherimos.

Dado que hay que notificar por cédula al deudor en ambos domicilios, real y *ad litem*, puede prestarse a la confusión de considerar que puede equipararse al deudor – parte, con su patrocinante o apoderado, y creer que el deudor cuenta con el plazo de gracia que es una facultad de los profesionales.

El Código de Procedimientos Laboral en su artículo 30 párrafo segundo⁷⁸ establece la posibilidad a los profesionales de recibirles aquellos escritos que no pudieron ser presentados en las horas de oficina de día de vencimiento del plazo respectivo de que se trate, y recibirlos en secretaría durante las horas de audiencia del día hábil siguiente al vencimiento del plazo, denominándose este como plazo de gracia o término de gracia.

Este plazo (y no día de gracia) es una facultad otorgada al litigante fundada en la actividad que desarrollan los profesionales en los palacios de tribunales, y que tiene su soporte en la discordancia que existe entre la limitación horaria de los tribunales en relación a los modos de contar los intervalos del derecho.

Por todo ello, el plazo de gracia no es una prórroga sino que es una facultad de los litigantes; pero no del deudor.

Deviene oportuno responder ahora a la inquietud planteada, manifestando que no cuenta el deudor con plazo de gracia, independientemente de cualesquiera fuera el término por el cuál se le haya intimado al pago.

Entrando en la etapa final de este capítulo, y teniendo presente los puntos de nuestra introducción, podemos advertir que el instituto PRONTO PAGO se cimentó como una protección al trabajador, de percibir en lo inmediato aquel crédito que no le fuera controvertido; pero que al no establecerse el trámite a seguirse para articularlo esos cimientos de protección se ven truncados, vulnerándose de esta manera la inmediata disposición de sus derechos alimentarios.

Sobre la existencia de un crédito líquido o fácilmente liquidable, es este uno de los requisitos indispensables para la procedencia del instituto, sin el cual el PRONTO PAGO no tendría lugar. El crédito líquido o liquidable, junto con el reconocimiento de deuda (cualquiera sea la clase del reconocimiento) y que el origen de los mismos devenga de un relación laboral, abren la posibilidad de implementar esta herramienta del derecho procesal laboral.

Creemos probados los puntos que nos propusimos demostrar en la introducción de este tercer capítulo.

Como colofón, al acabar este capítulo, damos cuenta que acerca de la laguna en el procedimiento a la que nos referimos *passim*, será desarrollada en el próximo y último capítulo de este trabajo.

Capítulo IV

LA LAGUNA LEGAL EN EL PROCEDIMIENTO.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La reforma, incorporación de texto. 3. Precisión de conceptos. 3.1. Acuerdo. 3.2. Reconocimiento. 4. Reconocimiento Judicial. 4.1. Reconocimiento Tácito 5. Reconocimiento Extrajudicial. 5.1. Reconocimiento logrado en sede administrativa. 5.2. Correspondencia Epistolar. 6. Consecuencias de no precisar la vía. 7. El Vacío legal acerca del procedimiento para el PRONTO PAGO LABORAL. 8. Soluciones propuestas al respecto. 9. Consideraciones. 10. Propuesta. 10.1. Proyecto. 11. Epílogo. 12. Verificación de los extremos de este trabajo.

1. INTRODUCCIÓN.

En esta última etapa del presente trabajo, abordaremos el tema de la laguna legal en el procedimiento del Instituto en estudio, trataremos de demostrar que es necesario darle un tratamiento especial para definir la vía procesal por la cual debe tramitarse el PRONTO PAGO.

Examinaremos la particular situación del reconocimiento de deuda logrado por correspondencia epistolar.

Para comprender las particularidades que plantea el estudio de este instituto se ha recolectado y analizado material doctrinario y legislativo.

Juzgamos interesante su estudio, ya que resulta conveniente a los intereses del dependiente que se precise con la mayor premura posible, el trámite procesal que debe articularse, en razón de evitar que se siga dilatando la disposición de su crédito.

2. LA REFORMA, INCORPORACIÓN DE TEXTO.

Mostrábamos en el capítulo anterior al presente; que en el año 1992 mediante la ley provincial 10.888 se agregó al artículo 121 CPL la expresión **...o en acuerdo celebrado en sede administrativa...** (La negrilla nos pertenece); quedando así incorporado el supuesto de que el reconocimiento puede nacer también extrajudicialmente.

No se definió, en el momento de hacer este agregado al instituto PRONTO PAGO, el procedimiento que debía aplicarse para articularlo. Ni en ese momento, ni posteriormente.

Encontramos allí, la laguna legal en el aspecto procesal, el la cual lleva el nombre este capítulo. El vacío en cuanto al procedimiento que debe imprimirse al PRONTO PAGO para su aplicación concreta ante un reconocimiento extrajudicial.

3. PRECISIÓN DE CONCEPTOS.

Para avanzar, juzgamos necesario precisar las nociones sobre los aspectos que estamos estudiando.

3.1. ACUERDO.

Señalar el alcance de este término inserto en la expresión que introdujo la ley 10.888 en el artículo 121 CPL comenzó por la inquietud de Roxana Mambelli⁷⁹. Al referirse sobre el término acuerdo, la autora citada acertó al exponerlo como “el acto celebrado ante el funcionario competente y plasmado en un documento que por tal motivo tiene el carácter de instrumento público”.

Autores como Juan Manuel Villarruel y Oscar Daniel Viana desplegaron el abanico de oportunidades en las que la expresión acuerdo, puede verse reflejada. Y distinguieron 3 oportunidades en las que puede quedar constituido un acuerdo: a) como acto bilateral simultaneo; b) como acto bilateral diferido; y c) como un reconocimiento unilateral y la posterior aceptación de la contraparte.

a.- En cuanto al acuerdo alcanzado como acto bilateral simultáneo, es cuando todas las partes se encuentran al mismo tiempo, en el mismo lugar y expresamente ajustan sus voluntades.

b.- En cuanto al acuerdo alcanzado como acto bilateral diferido, es cuando las voluntades se ajustan en distinto tiempo, o sea, las expresiones de voluntad no se producen en el mismo momento sino que se concretan en distinta ocasión.

c.- En cuanto al acuerdo alcanzado como un reconocimiento unilateral y la posterior aceptación de la contraparte, es cuando una de las partes reconoce expresamente la deuda que tiene con otra; y luego esta otra viene a aceptar ese reconocimiento. Sería encuadrable también dentro de la bilateralidad diferida.

Puede verse lo expuesto en la publicación *Acuerdos Administrativos y Pronto Pago Laboral*⁸⁰, de los citados autores, sin perjuicio de que pueden suscitarse otras posibilidades de acuerdos más allá de los explicados por estos autores.

Considera Roxana Mambelli⁸¹, que el hecho de que la ley no exija la homologación de ese acuerdo, es sensata. Porque siendo el acuerdo en sede administrativa un instrumento público, tiene esta la fehaciencia necesaria para que sea ejecutivo a los fines del PRONTO PAGO.

Para que sea incluido en el presupuesto de la norma; ese acuerdo debe haber sido incumplido. Si no fuera así, no nace la posibilidad al interesado de solicitar su PRONTO PAGO ante el órgano jurisdiccional.

3.2. RECONOCIMIENTO.

Decíamos en el capítulo anterior que desarrollaríamos *in extenso* que es el reconocimiento según nuestro derecho positivo, en el capítulo siguiente. Bueno; estamos ahora en la circunstancia de desarrollarlo.

El artículo 718 del Código Civil⁸² dice que “El reconocimiento de una obligación es la declaración por la cual una persona reconoce que esta sometida a una obligación respecto de otra persona.”

Y el artículo 719⁸³ del mismo cuerpo legal dispone que “El acto del reconocimiento de las obligaciones está sujeto a todas las condiciones y formalidades de los actos jurídicos”.

Se juzgaría concebido al reconocimiento como una confesión, desde el punto de vista que el artículo 718 solo hace referencia a una declaración; y por lo cual quedaría restringido solo al reconocimiento expreso. Pero el artículo 720 *in fine*⁸⁴ C.C. admite que el reconocimiento puede ser tácito (será así cuando resulta de pagos hechos por el deudor, aclara el artículo 721 C.C.⁸⁵).

En cuanto a la naturaleza jurídica del reconocimiento⁸⁶, la doctrina mayoritaria dice que se trata de un acto jurídico unilateral. En este acto, el deudor mediante una declaración de voluntad admite la existencia de una obligación a favor de otro sujeto; declaración que produce efectos jurídicos y que lo sujeta a las consecuencias que por derecho correspondan.

Otra corriente doctrinaria, opina que el reconocimiento es un hecho jurídico. A este hecho la ley le imputa consecuencias jurídicas con independencia de lo que las partes hayan querido.

Y otros consideran que el reconocimiento puede ser según cada caso, o un acto jurídico unilateral o un hecho jurídico, sea que el deudor reconozca como suya una deuda y se someta a ella, o que se le aproveche como efecto interruptivo de la prescripción.

Como el acto en que se da el reconocimiento está sujeto a las condiciones y a las formalidades de los actos jurídicos; entendemos que será necesario: a) que se haga mediante una manifestación de voluntad; b) que esa manifestación este libre de vicios; c) que la persona tenga capacidad para cambiar válidamente el estado de su derecho, o sea, que la persona que realiza la manifestación de voluntad sea capaz; y d) que el objeto del acto de reconocimiento sea lícito, ya que si fuera ilícito o no existiera o fuere de imposible cumplimiento el reconocimiento carece de validez.

Y por último, no es indispensable que el autor del reconocimiento quiera que se produzcan sus efectos jurídicos.

La trascendencia del reconocimiento, radica además, en que este importa la interrupción de la prescripción, emanada por quien es deudor.

Uno de los caracteres del reconocimiento es que este, es irrevocable. El reconocimiento se debe referir a un vínculo jurídico, o sea, a una obligación en sí misma, y no a los hechos en los que la obligación se origine.

El reconocimiento, entendemos que es un acto unilateral; hemos mencionado las distintas naturalezas jurídicas que se le atribuyen. Para integrarlo solo basta la voluntad del deudor, con independencia de la del acreedor.

Es un acto declarativo y no constitutivo o traslativo de derechos. O sea, la obligación ya existe, el acto de reconocimiento; valga la redundancia; solo la reconoce.

Es un acto que está alcanzado por el principio de la libertad de formas que consagra el Código civil en el artículo 974, ya que los interesados pueden realizarlo en la forma que estimen conveniente; y por ello como regla es un acto no formal.

El reconocimiento es entonces el acto jurídico por el cual una persona acepta que se encuentra sometida como deudor de una obligación respecto a otra persona.

Autores como Daniel Ramón Pizarro y Carlos Gustavo Vallespinos⁸⁷ señalan que la expresión reconocimiento es empleada en nuestro Código Civil en dos sentidos que no siempre coinciden.

El primero de esos sentidos es como un acto del deudor, ya sea expreso o tácito, en que admite la existencia de una deuda (Artículos 720 y 721 C.C.); el otro sentido es en cambio; cuando el término acto, es usado refiriéndose a un instrumento (Artículo 722 C.C.) en el cual es el título que emite el deudor y donde surge claramente el reconocimiento, es usado como continente formal de lo reconocido.

4. RECONOCIMIENTO JUDICIAL.

Sin dudas, que es aquel reconocimiento que se produce dentro de un juicio, en cualquiera de sus etapas procesales y en cualesquiera de sus instancias, ora al trabarse la litis, ora posteriormente en cualquier estado o actuación llevada ante el órgano jurisdiccional.

Si en cualquier estado del juicio, una de las partes reconoce adeudar a la otra, un crédito líquido o fácilmente liquidable por operaciones de la ciencia contable, y tiene su origen en una relación laboral, estamos en presencia de una situación que cumple con los presupuestos necesarios para exigir el PRONTO PAGO, por parte del interesado.

4.1. RECONOCIMIENTO TÁCITO.

Creemos que solo puede juzgarse la posibilidad del reconocimiento tácito, si estamos en sede judicial, puesto que admitirla dentro de la sede administrativa importaría un menoscabo a las garantías constitucionales del debido proceso.

Esto lo apreciamos así, porque dicha garantía sólo se asegura a través de un proceso judicial; y no de uno administrativo. Este último puede ser revisado en sus decisiones en la sede judicial. Ya que aunque parezca insignificante el comentario: un proceso judicial no es lo mismo que un procedimiento administrativo; y por esa razón dado que el reconocimiento puede ser expreso, implícito o tácito; estimamos que el expreso podrá ser tanto en sede judicial como en la extrajudicial; pero calificar un reconocimiento tácito sin menoscabar la garantía del debido proceso, sólo será válido en la sede judicial.

Tácito será el que surge de hechos de la conducta del deudor, si tienen la suficiencia para convencer que la voluntad del deudor fue la de admitir la existencia de la obligación.

Entonces será así cuando por ejemplo, el demandado exprese como cierto un hecho que importe la admisión de la existencia del derecho invocado por el actor, aunque en el mismo conteste proceda a negar específicamente el hecho expresado por el actor.

Supongamos el caso en que el demandado haya despedido al actor por falta o disminución de trabajo; que ponga a disposición de este la indemnización correspondiente (artículo 247 LCT) y, que al ser demandado, niegue en su contestación de demanda genéricamente todo o específicamente el despido, y luego reconozca u ofrezca como prueba, la misiva que notifica el despido y/o los recibos de pago de la indemnización.

El artículo 721 C.C. da una muestra de reconocimiento tácito, expresando que los pagos hechos por el deudor, reflejaran un reconocimiento tácito por parte de este.

Pensamos que los pagos no son el único ejemplo, entendiendo que todo acto de parte del deudor, del cual se desprenda que admite la existencia de una obligación, es reconocimiento tácito, pudiendo ser el ofrecimiento de una garantía para asegurar la obligación; o la entrega de un cheque, luego rechazado, en pago de la deuda; o la solicitud de un prórroga para realizar el pago entre otras.

5. RECONOCIMIENTO EXTRAJUDICIAL.

Contrario al reconocimiento judicial; el extrajudicial es el alcanzado fuera de la actuación que se lleva ante el órgano jurisdiccional.

5.1. RECONOCIMIENTO LOGRADO EN SEDE ADMINISTRATIVA.

Nótese que la norma se refiere a sede administrativa; sin precisar que ésta sea sede administrativa laboral; abriendo así la posibilidad de que los reconocimientos a los que hace referencia para los efectos del PRONTO PAGO, puedan producirse en otros organismos administrativos tales como AFIP; o ANSES; o API; o Cajas de Jubilaciones⁸⁸.

La norma no distingue; y reputamos juicioso no distinguir donde la propia ley no lo hace; así que si bien es posible lograr un reconocimiento en cualquier otro ámbito administrativo que de fehaciencia de lo acontecido ante el mismo, pensamos que es más factible que dicho reconocimiento en sede administrativa suceda en la sede administrativa laboral.

5.2. CORRESPONDENCIA EPISTOLAR.

El reconocimiento de crédito que surja mediante el intercambio de correspondencia epistolar entre las partes, no es un reconocimiento logrado en sede administrativa; pero sí es extrajudicial.

A los efectos de la procedencia del PRONTO PAGO el reconocimiento que surge del intercambio de correspondencia epistolar entre las partes, inevitablemente deberá transitar la vía judicial.

6. CONSECUENCIAS DE NO PRECISAR LA VÍA.

Indicamos *ad inicum* que en el momento de incorporar al instituto PRONTO PAGO, la posibilidad de reconocimiento en sede administrativa; más aún; que esto admite la posibilidad de aquellos reconocimientos extrajudiciales; no se definió ni en ese momento, ni posteriormente el procedimiento que debía aplicarse para articularlo.

¿Cómo llegamos desde el acuerdo celebrado en sede administrativa, hasta la aplicación de la orden de inmediato pago que debe dictar el Juez? Y en caso de ser incumplida la intimación de pago; ¿Cómo explayarnos hasta lo establecido en el artículo 123 CPL, para el embargo y ejecución de sentencias?

Consecuencia de esta imprecisión, es el vacío legal acerca del procedimiento para el PRONTO PAGO LABORAL y que se desarrollara en el punto siguiente.

7. EL VACÍO LEGAL ACERCA DEL PROCEDIMIENTO PARA EL PRONTO PAGO LABORAL.

Encontramos aquí una laguna legal en el aspecto procesal, el cual lleva el nombre este capítulo. El vacío en cuanto al procedimiento que debe imprimirse al PRONTO PAGO para su aplicación concreta ante un reconocimiento extrajudicial.

La laguna de procedimiento a la que nos referiremos primeramente es solo para el caso de solicitar el PRONTO PAGO de un acuerdo celebrado en sede administrativa,

incumplido; o de un reconocimiento logrado a través de intercambio epistolar, y por la tanto extrajudicial, también incumplido. Ya que distinta es la situación en que la que el reconocimiento es producido dentro de un proceso ya iniciado; en el cual el juez debería solicitar que se realice el cálculo o lo hará el mismo debiendo intimarse ea pago de lo reconocido.

El eje del trabajo fue orientado a examinar la posibilidad que tiene un reconocimiento extrajudicial de alcanzar el trámite ejecutivo que promete quedar expedito según el artículo 121 del Código Procesal Laboral de Santa Fe.

Passim, vimos que el Código de Procedimiento Laboral Nacional, sobre este punto, tampoco tiene previsto vía ejecutiva alguna frente a los créditos reconocidos extrajudicialmente mediante acta levantada ante un funcionario público competente o ante escribano público y que por lo tanto debe deducirse la acción declarativa genérica, para hacer efectivo el crédito que surgiera de dicho reconocimiento.

El tener que llevar adelante la acción declarativa genérica, para hacer efectivo un crédito que reúne los requisitos del PRONTO PAGO, resulta a todas luces, contradictorio y desnaturalizador del propio instituto.

La desnaturalización del PRONTO PAGO como instituto de carácter ejecutivo podemos observarla en que no es lo mismo un proceso laboral ya en trámite; que tener que iniciar un proceso laboral para satisfacer las acreencias de naturaleza alimentaria (con la urgencia que merecen éstas) que tiene un sujeto, en ocasión de tener un reconocimiento extrajudicial.

Aún en el caso de tener un proceso en trámite y del que surja un reconocimiento, en el plano nacional, la acción para ejecutar créditos reconocidos por el empleador en cualquier estado del juicio, resguarda de alguna manera, el derecho de defensa en juicio, permitiendo la interposición de excepción de pago documentada, son la salvedad de que si no se la acredita en el mismo acto en que esta excepción se opone; será rechazada sin más trámite.

Pero en nuestra provincia, al adentrarnos en el estudio de este Instituto, topamos en que al Código de Procedimientos Laboral, para el caso de reconocimiento judicial, le falta agilidad al procedimiento para alcanzar el cobro de derechos de carácter alimentario, ya que establece que el juez debe ordenar su inmediato pago, sin definir la vía o el término por el cual se le debe correr traslado a la contraparte – refutada reconociente.

Ante esta situación; solicitado el PRONTO PAGO por la parte interesada y sin estar precisados la vía o el término por el cual se le debe correr traslado a la contraparte. Los juzgados de la ciudad de Rosario, corren traslado de la solicitud de PRONTO PAGO, pero no indican en su mayoría, el término de ese traslado, o la vía procesal que le imprimen a esa solicitud, hallándose aquí otra laguna legal en cuanto al procedimiento.

Deben los intimados, ante el caso recién expuesto – atento a lo dispuesto por el artículo 32 CPL, interpretar que los traslados y vistas que les fueran corridos y que no tuvieran un término establecido en el código (Es este puntualmente uno de los casos), o para los que el juez o tribunal no les fijare uno menor – considerar que les fueron corridos por tres días.

Descubrimos a la sazón, otro vacío legal de nuestro procedimiento laboral en el Instituto PRONTO PAGO, que también afecta al sujeto que no obstante tener un proceso ya en trámite; y en el que se le reconoce un crédito líquido o liquidable, no puede materializar su acreencia, tan inmediatamente como lo promete la norma.

8. SOLUCIONES PROPUESTAS AL RESPECTO.

Como señala Roxana Mambelli⁸⁹, introducir expresamente o no en nuestro CPL, la posibilidad de ejercer la defensa de pago ante la ejecución de créditos reconocidos en un proceso judicial, es una cuestión que debe resolverla la política legislativa; pero que no puede dejar de tenerse en cuenta; porque el derecho de defensa en juicio es una de las garantías constitucionales; y esta no contradice, ni restringe, ni vulnera los legítimos intereses de quién persigue una acreencia alimentaria.

Oscar D. Viana⁹⁰ repara en la concepción de que el proceso en el cual se percibe la acreencia, debe ser simple y sencillo, sin olvidar la esencia principal de lo que se esta procurando; esto es, la protección económica del trabajador pero que; además debe respetar el derecho de defensa en juicio.

Tengamos en cuenta que en nuestro derecho positivo no existe instituto alguno que tenga un trámite jurisdiccional tan exiguo, que se acabe con una intimación bajo apercibimientos de embargar y ejecutar bienes, y no contemple al menos, la posibilidad de esgrimir una mínima defensa.

Mambelli⁹¹ en el año 1993; en su obra Previsibles y graves inconvenientes que acarrea la modificación introducida al art. 121 del CPL (Pronto Pago) por la ley 10.888;

propone un trámite realmente ejecutivo, para asegurar la operatividad de la reforma introducida al CPL. Explicaremos someramente su propuesta, en las que pretende sanear las cuestiones preliminares como el examen de la regularidad del título y de las causas extintivas de la obligación, acogiendo así la máxima constitucional de que no debe llevarse adelante una ejecución sin que el demandado haya tenido la posibilidad de defenderse de la misma:

Piensa que el trámite destinado a obtener la ejecución debe estar directamente a cargo del juez; y no como en los procesos de conocimiento abreviados que contemplan las leyes procesales.

Que en cuanto a la omisión de la ley de referirse a la formación de un proceso a partir de un acto extraprocesal; se deberá modificar la norma introduciendo lo siguiente: “La demanda necesariamente se integra con el instrumento emanado de la autoridad administrativa, solicitándose embargo sobre bienes del deudor y su intimación para que se cumpla con el pago de la deuda reconocida dentro de un plazo breve, bajo apercibimientos de ordenarse la entrega del dinero embargado o la venta de los mismos por el martillero que se designe”.

Encontramos que no soluciona, esta propuesta de la autora, la situación del reconocimiento extrajudicial logrado mediante correspondencia epistolar; ya que no configura tal supuesto, un instrumento emanado de la autoridad administrativa que pueda acompañarse a la demanda. No obstante ello, continuaremos explicando su propuesta.

Admitirá únicamente las excepciones procesales de incompetencia, falta de personería en el procurador, litispendencia y cosa juzgada; las de falsedad material e inhabilidad de título referidas a lo puramente externo; prescripción y pago debidamente documentado. Estas excepciones deberán ofrecerse conjuntamente con la prueba; y esta se sustanciará sumariamente. Se dictará sentencia sin más trámite.

Para el caso de que se oponga excepción de pago y no se acompañe el instrumento que lo acredite; o también en el caso de que se opongan excepciones no previstas; dice la autora que el juez debe rechazarlas sin más trámite.

Concluye el trámite según la citada, con la sentencia del juez que según sea el caso: rechazará la demanda; o que mandará llevar adelante la ejecución siguiéndose en lo pertinente el trámite previsto en el 123 CPL. Solo podría apelarse la sentencia por el actor. Queda a salvo la posibilidad de un juicio ordinario de repetición posterior.

La propuesta de la autora cree contemplar todos los supuestos, ofreciendo un proceso de ejecución que asegure la expedita materialización de la acreencia, pero sin cercenar el derecho de defensa.

Pensamos; como ya lo expresamos; que no soluciona todos los supuestos de reconocimiento extrajudicial, su propuesta, ya que la situación del reconocimiento extrajudicial logrado mediante correspondencia epistolar no se plasma en un instrumento emanado de autoridad administrativa y por ello no podría validamente acompañarse a la demanda. Esta situación queda aún sin solución.

Oscar Daniel Viana⁹² coincide con Roxana Mambelli en cuanto a que existe un vacío legal en el procedimiento del PRONTO PAGO pero piensa que la solución puede ser otra y presenta un bosquejo de cómo debería ser el procedimiento. A continuación trataremos de explicarlo:

También toma el autor, el reconocimiento logrado por un acto extraprocesal, pero aunque lo menciona, no lo limita sólo al reconocimiento efectuado en sede administrativa. La formación de un proceso a partir de un acto extraprocesal comenzará con la demanda acompañada de la documental respectiva, solicitando el embargo y su intimación bajo los apercibimientos de ley.

Entendemos que al referirse a la documental respectiva esta podrá ser tanto el instrumento emanado de autoridad administrativa; o el instrumento epistolar donde conste reconocida la deuda.

El demandado podrá oponer excepciones de incompetencia; falta de personería; litispendencia y cosa juzgada; falsedad material e inhabilidad de título referidas a lo puramente externo; prescripción; y pago debidamente documentado, cualquiera de ellas ofrecida conjuntamente con la prueba.

Acto siguiente se sustanciará la prueba y dictará el juez la sentencia. La sentencia rechazará la demanda o mandará llevar adelante la ejecución.

Solo podría ser apelada la sentencia por el actor. Y también queda a salvo la posibilidad de un juicio ordinario de repetición posterior.

Entiende el autor que si bien se esta cumpliendo con la salvaguarda del derecho de defensa del deudor; no se cumple con una rápida materialización del crédito por parte del acreedor ya que el proceso que propone, podría demorar tanto como una demanda laboral común.

Por ello, luego expone Viana que tratar de modo igual a desiguales, es una desigualdad doble; y que en el caso de tener un acuerdo laboral en sede administrativa del que surte un instrumento publico, debería procederse como si fuera un reconocimiento dentro de un juicio; y que por ello, se debería intimar su inmediato PRONTO PAGO en el término de tres (3) días bajo apercibimiento de disponer el embargo y ejecución. El demandado en su defensa, podría contrarrestar dicha intimación acreditando el pago en forma documentada.

Cree el autor que de esta manera se está garantizando una solución igualitaria a todos los casos, sin distinguir donde la norma no lo hace.

No consideramos sano este último pensamiento del autor, las consecuencias de tener a dicha solución por equilibrada, significaría un retroceso para nuestro derecho. Equiparar un proceso judicial a un procedimiento administrativo representa alejarse de la coherencia y estructura de nuestro derecho.

Además recordemos que el mismo autor ha sostenido que el proceso en el cual se percibe la acreencia, debe ser simple y sencillo, sin olvidar la esencia principal de lo que se esta procurando; y que esta es, la protección económica del trabajador pero que conjuntamente debe respetarse el derecho de defensa en juicio.

Tengamos en cuenta nuevamente; para fundar nuestro sentir contrario al del autor; solo respecto de su último pensamiento: que en nuestro derecho positivo no existe instituto alguno que tenga un trámite jurisdiccional tan exiguo, que se acabe con una intimación bajo apercibimientos de embargar y ejecutar bienes.

Ante de exponer nuestras conclusiones y propuestas, juzgamos necesario volver sobre las propuestas de ambos autores y repasarlas.

Podemos advertir que en cuanto a la de Roxana Mambelli, esta autora cree contemplar todos los supuestos, ofreciendo un proceso de ejecución que asegure la expedita materialización de la acreencia, pero sin cercenar el derecho de defensa.

Pero vimos; como ya lo hemos expresado; que no soluciona todos los supuestos de reconocimiento extrajudicial, ya que su propuesta, frente a la situación del reconocimiento extrajudicial logrado mediante correspondencia epistolar no dice nada y el documento epistolar no es un instrumento emanado de autoridad administrativa, razón por la cual no podría validamente acompañarse a la demanda, quedando esta situación aún sin tratamiento y sin solución.

Por lo expuesto, sin estar en desacuerdo con su propuesta, creemos que al menos, ha dejado un punto sin tratar.

En cambio Oscar D. Viana no limita su procedimiento a que la demanda se acompañe con el instrumento emanado de autoridad administrativa, sino que se refiere a la demanda deberá ser acompañada de la documental respectiva.

Decíamos que entendemos que al referirse a la documental respectiva ésta podrá ser tanto el instrumento emanado de autoridad administrativa o el instrumento epistolar donde conste reconocida la deuda.

Dejando ya aclarado que este autor desdobló su propuesta: a) dando primero nociones de cómo debería ser el proceso y desarrollándolo; y b) en segundo lugar se manifestó sobre que sería más simple y rápido para el caso de tener un acuerdo laboral en sede administrativa del que surte un instrumento público, y que en aras de la inmediatez debería procederse como si fuera un reconocimiento dentro de un juicio; y que por ello, se debería intimar su inmediato PRONTO PAGO en el término de tres (3) días bajo apercibimiento de disponer el embargo y ejecución. Creyendo el autor que de esta manera se está garantizando una solución igualitaria a todos los casos, sin distinguir donde la norma no lo hace.

Sobre su primera noción (a) creemos que este autor, si ha contemplado los distintos supuestos de reconocimiento extrajudicial. Y coincidimos con él, en cuanto a su propuesta de cómo se desarrollaría el proceso.

Pero no coincidimos con su segunda idea (b); como ya lo hemos expresado no consideramos sano este último pensamiento del autor. Equiparar un proceso judicial a un procedimiento administrativo representa alejarse de la coherencia y estructura de nuestro derecho. Las consecuencias de tener a dicha solución por equilibrada, significaría un retroceso para nuestro derecho. Por ello con coincidimos con su segunda propuesta.

9. CONSIDERACIONES.

La exposición de motivos del CPL nos sugiere que el principio de celeridad no se satisface con plazos ínfimos o con abreviaciones procesales que afecten luego las posibilidades de defensa, que conculcarían el derecho de la legítima defensa consagrado y garantizado por nuestra constitución nacional, sino que el principio de celeridad se ve ensalzado al eliminarse factores reales de morosidad, al no tratar al proceso laboral como si fuera un proceso civil.

Entre ambos procesos, surge clara la diferencia frente a la acumulación o no de actos procesales durante el desarrollo de los mismos, ya que el proceso civil tiene un esquema disperso; siendo la contracara del laboral en el que encontramos que existe concentración procesal, en aras de la naturaleza misma de los derechos tutelados por dicha materia.

Esa concentración procesal que existe en el procedimiento laboral, es a los fines de no sacrificar la justicia de una sentencia, en honor a la brevedad del trámite.

Tener presente que el problema analizado en el presente trabajo consiste en demostrar que el instituto PRONTO PAGO, contiene lagunas legales en cuanto a su procedimiento.

Tener a la vista que los reconocimientos a que se refiere el instituto; pueden ser alcanzados dentro de un proceso judicial o fuera de el. Y que los que se logran fuera del juicio, reconocimiento extrajudicial, pueden surgir en sede administrativa o no.

Estos reconocimientos logrados fuera del proceso judicial, deben ser expresos independientemente de si constan en un instrumento público o privado, para poder poner en funcionamiento el instituto PRONTO PAGO, acreditando el peticionante los extremos necesarios que demuestren su autenticidad.

Que el PRONTO PAGO esta instaurado para cuando el reconocimiento es en cualquier estado del proceso.

Que en cuanto a la incorporación del supuesto de reconocimiento en acuerdo celebrado en sede administrativa, no resulta ágil el procedimiento establecido puesto que no se dio un tratamiento diferenciado, lo cual a consecuencia de dicho vacío legal se desnaturaliza la esencia del instituto.

El problema que nos planteábamos al inicio de este trabajo refería a: ¿Qué consecuencias trae aparejada la falta de instrumentación del procedimiento para hacer efectivo el pago ante el reconocimiento y/o acuerdo celebrado en sede administrativa?

Allí razonamos que dentro de las consecuencias de mayor relevancia que encontramos en el estudio de este trabajo, estaba en que la disposición legítima de derechos de carácter alimentario se dilataba por carecer de precisión sobre el trámite que debe imprimirse al articularse el Instituto Pronto Pago.

Al no resultar ágil el procedimiento establecido, ya que no se dio un tratamiento diferenciado, y por lo cual, a consecuencia de dicho vacío legal se desnaturaliza la esencia del instituto.

Roxana Mambelli⁹³; sostiene que “no resulta dificultoso conjugar los intereses del trabajador a hacer efectivo cuanto antes un crédito alimentario cuya existencia ha sido reconocida con la vigencia de la garantía constitucional de la defensa en juicio del demandado y del debido proceso”.

Advierte la autora, que para ello, es necesaria urgentemente una modificación a la ley y que esta prevea y unifique el trámite que debe dársele.

Apoyamos esta idea de Mambelli, de que se requiere una modificación a la norma, donde se de precisión al trámite que debe imprimirse al articularse el Instituto PRONTO PAGO.

10. PROPUESTA.

En virtud de todo lo expuesto en esta tesis, enmarcamos nuestra opinión con la de Roxana Mambelli y consideramos que para que no se siga dilatando la disposición legítima de derechos de carácter alimentario, estimamos de suma importancia, y de ser posible en lo inmediato, darle tratamiento a este tema, ya que frente al reconocimiento judicial y/o extrajudicial de deuda, se debería definir cual es la vía que debe imprimirse al procedimiento PRONTO PAGO para hacer efectivo dicho crédito.

Creemos necesaria una modificación a la norma que regula el PRONTO PAGO, y donde se de precisión y unicidad al trámite que debe imprimirse al articularse el Instituto.

Una reforma que no altere la esencia del instituto; sino que venga a llenar las lagunas que este presenta; para optimizar el instituto PRONTO PAGO, sin que se siga dilatando la disposición legítima de derechos de carácter alimentario.

10.1. PROYECTO.

A los fines de la propuesta de reforma introducida por este trabajo, en cuanto a la necesidad de precisar y unificar el trámite que debe imprimirse al articularse el Instituto PRONTO PAGO no se torne imaginaria, debemos pensar en realizar una norma operativa en miras de resguardar los derechos de las partes involucradas en la relación laboral.

Es por eso que se ha confeccionado un modelo de proyecto de ley con el texto normativo y su decreto, propuesto por quienes trabajamos en esta tesis, que se adjuntan en el ANEXO I de este trabajo.

Un proyecto que respete el art. 20⁹⁴ de la Constitución de la Provincia de Santa Fe en cuanto a la oralidad, celeridad e inmediación. Que respete asimismo, el derecho de defensa.

Que en aras de no conculcar el derecho de legítima defensa consagrado en nuestra Constitución Nacional, se ajuste con la concentración procesal y la celeridad, admitiendo determinadas defensas que oportunamente y válidamente pueda oponer el deudor.

Que la brevedad a la que aspira el instituto se halle expresa en un plazo determinado a fin de evitar nuevas lagunas procedimentales.

Que para el caso de que el reconocimiento sea de origen extrajudicial, y que por ello deba iniciarse la instancia judicial, quede expresado la manera y la documentación necesaria con la que debe al actor fundar la demanda, a fin de evitar mayor pérdida de tiempo en la satisfacción de la acreencia, para el caso en que se haga lugar a la demanda.

11. EPÍLOGO.

Al inicio de este último capítulo mostramos nuestro interés en examinar la particular situación del reconocimiento de deuda logrado por correspondencia epistolar; expresando que el mismo, si bien no es logrado en sede administrativa, es un reconocimiento extrajudicial.

Es por esta razón que de existir el reconocimiento de la correspondencia entre las empleado – empleador, debe ser tenido por acreditado a los efectos de PRONTO PAGO, debiendo transitar la vía judicial.

A su vez, nos propusimos demostrar la existencia de una laguna legal en cuanto al procedimiento del Instituto PRONTO PAGO, aspirando a que se de un tratamiento especial para definir la vía procesal por la cual debe tramitarse, dada la necesidad de resolver dicha situación en lo inmediato.

Tales puntos se hayan probados en el desarrollo de este capítulo, no sólo habiéndolos demostrado sino también presentado las soluciones que le idean algunos autores y aportando de nuestra parte, un proyecto acerca de cómo debería desarrollarse el trámite del Instituto PRONTO PAGO.

12. VERIFICACIÓN DE LOS EXTREMOS.

En la primera etapa de este trabajo nos propusimos explicar que el dependiente es la parte débil de la relación laboral.

Así; mediante el Capítulo I; vimos que las protecciones buscadas mediante la implementación de los principios del derecho del trabajo, tienen a proteger al trabajador, por ser este, la parte más débil de la relación laboral.

Que en aras de su tutela, algunos principios se hicieron carne en leyes, tratando de plasmar positivamente el equilibrio entre empleador y empleado, siendo este último la parte débil de la relación que los une.

El punto de tesis del primer capítulo fue alcanzado, quedando probado así, que es el empleado, la parte de menor fortaleza dentro las relaciones laborales.

Luego; en el Capítulo II; nos brindamos a analizar las protecciones legales con las que cuenta el dependiente.

En aquel capítulo, estudiamos como se llegó a lo que hoy es el procedimiento laboral haciendo un paralelo con el proceso civil, diferenciándolos para mostrar como el procedimiento laboral se encuentra enfocado a la protección del dependiente, mediante particulares principios al efecto.

Que la protección establecida por las normas de fondo, se extienden a las cuestiones procesales, dando así un refuerzo de las garantías directamente operativas, quedando alcanzado el punto de tesis del segundo capítulo.

Se describieron entonces, en el segundo capítulo, las protecciones legales del dependiente a través de los principios, dejando para los próximos capítulos el desarrollo del instituto PRONTO PAGO como uno de los medios con los que este cuenta para su protección.

Nos planteábamos a partir del tercer capítulo, que intentaríamos demostrar que se encuentra coartada la libre disposición de derechos de carácter alimentario, en cuanto a la celeridad, si aun mediando reconocimiento de deuda, se tiene que iniciar el pronto pago por el tramite de proceso declarativo común, cuando ese reconocimiento fue logrado extrajudicialmente.

Y en dicho capítulo, comenzamos con el desarrollo del instituto que nos ocupa. Vimos que dada la naturaleza alimentaria del crédito originado de una relación laboral, el instituto PRONTO PAGO se cimentó como una protección al trabajador de percibir en lo inmediato aquel crédito que no le fuera controvertido.

Pero también vimos que al no haber establecido el trámite que debe imprimirse para articularlo, estos cimientos de protección del trabajador, muchas veces se ven truncados, por no poder seguirse con la inmediatez que promete la norma a causa del vacío legal que existe sobre su tramite.

Señalábamos en el Capítulo III; que a pesar de que nuestra ley pone a disposición este instituto a favor tanto del empleado como del empleador – a diferencia de la ley 18.345 (que regula un incidente de ejecución parcial), que solo contempla el caso de que sea utilizado por el empleado y que quien sea el reconociente fuera el empleador – que el PRONTO PAGO rige casi exclusivamente en beneficio de los trabajadores.

Y que en el caso en que el empleador fuera el que lo pidiera, se estaría desnaturalizando el fundamento alimentario del salario, ya que ese carácter alimentario desaparecería ante esta petición.

Sobre el presupuesto de existencia de crédito líquido o liquidable por operaciones contables, para la procedencia del instituto PRONTO PAGO, explicamos que ese presupuesto es el requisito común cualquiera sea el reconocimiento alcanzado, ora sea reconocimiento judicial, ora sea extrajudicial, ora reconocimiento explícito, ora fuere implícito, o haya sido reconocimiento tácito. Debiendo estar libre de condiciones y plazos para su exigibilidad.

También comentamos que la liquidez a que se refiere la norma es la posibilidad de materializar el importe del crédito en dinero, debiendo surgir este importe de las constancias acompañadas por las partes en el proceso de que se trate.

Advertimos que la facilidad a que se refería la norma, significaba que lograr su resultado mediante un cálculo de la ciencia contable era posible, y no que en la práctica resultara fácil encomendarse a dicha tarea.

Apreciamos probados los puntos que nos propusimos demostrar durante el tercer capítulo ya que acerca de la existencia de un crédito líquido o fácilmente liquidable, es este uno de los requisitos indispensables para la procedencia del instituto, sin el cual el PRONTO PAGO no tendría lugar.

Y porque se demostró además que el instituto PRONTO PAGO se cimentó como una protección al trabajador, de percibir en lo inmediato aquel crédito que no le fuera controvertido; pero que en razón de no encontrarse establecido el trámite a seguirse para articularlo esos cimientos de protección se ven truncados, vulnerándose de esta manera la inmediata disposición de sus derechos alimentarios.

Ya en el Capítulo IV, que es el que estamos finalizando, nos introducimos en la laguna legal del Instituto PRONTO PAGO, demostrando su existencia en cuanto al procedimiento del Instituto, aspirando a que se de un tratamiento especial para definir la vía procesal por la cual debe tramitarse, tratando de advertir de la importancia sobre su tratamiento, y de la trascendencia de hacerlo en lo inmediato.

Sobre el otro punto que nos propusimos probar, encontramos que se haya alcanzado ya que en cuanto a la particular situación del reconocimiento de deuda logrado por correspondencia epistolar, nos pronunciamos sobre que el mismo, si bien no es logrado en sede administrativa, es un reconocimiento extrajudicial.

Como ya expresamos anteriormente tales puntos se hayan probados en el desarrollo de este capítulo, no sólo habiéndolos demostrado sino también presentado las soluciones que le idean algunos autores y aportando de nuestra parte, un proyecto acerca de cómo debería desarrollarse el trámite del Instituto PRONTO PAGO.

Aspiramos a que el presente trabajo logre inquietar a sus lectores sobre la importancia de unificar y preciar el trámite que debe imprimirse al Instituto PRONTO PAGO.

-
- ¹ Ley 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. Compendio de Legislación del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires, 2008. 14ª Edición. Editorial La Ley. Pág. 75.
- ² “Constitución de la Nación Argentina”. Rosario, 2000. Editorial Quórum. Pág. 5.
- ³ Op cit. Pág. 75.
- ⁴ Op cit.
- ⁵ Op cit
- ⁶ Op cit
- ⁷ Op cit. Pág. 78.
- ⁸ Op cit. Pág. 75.
- ⁹ Op cit. Pág. 251.
- ¹⁰ Op cit.
- ¹¹ Op cit. Pág. 75.
- ¹² Op cit.
- ¹³ Op cit.
- ¹⁴ Op cit. Pág. 80.
- ¹⁵ Ley 24.635. Procedimiento Laboral. Conciliación Obligatoria Previa. Compendio de Legislación del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires, 2008. 14ª Edición. Editorial La Ley. Pág. 271.
- ¹⁶ Op cit. Pág. 104.
- ¹⁷ Op cit. Pág. 107.
- ¹⁸ Op cit. Pág. 75.
- ¹⁹ Op cit. Pág. 83.
- ²⁰ Op cit. Pág. 84.
- ²¹ Op cit. Pág. 76.
- ²² Op cit. Pág. 80.
- ²³ Op cit. Pág. 5.
- ²⁴ Op cit. Pág. 6.
- ²⁵ Op cit. Pág. 75.
- ²⁶ Op cit. Pág. 75.
- ²⁷ Op cit. Pág. 76.
- ²⁸ GRISOLIA Julio Armando, Manual de derecho Laboral. 1ª Edición. Buenos Aires, 2004. Lexis Nexos. Pág. 80.
- ²⁹ Op cit. Pág. 105.
- ³⁰ Op cit. Pág. 5.
- ³¹ Op cit. Pág. 5.
- ³² Op cit. Pág. 6.
- ³³ Op cit. Pág. 9.
- ³⁴ Op cit. Pág. 28.
- ³⁵ Op cit. Pág. 27.
- ³⁶ Op cit. Pág. 28.
- ³⁷ Ley 23.592. Derechos y Garantías Constitucionales. Actos discriminatorios. Sanciones para quienes los ejecuten. Compendio de Legislación del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires, 2008. 14ª Edición. Editorial La Ley. Pág. 156.
- ³⁸ Op cit. Pág. 367.
- ³⁹ Op cit. Pág. 381.
- ⁴⁰ Op cit. Pág. 367.
- ⁴¹ Ley 23.054 Aprobación de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos llamada Pacto San José de Costa Rica “Constitución de la Nación Argentina”. Rosario, 2000. Ed. Quórum. Página 397.
- ⁴² Op cit. Pág. 401.
- ⁴³ Op cit. Pág. 414.
- ⁴⁴ Op cit. Pág. 452.
- ⁴⁵ Op cit. Pág. 469.
- ⁴⁶ Ley 18.345. Ley de organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo. Compendio de Legislación del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires, 2008. 14ª Ed. La Ley. Pág. 32.
- ⁴⁷ VITANTONIO, Nicolas J. R., Código Procesal Laboral de la Provincia de Santa Fe Comentado. Concordado con el CPL de Corrientes. – 1ª edición – Rosario Santa Fe, 2000. Editorial Jurídica Nova Tesis, t. I. página 26.
- ⁴⁸ *Ibíd.* Pág. 31.
- ⁴⁹ OSSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales 21ª Edición, Buenos Aires, 1994. Editorial Heliasta. Página 789.

- ⁵⁰ Ley 20.744. FERNANDEZ MADRID Juan Carlos y CAUBET, Amanda Beatriz, *Leyes Fundamentales del Trabajo*. Buenos Aires, 1996. Segunda edición corregida, actualizada y ampliada. Edición Colección Legislación. Página 19.
- ⁵¹ *Ibíd.* Pág. 22.
- ⁵² *Op cit.* Pág. 78.
- ⁵³ *Op cit.* Pág. 367.
- ⁵⁴ “Código Procesal Laboral de la Provincia de Santa Fe”. Ley 7950. Rosario, 2001. Editorial Librería Juris, Artículo 121. Página 43.
- ⁵⁵ ROUILLON, Adolfo A. N., *Régimen de Concursos y Quiebras Ley 24.522 13ª edición actualizada y ampliada*. Buenos Aires, 2004. Ed. Astrea. Pág. 69.
- ⁵⁶ VITANTONIO, Nicolas J. R., *Código Procesal Laboral de la Provincia de Santa Fe Comentado. Concordado con el CPL de Corrientes. – 1ª ed.- Rosario Santa Fe, 2000. Editorial Jurídica Nova Tesis, t. II. Pág. 321.*
- ⁵⁷ *Op cit.* Pág. 46.
- ⁵⁸ Exposición de Motivos Ley 7950. VITANTONIO, Nicolas J. R., *Código Procesal Laboral de la Provincia de Santa Fe Comentado. Concordado con el CPL de Corrientes. – 1ª ed.- Rosario Santa Fe, 2000. Editorial Jurídica Nova Tesis, t. II. Página 480.*
- ⁵⁹ *Op cit.* Pág. 832.
- ⁶⁰ *Op cit.* Pág. 251.
- ⁶¹ VILLARUEL, Juan Manuel y VIANA, Oscar Daniel. *El procedimiento del pronto pago en sede laboral*. Rosario, 1983. ZEUS T. 32 D- 155/160. Página 156.
- ⁶² *Op cit.* Pág. 360.
- ⁶³ *Op cit.* Pág. 105.
- ⁶⁴ *Op cit.* Pág. 252.
- ⁶⁵ *Op cit.* Pág. 107.
- ⁶⁶ RIVERA RÚA, Nestor H., *Código Procesal Laboral de la Provincia de Santa Fe. Análisis exegético. Doctrina – Jurisprudencia*. Santa Fe, 1999. Editorial Jurídica Panamericana, t. 2. Página 832.
- ⁶⁷ *Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado*. Buenos Aires, 1988. Ediciones Larousse. Página 580.
- ⁶⁸ *Op cit.* Pág. 75.
- ⁶⁹ *Op cit.* Pág. 459.
- ⁷⁰ *Op cit.* Pág. 260.
- ⁷¹ *Op cit.* Pág. 80.
- ⁷² *Op cit.* Pág. 258.
- ⁷³ *Op cit.* Pág. 251.
- ⁷⁴ *Op cit.* Pág. 247.
- ⁷⁵ *Op cit.* Pág. 379.
- ⁷⁶ *Op cit.* Pág. 380.
- ⁷⁷ *Op cit.* Pág. 484.
- ⁷⁸ *Op cit.* Pág. 255.
- ⁷⁹ MAMBELLI, Roxana, *Previsibles y graves inconvenientes que acarrea la modificación introducida al art. 121 del CPL (Pronto Pago) por la ley 10.888, Rev. Instituto de Derecho del Trabajo N° 2 del Colegio de Abogados de Rosario*. Rosario, 1993. Editorial Juris. Página 21.
- ⁸⁰ VILLARUEL, Juan Manuel y VIANA, Oscar Daniel. *Acuerdos administrativos y pronto pago laboral*. Rosario, 1998. ZEUS T. 77 D-11/13. Página 11.
- ⁸¹ Cfr. MAMBELLI, Roxana, *Previsibles y graves inconvenientes que acarrea la modificación introducida al art. 121 del CPL (Pronto Pago) por la ley 10.888, Rev. Instituto de Derecho del Trabajo N° 2 del Colegio de Abogados de Rosario*. Rosario, 1993. Editorial Juris. Página 21.
- ⁸² SANTOS CIFUENTES y SAGARNA, Fernando A. “Código Civil Comentado y Anotado.” Buenos Aires, 2005. 1ª edición, 2ª reimpresión. Editorial LA LEY, t I. PAGINA 520.
- ⁸³ *Ibíd.*
- ⁸⁴ *Ibíd.*
- ⁸⁵ *Ibíd.*
- ⁸⁶ Cfr. PIZARRO, Daniel Ramón y VALLESPINOS, Carlos Gustavo, *Instituciones de Derecho Privado Obligaciones*. Buenos Aires, 1999. Editorial Hammurabi S.R.L., t. 3. Página 437.
- ⁸⁷ PIZARRO, Daniel Ramón y VALLESPINOS, Carlos Gustavo, *Instituciones de Derecho Privado Obligaciones*. Buenos Aires, 1999. Editorial Hammurabi S.R.L., t. 3. Página 434.
- ⁸⁸ Cfr. VILLARUEL, Juan Manuel y VIANA, Oscar Daniel. *Acuerdos administrativos y pronto pago laboral*. Rosario, 1998. ZEUS T. 77 D-11/13. Página 12.
- ⁸⁹ Cfr. MAMBELLI, Roxana, *Previsibles y graves inconvenientes que acarrea la modificación introducida al art. 121 del CPL (Pronto Pago) por la ley 10.888, Rev. Instituto de Derecho del Trabajo N° 2 del Colegio de Abogados de Rosario*. Rosario, 1993. Editorial Juris. Página 26.

⁹⁰ Cfr. VITANTONIO, Nicolas J. R., Código Procesal Laboral de la Provincia de Santa Fe Comentado. Concordado con el CPL de Corrientes. – 1ª edición – Rosario Santa Fe, 2000. Editorial Jurídica Nova Tesis, t. II. Página 307.

⁹¹ Cfr. MAMBELLI, Roxana, Previsibles y graves inconvenientes que acarrea la modificación introducida al art. 121 del CPL (Pronto Pago) por la ley 10.888, Rev. Instituto de Derecho del Trabajo N° 2 del Colegio de Abogados de Rosario. Rosario, 1993. Editorial Juris. Página 28 y 29.

⁹² Cfr. VITANTONIO, Nicolas J. R., Código Procesal Laboral de la Provincia de Santa Fe Comentado. Concordado con el CPL de Corrientes. Rosario Santa Fe, 2000. Editorial Jurídica Nova Tesis, t. II. Pág. 311.

⁹³ Cfr. MAMBELLI, Roxana, Previsibles y graves inconvenientes que acarrea la modificación introducida al art. 121 del CPL (Pronto Pago) por la ley 10.888, Rev. Instituto de Derecho del Trabajo N° 2 del Colegio de Abogados de Rosario. Rosario, 1993. Editorial Juris. Página 27.

⁹⁴ “Constitución de la Provincia de Santa Fe”. Santa Fe, 1983. Editorial Colmegna. Pág. 24.

ANEXO I

1. **Texto normativo del proyecto de ley propuesto.**
2. **Decreto.**

1. TEXTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE LEY PROPUESTO.

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE SANTA FE SANCIONA CON FUERZA DE LEY:

LEY N° XXXXX.

ARTÍCULO 1°: Incorporase el art. 121 bis; ter; y cuarter de la ley 7945, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

Artículo 121 bis: Para el caso de reconocimiento extrajudicial, deberá acompañarse a la demanda, la documental respectiva de donde surge el reconocimiento solicitando el actor, el embargo sobre los bienes del deudor y la intimación de pago.

La intimación de pago a que se refiere el párrafo anterior, es de tres (3) días. Deberá la intimación de pago contener el texto “bajo apercibimientos de ordenarse la entrega del dinero embargado o la venta de los bienes por el martillero que se designe”

Artículo 121 ter: El deudor podrá dentro en el plazo otorgado en el artículo anterior oponer las excepciones procesales de incompetencia, falta de personería en el procurador; litispendencia y cosa juzgada. Podrá interponer también excepción de falsedad material e inhabilidad de título referidas a lo puramente externo; prescripción y pago debidamente documentado.

Estas excepciones deberán ofrecerse conjuntamente con la prueba. En el caso de que se oponga excepción de pago, debe acompañarse el instrumento que lo acredite, caso contrario el juez debe rechazarla sin más trámite.

La prueba se sustanciará por el trámite sumario.

Artículo 121 quarter: Se dictará sentencia sin más trámite rechazando la demanda; o mandando llevar adelante la ejecución siguiéndose en lo pertinente el trámite previsto en el 123 CPL; según sea el caso.

La sentencia solo es apelable por el actor. Sin perjuicio de juicio ordinario posterior de repetición.

ARTÍCULO 2: La presente ley entrará en vigencia a los 90 días corridos de su publicación en el Boletín Oficial. Dentro del mismo plazo, el Poder Ejecutivo ordenará su texto conforme a las disposiciones de la presente ley, otorgando numeración correlativa.

ARTÍCULO 3: Los juicios iniciados durante la vigencia de la Ley 7945 continuarán rigiéndose por sus disposiciones.

ARTICULO 4: Comuníquese al Poder Ejecutivo

DADA EN LA SALA DE SESIONES DE LA PROVINCIA DE SANTA FE A LOS
TREINTA Y UN DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DE DOS MIL OCHO.

Firmas. XXXXXXXXX XXXXXXXXX

2. DECRETO.

DECRETO N° XXX/08

SANTA FE, 04 de Noviembre de 2008.

EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA

VISTO:

La aprobación de la ley que antecede N° XXXXX efectuada por la H. Legislatura.

DECRETA:

Promúlgase como Ley del Estado, insértese en el Registro General de Leyes con el sello oficial, publíquese en el Boletín Oficial, cúmplase por todos a quienes corresponde observarla y hacerla observar.-

Firmado: Hermes Binner.

INDICE

1. Resumen.....	2
2. Diseño de Investigación de proyecto de Trabajo Final.....	3

Capítulo I

LOS PRINCIPIOS del DERECHO del TRABAJO

1. Introducción.....	10
2. Principios: Concepto	10
3. Su función e importancia	11
3.1. Orientadora e Informadora.....	11
3.2. Normativa o Integrativa	11
3.3. Interpretadora	11
3.3.1. Método Gramatical	12
3.3.2. Método Lógico.....	13
3.3.3. Método Sistemático	14
3.3.4. Método Histórico.....	14
3.3.5. Método Teleológico.....	14
3.3.6. Método Empírico.....	15
3.3.7. Método Sociológico.....	15
3.4. Unificante o de armonización de política legislativa y judicial.....	15
4. Enumeración	15
4.1. Principio Protectorio	16
4.2. Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos	20
4.3. Principio de la Continuidad de la Relación Laboral	24
4.4. Principio de Primacía de la Realidad	25
4.5. Principio de Buena Fe	25

4.6. Principio de NO Discriminación e Igualdad de trato	26
4.7. Principio de Equidad	26
4.8. Principio de Justicia Social	27
4.9. Principio de Gratuidad	27
4.10. Principio de Razonabilidad	28
5. Constitución Nacional y Principios del Derecho del Trabajo.....	28

Capítulo II

EL PROCEDIMIENTO en el DERECHO del TRABAJO

1.Introducción.....	36
2.Etapa de elaboración y organización	36
3.Etapa de desarrollo.....	38
4.La transformación.....	39
5.Sistemas de Procedimiento	40
5.1. Sistema Dispositivo	41
5.2. Sistema Inquisitivo	44
6.Principios del Procedimiento Laboral.....	45
7.Autonomía de los principios del Procedimiento Laboral	46
8.Enumeración	46
9.Repaso	55

Capítulo III

EL PRONTO PAGO LABORAL

1.Introducción.....	60
2.Artículo 121 Código de Procedimiento Laboral de la Provincia de Santa Fe, nominado: PRONTO PAGO	60
3. Inspiración.....	62

4. Fundamentos	63
5. Tratamiento del instituto	64
5.1. Sujetos	64
5.2. Oportunidad	65
5.3. Acto	67
5.4. Objeto.....	71
5.5. Causa-Fuente.....	72
5.6. Impulso.....	73
5.7. Procedencia; cumplimiento de los requisitos.....	75
5.8. Incumplimiento – Consecuencias	79
5.9. Sentencia consentida parcialmente	80
6. Vínculo del Instituto PRONTO PAGO con el artículo 109 CPL	81
7. Vínculo del Instituto PRONTO PAGO con el artículo 51 inciso 2, apartado 1 CPL.....	82

Capítulo IV

LA LAGUNA LEGAL EN EL PROCEDIMIENTO

1. Introducción.....	88
2. La reforma, incorporación de texto.....	88
3. Precisión de conceptos.....	89
3.1. Acuerdo	89
3.2. Reconocimiento	91
4. Reconocimiento Judicial.....	92
4.1. Reconocimiento Tácito	92
5. Reconocimiento Extrajudicial.....	96
5.1. Reconocimiento logrado en sede administrativa	96
5.2. Correspondencia Epistolar	96
6. Consecuencias de no precisar la vía.....	97
7. El Vacío legal acerca del procedimiento para el PRONTO PAGO LABORAL.....	97
8. Soluciones propuestas al respecto.....	100
9. Consideraciones	107

10. Propuesta.....	109
10.1. Proyecto	110
11. Epílogo	111
12. Verificación de los extremos de este trabajo	112

ANEXO

1. Texto normativo del proyecto de ley propuesto	121
2. Decreto	123

BIBLIOGRAFIA

1. Bibliografía General.....	124
2. Bibliografía Especial.....	125