
LEY 2450 de PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO EN LO LABORAL
ANTECEDENTES

Proyecto de Ley N° 069/96 (B.P.J.)

SANCIONADO: 24-10-96

PROMULGADO: 15-11-96

Dec. NO 1447/96 (Promulgación Parcial. Obs.Arts. 47° y 66°)

Res. H.C.D. N° 006/97 (Acepta Obs.)

Dec. NO 418/97 (T.D. Arts. 470 y 66°)

FUNDAMENTOS

Con la modificación que aquí presentamos se propicia la actualización de la ley 1789 de policía de trabajo, instaurando por medio del presente, un procedimiento administrativo laboral, también regulatorio y abarcativo de aquel poder de policía, adecuando el texto legal proyectado a los acuerdos, leyes y decretos imperantes en la materia.

Con el proyecto en cuestión y a consideración de esta Honorable Cuerpo, se encara la construcción de un texto procedimental regulatorio de las cuestiones sometidas a competencia de la autoridad administrativa del trabajo de la provincia de Santa Cruz, acorde a sus requeridas necesidades y conforme al cúmulo y facultades que actualmente ese órgano posee como consecuencia de las diversas transferencias de competencia de la órbita nacional al seno provincial.

En orden a las referidas facultades y competencias, las mismas han sido reservadas a la vía reglamentaria a efectos de preservar el texto legal propiciado, para el futuro.

En la técnica legislativa se ha denominado al órgano de aplicación como autoridad administrativa laboral, en la previsión que en el futuro pueda poseer distinto rango.

En los diversos capítulos que componen este proyecto, se intenta abordar y regular las diferentes situaciones y cuestiones laborales procedimentales suscitadas como consecuencia de la actividad laboral.

Para el tratamiento de los mismos, se han respetado en algunos casos normas contenidas en el viejo texto y en otros se han introducido normas tendientes al logro de una más rápida y eficaz gestión del organismo, que esperamos redunde en un claro beneficio para los sujetos de la relación laboral.

En síntesis con la norma proyectada, se intenta lograr que la autoridad administrativa del trabajo, sea la herramienta válida necesaria para el arribo de solución de conflictos, previo a toda tramitación judicial, como así también para el debido contralor de toda la actividad laboral desarrollada en nuestra provincia.

En el capítulo primero, se aborda lo referido a los conflictos individuales y pluriindividuales de trabajo, introduciendo como paso previo a la declinación de la vía administrativa por parte del empleador, la alegación de motivos suficientes o en su defecto la necesidad de garantizar suficientemente las obligaciones a su cargo.

Con dicha introducción, se dota al organismo administrativo laboral provincia; de una atribución de verdadera trascendencia, toda vez que la misma intentara contribuir seguramente a la inmediata solución de diferendos laborales.

Se introduce además en este capítulo, lo referido a acuerdos conciliatorios y arbitrajes, concordante con la legislación nacional imperante en la materia.

En el capítulo segundo, se proyecta la regulación procedimental de los conflictos colectivos, preservándose lógicamente la normativa imperante acorde asimismo con la legislación nacional de fondo vigente.

En el capítulo tercero, se legisla acerca de los accidentes y enfermedades profesionales, con un articulado de modo general y enunciativo, dejando para la vía reglamentaria su parte procedimental.

Tal modo legislativo, obedece a la previsión de preservar el texto legal, de cualquier modificación que sufriere la legislación nacional pertinente. Se atribuye asimismo a la autoridad laboral, la facultad de dictar resoluciones, en lo que respecta a la materia de este capítulo, siempre claro está, conforme el marco normativo de fondo vigente; posibilitándose para el caso de incumplimiento de aquéllas, la ejecución por la vía judicial, lo que se traduce también en un modo más ágil y expeditivo en la solución de conflictos, resultando adecuado al texto legal nacional de accidentes de trabajo.

El capítulo cuarto, referido a la higiene y seguridad del trabajo, trata las facultades de la autoridad laboral en el contralor del cumplimiento de las normas vigentes, como así también la competencia para declarar insalubres los lugares de trabajo que no se ajusten a normas de seguridad, salubridad e higiene; todo ello solamente es la transcripción de facultades oportunamente acordadas por acuerdos correspondientes y legislación provincial vigente.

En el capítulo quinto, se ha proyectado legislar acerca de la inspección y vigilancia en los lugares donde se preste trabajo en relación de dependencia.

Se introduce como modalidad, en la actividad de policía de trabajo, la aceptación del acompañamiento honorario de los representantes de las asociaciones profesionales de trabajadores.

En el capítulo sexto y séptimo se ha regulado lo relativo a las sanciones y al procedimiento para la aplicación de las mismas, optándose por establecer capítulos específicos con aplicación general para un mejor y sistemático tratamiento del tema.

En el capítulo octavo, se establece como norma la asistencia jurídica gratuita a los trabajadores, norma que no hace más que respetar el principio de gratuidad del derecho laboral.

Por último, el capítulo noveno, contiene un cúmulo de disposiciones generales tendientes a una mayor precisión e interpretación de las normas contenidas en el procedimiento que se propicia.

Queda claro que no se agota en este proyecto la problemática que la actividad laboral encierra, pues va de suyo que no abarca ni podría abarcar la totalidad de aquella compleja temática; se proyecta sólo aquí, lo referido a la parte procedimental de actuación de los sujetos laborales ante la autoridad administrativa del trabajo, sometiéndolo a consideración de este Honorable Cuerpo para su sanción.-

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO EN LO LABORAL

Artículo 1º.- La autoridad administrativa laboral, en las cuestiones en las que deba entender, se regirá por el trámite impuesto por la presente ley.

CAPITULO I

CONFLICTOS INDIVIDUALES Y PLURI-INDIVIDUALES

Artículo 2°.- Cuando las partes deban someterse a la instancia administrativa, la autoridad administrativa laboral, intervendrá en la conciliación y arbitraje para dirimir las diferencias u homologar los acuerdos en las reclamaciones por cobro de salario, indemnizaciones por despido o por cualquier otra causa.

La concurrencia de las partes a la primera audiencia, por sí o por apoderado, será obligatoria y se efectivizará dentro de los diez (10) días de promovido el reclamo, bajo apercibimiento de ser conducido por la fuerza pública.

La asociación sindical de la respectiva actividad que nuclea a trabajadores que resulten afectados por diferendos laborales, podrá efectuar denuncias y ejercer su representación en tales situaciones, requiriendo la intervención de la autoridad administrativa laboral conforme al procedimiento correspondiente. En tales casos el trabajador deberá ratificar dicha presentación en la primera audiencia.

Si de la denuncia surgiere que el empleador ha actuado en infracción a las normas vigentes en materia laboral se iniciará también, independientemente, el procedimiento que los artículos 47° y siguientes prevén.

Artículo 3°.- Si alguna de las partes invocare razones de incomparencia a la audiencia, las mismas deberán formularse indefectiblemente con una antelación de dos (2) días a la fecha señalada.

En este caso, si los motivos alegados fueren causa de justificación, la cuestión se resolverá en la fecha prevista para la primera audiencia y en el mismo acto se fijará una segunda dentro de un plazo que no podrá exceder de la mitad del previsto en el artículo anterior, sin que en ésta, las partes puedan alegar motivo alguno de incomparencia, quedando allí debidamente notificadas.

Artículo 4°.- La incomparencia injustificada a la primera audiencia o en su caso a la segunda, hará pasible al responsable, ya se trate de personas físicas o jurídicas, de una multa, conforme lo dispuesto por el artículo 47° y siguientes de la presente ley.

Ante la ausencia del denunciante, se tendrá por declinada la vía administrativa y si fuere el denunciado el no concurrente, se le dará por decaído su derecho, debiendo emitirse dictamen procediéndose en adelante conforme lo establece el artículo 8°.

Artículo 5°.- Iniciada la audiencia de conciliación cuando concurren ambas

partes, el denunciado deberá contestar en este acto el descargo que hace a su defensa. El mismo podrá ser presentado por escrito o formularse verbalmente y en este último caso, el actuado tomará debida nota. De los descargos se dará lectura a las partes y se agregarán al expediente en trámite.

Artículo 6°.- En la audiencia de conciliación el funcionario actuante procurará el avenimiento de las partes, ofreciendo distintas formas de conciliación, no permitiéndose la renuncia del trabajador a derechos concedidos por normas de orden público.

Artículo 7°.- Fracasada la audiencia de conciliación, las partes podrán someterse al arbitraje de la autoridad laboral administrativa, dejándose sentado los puntos de discusión, hechos que serán materia de prueba y términos para su producción.

Artículo 8°.- El trabajador denunciante podrá por sí, declarar la vía administrativa o no aceptar el arbitraje en cualquier estado del trámite, quedando expedita la vía judicial.

Igual derecho poseerá el empleador denunciado, siempre y cuando invoque los motivos de la declinación o de la no aceptación del arbitraje.

Si las razones invocadas no estuvieron suficientemente fundamentadas, de tal modo que pueda presumirse que sólo persiguen como finalidad el retardo o la evasión del cumplimiento de las obligaciones laborales a su cargo en detrimento de los derechos del trabajador, y existiendo "prima facie" verosimilitud del crédito y peligro en la demora, de oficio o a pedido de parte, la autoridad administrativa laboral, mediante acto fundado, sólo dejará expedita la vía judicial al empleador cuando este dejare depósito previo o caución real que garantice de modo suficiente sus obligaciones laborales.

Artículo 9°.- El acto enunciado en el artículo precedente, será apelable ante el juez con competencia laboral del lugar donde se dictó aquél, dentro del tercer día de notificado. El recurso deberá interponerse y fundarse por ante la autoridad administrativa que dictó el acto. En todos los casos la apelación será concedida, previo depósito, con efecto devolutivo.

Artículo 10°.- Fracasada la solución del conflicto o controversia, la autoridad administrativa, previo dictamen emitirá el acto pertinente e informará en su caso al trabajador la posibilidad de asistiese bajo patrocinio jurídico gratuito para recurrir ante los tribunales ordinarios, conforme al artículo 68°.

ACUERDOS CONCILIATORIOS - HOMOLOGACION

Artículo 11°.- El acuerdo conciliatorio deberá instrumentarse en un acta especial firmada por las partes y el funcionario actuante.

La autoridad administrativa laboral dictará un acto homologando dicho acuerdo dentro de los tres (3) días de su elevación si entendiera que el mismo implica una justa composición del derecho y de los intereses de las partes conforme el artículo 15° de la Ley de Contrato de Trabajo.

Dicho acto homologatorio, constituirá título suficiente y en caso de incumplimiento, procederá su ejecución por ante el tribunal laboral respectivo.

En el mismo plazo, en el supuesto que se deniegue la homologación, la autoridad competente dará a las partes una certificación de tal circunstancia, dejando de ese modo expedita la vía judicial ordinaria.

ARBITRAJE EN CONFLICTOS INDIVIDUALES

Artículo 12°.- Efectuadas las presentaciones conforme el artículo 7° de la presente ley se concluirá el diferendo con el acto o el laudo correspondiente que se ejecutará en los tribunales judiciales competentes en caso de incumplimiento.

Artículo 13°.- Los organismos competentes en su jurisdicción, podrán delegar en uno o más funcionarios la investigación de los hechos y el trámite del expediente pero en ningún caso la resolución final.

Artículo 14°.- El laudo será dictado por la autoridad administrativa laboral dentro del plazo de diez (10) días contados a partir de la resolución que establezca que el expediente se encuentra en condiciones de laudar.

El plazo para dictar laudo o acto definitivo no podrá exceder en ningún caso de treinta (30) días desde que tomó intervención la autoridad administrativa.

Artículo 15°.- Contra el acto o el laudo de la autoridad administrativa, procederá recurso de apelación ante el Juez de Primera Instancia en lo Laboral de la jurisdicción correspondiente. Dicho recurso deberá interponerse y fundarse por escrito ante la misma autoridad que dictó la disposición dentro del término de tres (3) días hábiles de notificado.

Artículo 16°.- Si la resolución de la autoridad condenase al pago de cantidad determinada, el recurso de apelación ante el tribunal laboral sólo se concederá previo depósito del importe establecido en la resolución final.

El depósito previo que establece este artículo podrá suplirse por cauciones reales suficientes que cubran el importe correspondiente pudiendo constar las mismas en dación de bienes a embargo, valores, avales de instituciones bancarias oficiales u otras garantías a satisfacción de la autoridad conforme lo determine la reglamentación respectiva.

Artículo 17°.- Habiéndose cumplimentado lo dispuesto en el artículo precedente el recurso se concederá libremente ante el Juzgado Laboral de Primera Instancia de la jurisdicción correspondiente. La substanciación del recurso se ajustará a las normas pertinentes sobre procedimiento en segunda instancia.

Artículo 18°.- Dictada la sentencia el expediente será remitido a la autoridad administrativa laboral la cual, en caso de revocación, devolverá el importe depositado que no devengará intereses.

Artículo 19°.- Consentida o confirmada la resolución final, en caso de incumplimiento, procederá su ejecución por ante el Juzgado Laboral de Primera Instancia competente. A los efectos de la acción respectiva, el testimonio o copia del acto condenatorio o de su parte dispositivo suscriba por la autoridad administrativa o funcionario delegado, constituirá título suficiente.

CAPITULO II

DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 20°.- Los conflictos colectivos de trabajo cuyo conocimiento sea de competencia de la autoridad administrativa laboral se substanciarán conforme a las disposiciones de esta Ley.

Artículo 21°.- Suscitado un conflicto que no tenga solución entre las raíces. cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa laboral, para formalizar los tramites de la instancia obligatoria de conciliación. La autoridad podrá igualmente intervenir de oficio.

Las asociaciones gremiales de trabajadores representativa de la actividad de que se trata, en todos los casos aludidos en este capítulo, serán parte necesaria a cuyos efectos se les citará en la primera audiencia.

Artículo 22°.- La autoridad administrativa laboral estará facultada para disponer la celebración de las audiencias necesarias para lograr un acuerdo, siendo obligatoria la concurrencia de las partes que serán notificadas fehacientemente, bajo apercibimiento de ser conducidas por la fuerza pública.

Si no se justificare la inasistencia en el término de veinticuatro (24) horas la autoridad de trabajo impondrá multa, que se graduará entre un mínimo de un sueldo correspondiente a empleado de comercio categoría maestranza inicial "A" hasta un máximo que resulte de multiplicar idéntico sueldo por el número de personal en relación de dependencia, previo cumplimiento del proceso sumario que corresponda que tramitará por separado al trámite de conciliación obligatoria previsto en el presente capítulo.

Artículo 23°.- Cuando la autoridad administrativa laboral no logre avenir a las partes podrá proponer fórmulas conciliatorias y estará autorizada para realizar investigaciones, recabar asesoramiento de las reparticiones públicas o instituciones privadas y, en general, ordenar cualquier medida que tienda al más amplio conocimiento de la cuestión que se ventila.

Artículo 24°.- Si las fórmulas conciliatorias propuestas o las que pudieren sugerirse en su reemplazo no fueren admitidas por las partes, éstas serán invitadas a someter la cuestión al arbitraje. No aceptado el ofrecimiento, la autoridad podrá dar a publicidad un informe que contendrá la indicación de las causas del conflicto, un resumen de las negociaciones, las fórmulas de conciliación propuestas y la parte que las propuso, aceptó o rechazó.

En caso de notoria gravedad de los conflictos la autoridad administrativa laboral podrá someter los mismos a la instancia de arbitraje obligatorio. El acto que abra la instancia de arbitraje obligatorio será irrecurrible e implica de pleno derecho la intimación al cese de todas las medidas de acción directa en veinticuatro (24) horas de notificado.

Cuando las medidas de acción directa afecten la prestación normal y corriente de un servicio público esencial, la autoridad administrativa laboral deberá aplicar la conciliación obligatoria, en los términos del artículo 31°.

Artículo 25°.- Aceptado el ofrecimiento para someter el diferendo al arbitraje de la autoridad administrativa laboral, las partes suscribirán un compromiso que contendrá:

a) Los Puntos en discusión;

b) Las pruebas que se ofrezcan y, en su caso, los términos para producirlas.

La autoridad como árbitro tendrá amplias atribuciones para efectuar las investigaciones que fueran necesarias para la dilucidación de la cuestión planteada.

Artículo 26°.- El laudo arbitral será dictado por la autoridad administrativa laboral en el término de cinco (5) días desde su intervención sólo prorrogables por igual término si se dispusieran medidas para mejor proveer. Contra el mismo procederá recurso de nulidad fundado en omisiones o excesos sobre los puntos fijados en el compromiso arbitral.

Artículo 27°.- El recurso se interpondrá por escrito dentro de; tercer día hábil de la notificación ante la autoridad que dictó el laudo, quien sin más trámite, dentro de los dos (2) días desde la interposición, revocará o confirmará la resolución arbitral, pudiendo corregir cualquier otro error material que no haga al fondo de la cuestión.

Artículo 28°.- El laudo dictado tendrá para las partes los mismos efectos que las convenciones colectivas de trabajo. El incumplimiento del mismo dará lugar a la aplicación de las sanciones que legalmente correspondan. La cuestión arbitral o lo conciliado por las partes será obligatorio para ellas, por un plazo mínimo de tres (3) meses, salvo que expresamente se hubiere fijado otro término de vigencia. El plazo podrá ser reducido a petición de la parte interesada y por acto fundado de la autoridad administrativa laboral si se invocaran motivos sobrevinientes concretos y graves.

Artículo 29°.- Desde que la autoridad administrativa laboral tome conocimiento del diferendo hasta que ponga fin a su gestión conciliadora no podrá mediar un plazo mayor de quince (15) días. Este término podrá prorrogarse cinco (5) días más por resolución fundada.

Artículo 30°.- Antes de que se someta un diferendo a la instancia conciliatoria y mientras no se cumplan los términos que fija el artículo anterior, las partes no podrán adoptar medidas de acción directa. Se considerarán medidas de acción directa todas aquellas que importen innovar respecto a la situación anterior al conflicto.

Artículo 31°.- La autoridad de aplicación podrá intimar, previa audiencia de partes, se disponga el cese inmediato de las medidas adoptadas. La autoridad administrativa laboral estará facultada para disponer, al tomar conocimiento

del diferendo, que el estado de cosas se retrotraiga al existente con anterioridad al acto o hecho que hubiere determinado el conflicto. Estas disposiciones tendrán vigencia durante el término que dispone el artículo 29°.

Artículo 32°.- En el supuesto que la medida adoptada por el empleador consistiese en el cierre del establecimiento, el incumplimiento de la intimación prevista en el artículo anterior dará derecho a los trabajadores a percibir la remuneración que les hubiere correspondido si la medida no se hubiere adoptado, sin perjuicio de que la autoridad administrativa laboral imponga al empleador una multa conforme lo previsto en el Capítulo VI, previo el respectivo sumario.

Artículo 33°.- En el caso que la medida adoptada por el empleador consistiese en la suspensión o rescisión de uno o más contratos de trabajo, o en la modificación de las condiciones de labor, el incumplimiento a la intimación del artículo 31°, dará derecho a los trabajadores afectados a percibir la remuneración que les hubiese correspondido si la medida no se hubiere adoptado, sin perjuicio de que la autoridad administrativa laboral imponga al empleador una multa conforme se prevé en el artículo anterior.

En los mismos casos la huelga o disminución voluntaria Artículo 34 de la producción por debajo de los límites normales, traerá aparejado para los trabajadores la pérdida del derecho a percibir las remuneraciones correspondientes al período de cesación o reducción de trabajo, si no cesaren después de la intimación de la autoridad de aplicación.

Artículo 35°.- Cuando un conflicto se haya suscitado por el despido, la suspensión o la modificación de las condiciones de trabajo de los miembros de las comisiones directivas de asociaciones sindicales de trabajadores, o de sus delegados, o de los miembros de comisiones internas o de cualquier otro trabajador que desempeñe cargo representativo similar de carácter gremial en dichas asociaciones, la autoridad administrativa laboral podrá ordenar la inmediata reincorporación del mismo o la cesación de la suspensión o modificación de las condiciones de trabajo, mandando no innovar en esta situación hasta tanto no se pronuncie en forma definitiva la autoridad judicial competente, a la cual se girarán las actuaciones correspondientes.

Artículo 36°.- El procedimiento arbitral establecido no regirá cuando las normas legales o convencionales para la actividad de que se trate establezcan otras fórmulas de conciliación para conflictos colectivos ni afectará el derecho de las partes para acordar procedimientos distintos de conciliación y arbitraje.

CONVENCIONES COLECTIVAS

Artículo 37°.- Todo convenio colectivo de trabajo de aplicación exclusiva en la Provincia, deberá ser celebrado o renovado, bajo pena de nulidad, con la intervención de la autoridad administrativa laboral provincial, el que se homologará de acuerdo a las disposiciones nacionales.

Artículo 38°.- Las convenciones colectivas de trabajo en cuanto a su celebración, renovación, homologación o registro estarán regidas por la legislación nacional.

CAPITULO III

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Artículo 39°.- La autoridad administrativa laboral es la autoridad de aplicación de todas las normas referidas a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales contenidas en las leyes nacionales o provinciales, decretos reglamentarios, contratos y convenciones colectivas de trabajo, debiendo iniciarse ante ella el procedimiento administrativo obligatorio de conciliación en los que dictará resolución definitiva, que en caso de incumplimiento, será ejecutada ante los tribunales judiciales competentes.

Artículo 40°.- La autoridad administrativa laboral establecerá servicios médicos tendientes a brindar a los trabajadores accidentados o a sus derechohabientes, los informes o pericias pertinentes sobre el accidente sufrido, como así determinar el grado de incapacidad.

También efectuará las liquidaciones por accidentes y enfermedades profesionales actualizando las mismas al momento del efectivo pago.

CAPITULO IV

HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO. DECLARACION DE INSALUBRIDAD. SERVICIO DE INSPECCION Y VIGILANCIA.

Artículo 41°.- La autoridad administrativa laboral será el órgano competente para declarar insalubres el o los lugares de trabajo conforme las normas básicas sobre seguridad, salubridad e higiene.

Además estará facultada para exigir la adopción de las medidas necesarias para

que los lugares y/o condiciones de trabajo se adecuen a la normativa vigente, pudiendo requerir la colaboración de organismos técnicos competentes a tal fin.

Si lo considerara necesario podrá disponer la cesación de las actividades sin pérdida de jornales hasta que se dé cumplimiento a la normativa de aplicación.

Artículo 42°.- La autoridad administrativa laboral verificará a través de su servicio de inspección, el cumplimiento de las normas vigentes en materia de higiene, salubridad y seguridad de los trabajadores y de los lugares de trabajo. Regirán para las infracciones que se comprueben, el procedimiento y las sanciones establecidas en esta ley y su reglamentación, sin perjuicio de la responsabilidad que estatuyan las leyes sobre la materia.

Artículo 43°.- La autoridad administrativa laboral aceptará la colaboración honoraria de representantes de asociaciones profesionales de trabajadores a fin de que acompañen a los funcionarios encargados de vigilar el cumplimiento de las normas laborales.

Artículo 44°.- Los inspectores y funcionarios de la autoridad administrativa laboral, debidamente, autorizados, quedan facultados para:

a) realizar inspecciones de oficio o por denuncias o a petición de personas o asociación sindical interesada conforme disponga la reglamentación del servicio;

b) entrar en los locales de trabajo durante los horarios previstos para el desarrollo de tareas o mientras éstas se desarrollan, en las horas del día o de la noche;

c) requerir todas las informaciones necesarias para tal función;

d) exigir la exhibición de los libros y documentos que las leyes y reglamentaciones de trabajo prescriban;

e) interrogar al personal antes de comenzar la labor, después de terminadas o durante la misma, si las circunstancias especiales así lo exigen.

Artículo 45°.- La autoridad administrativa laboral podrá petitionar órdenes de allanamiento para los locales de trabajo, cuando no se permita o se obstaculice el acceso de sus funcionarios o cuando hubiera de cumplirle una resolución.

Asimismo queda autorizada para recabar datos y utilizar los servicios de los

diversos organismos administrativos de la Provincia, como así requerir directamente el auxilio de la fuerza pública.

Ante acontecimientos de carácter súbito relacionados al trabajo en cualquiera de sus expresiones, podrá abrir una instancia investigativa del hecho a efectos de constatar si se ha violado alguna normativa laboral, instruyéndose el sumado pertinente.

CAPITULO V

SANCCIONES

Artículo 46°- La autoridad administrativa laboral aplicará sanciones por infracciones a las normas vigentes en materia laboral y/o por incumplimiento de las resoluciones adoptadas por dicha repartición.

Estas podrán consistir en apercibimiento, multa, clausura temporal o definitiva.

Artículo 47° (T. D. S/Decreto N° 418/97).- Cuando la sanción a aplicar sea multa, ésta se graduará entre un mínimo de un salado de empleado de comercio categoría maestranza inicial "A", hasta un máximo que resulte de multiplicar dicho salado por el número de personal en relación de dependencia.

Artículo 48°.- Las personas de existencia visible o de existencia ideal que de cualquier forma obstruyan la acción de los organismos administrativos del trabajo o de sus funcionarios, negando o suministrando información falsa o no acatando sus resoluciones o disposiciones, serán sancionados con multas conforme lo establecido en el artículo anterior.

La obstrucción será considerada falta grave pudiendo en consecuencia incrementarse el máximo que prevé el artículo anterior hasta en un treinta por ciento (30%).

Artículo 49°.- Las autoridades de aplicación al imponer la sanción, deberá graduarla atendiendo a la finalidad, naturaleza de la infracción, situación del infractor y al carácter de reincidente que éste pudiera revestir. Podrá incrementar los montos establecidos en el artículo 47° hasta un treinta por ciento (30%) de los mismos en caso de reincidencia o incumplimientos graves, conforme la graduación anterior.

Asimismo podrá disponer la clausura del establecimiento hasta el cumplimiento

de la sanción, manteniéndose en tanto dure aquella, el derecho de los trabajadores al cobro de sus remuneraciones.

Artículo 50°.- En caso de que los infractores persistan en el no cumplimiento de las resoluciones o disposiciones pertinentes, la autoridad administrativa laboral podrá disponer, además de las multa correspondientes, la exclusión de las mismas en todas las tramitaciones administrativas que realicen ante la administración provincial. Si se tratare de entidades con personería jurídica provincial el Poder Ejecutivo, a requerimiento fundado de la autoridad administrativa laboral, podrá cancelar dicha personería. Si se tratare de personerías jurídicas otorgadas por la Nación u otras provincias, el Poder Ejecutivo la requerimiento fundado de la autoridad de aplicación, podrá disponer la clausura de los locales de dichas personas jurídicas en todo el territorio de la Provincia.

Artículo 51°.- Si la obstrucción fuera realizada por funcionarios públicos de la provincia, la misma se considerará falta grave en el desempeño de su cargo y se harán pasibles de la sanción legal correspondiente. Cuando se trate de funcionarios que no sean provinciales, se pondrá el hecho en conocimiento de la autoridad pertinente para que adopte las medidas que correspondan.

Artículo 52°.- No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores la autoridad administrativa laboral podrá hacer cumplir directamente sus resoluciones en todos aquellos casos en que proceda y que sean susceptibles de cumplimiento por la fuerza pública, cuyo concurso debe ser prestado inmediatamente de ser solicitado.

Artículo 53°.- Si la resolución impusiera multa y ésta no se pagare, la autoridad administrativa laboral procederá a su ejecución.

Artículo 54°.- El pago del importe de las sanciones pecuniarias que se apliquen y demás ingresos que correspondan a la Provincia como consecuencia de resoluciones ejecutorias, deberá acreditarse median te la presentación de la boleta de depósito en la cuenta de la autoridad administrativa laboral, que las rendirá mensualmente a la Tesorería General con una planilla en que mencionará el concepto de los ingresos acompañando las constancias respectivas.

Artículo 55°.- La acción para hacer efectiva las sanciones aplicadas prescribe a los dos (2) años de notificada el acto respectivo. La prescripción se interrumpe por la comisión de una nueva infracción o por la secuela del juicio.

Artículo 56°.- La autoridad administrativa laboral podrá proceder a la

ejecución de las multas por vía de apremio, pudiendo radicar el juicio, a su elección, ante los tribunales de domicilio del infractor.

Artículo 57.- A los efectos de la ejecución por vía del apremio el testimonio o copia de la resolución sanciona toda o de su parte dispositiva, firmado por la autoridad administrativa laboral, constituirá título ejecutivo suficiente.

CAPITULO VI

PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACION

DE SANCIONES

Artículo 58°.- La comprobación y el juzgamiento de las infracciones a las normas que regulan la prestación de trabajo o el incumplimiento contenido en el artículo 48° se ajustará al procedimiento establecido en la presente ley.

Artículo 59°.- Toda vez que la autoridad de aplicación verifique la comisión de infracciones redactará un acta que servirá de acusación, Prueba de cargo y hará fe mientras no se pruebe lo contrario. En tal acto deberá constar por lo menos el lugar, el día y la hora en que se verifica nombre y apellido o razón social del presunto infractor, descripción de hecho verificado como infracción, la norma infringida y la firma de inspector actuante como así también la del presunto infractor. Si éste último se negare a firmar se dejará constancia ante dos testigos hábiles

Artículo 60°.- Si la infracción constare en un expediente administrativo del mismo se desprendieron indicios o presunciones fehacientes de su comisión o surgiere de actuaciones judiciales, no será necesaria el acta a que se refiere el artículo anterior. En este caso se testimoniarán las piezas pertinentes o se desglosarán los originales dejando copia autenticada en el expediente y se formarán actuaciones por separado que se notificarán al infractor, observando en los trámites posteriores el procedimiento fijado.

Artículo 61°.- En base al acta de infracción o de las actuaciones administrativas o judiciales se ordenará la instrucción del sumario administrativo. A tal fin se podrá disponer con carácter previo la agregación de actuaciones administrativas o judiciales íntegras o testimonios o copias de las partes pertinentes, la realización de nuevas verificaciones o la aplicación de las ya establecidas y, en general, dictar toda providencia que permita salvar insuficiencias, omisiones o errores de trámites o de constatación. La formación del sumario e infracción constatada, se notificará personalmente, por

cédula o telegrama colacionado.

Artículo 62°.- La parte afectada podrá presentar descargos y ofrecer pruebas dentro de los cinco (5) días de notificado.

El imputado sólo podrá producir prueba testimonial, informativa, documental y pericial. Estará a su cargo el diligenciamiento de la prueba. Recibida la prueba la autoridad administrativa laboral dictará acto absolviendo imponiendo la sanción que corresponda. Este será notificado personalmente o por cédula o telegrama colacionado.

Artículo 63°.- El número de testigos ofrecidos no podrá ser mayor a cinco (5) ni menor de dos (2) debiendo indicarse el nombre y apellido completos y domicilio; junto con nómina de testigos se acompañarán los respectivos interrogatorios. Deberá ser acompañada la totalidad de la prueba documental y en caso de imposibilidad deberá indicarse en forma precisa el lugar en que se encuentre. Respecto de la prueba informativa deberá indicarse el hecho que se intenta probar, precisando la repartición o entidad a la que deba requerirse. La prueba pericial se producirá sobre los puntos que precise el presunto infractor y se realizará por medio de un perito único que será designado de oficio a costa del que la ofrece.

Las pruebas podrán ser rechazadas sin más trámite si no reunieren los requisitos precedentes o fueren manifiestamente improcedentes.

Artículo 64°.- La prueba deberá producir-se dentro de los quince (15) días hábiles de la fecha de apertura. El término probatorio podrá ampliarse por un plazo que no exceda de cinco (5) días cuando las pruebas deban producirse fuera del territorio de la Provincia. La autoridad administrativa laboral podrá requerir de oficio todas las pruebas que considere necesarias.

Artículo 65°.- Concluido el término probatorio por el solo transcurso del plazo sin necesidad de notificación se dictará el correspondiente acto dentro del plazo de diez (10) días, el que podrá prorrogarse por idéntico término y por única vez mediante acto fundado.

Artículo 66°.- (T.D. s/ Decreto No 418/97).- Las sanciones que imponga la autoridad de aplicación podrán apelarse dentro del término de tres (3) días de notificado, ante el Juez con competencia en lo laboral del lugar donde se cometió la infracción. Tratándose de multa, el recurso sólo se concederá previo pago de la misma; en caso de otro tipo de sanción procederá la vía, ofreciendo garantías suficientes a satisfacción de la autoridad conforme lo determine la

reglamentación respectiva. En este último supuesto la apelación será concedida con efecto suspensivo. El recurso debe deducirse y fundarse ante la autoridad administrativa laboral que impuso o notificó la sanción. Durante el Procedimiento judicial la autoridad de trabajo será representada por funcionarios autorizados.

Artículo 67°.- Interpuesta la apelación deberá, oírse la opinión legal del órgano correspondiente, antes de resolver el recurso.

CAPITULO VII

ASISTENCIA JURIDICA A LOS TRABAJADORES

Artículo 68°.- La autoridad administrativa laboral asesorará y prestará asistencia jurídica gratuita con la finalidad de representar y patrocinar a los trabajadores en juicio.

Los letrados que ejerzan el patrocinio tendrán derecho a percibir honorarios cuando la parte vencida en juicio sea el empleador.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 69°.- La autoridad administrativa laboral ejercerá las atribuciones y funciones asignadas por la presente ley, a través de los organismos administrativos que fije el Poder Ejecutivo.

Artículo 70°.- Las delegaciones zonales realizarán las funciones encomendadas por esta ley a la autoridad administrativa laboral dentro de la jurisdicción y con las facultades que la reglamentación les atribuya.

Artículo 71°.- Los actos, resoluciones y disposiciones de la autoridad administrativa laboral no serán susceptibles de otros recursos que los expresamente establecidos en la presente ley.

Artículo 72°.- En las actuaciones administrativas laborales no regirán las formas solemnes, debiendo mantener la igualdad entre las partes y la garantía de la defensa de sus derechos.

Artículo 73°.- Todos los términos fijados en esta ley se computarán en días hábiles para la administración pública provincial.

Artículo 74°.-Los trámites que realice el trabajador o la asociación sindical ante la autoridad administrativa laboral quedan exentos del pago de sellado.

Artículo 75°.-La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación.

Artículo 76°.- Derógase la Ley 1789 y toda disposición que se oponga a la presente.

Artículo 77.- COMUNIQUESE al Poder Ejecutivo Provincial, dése al Boletín Oficial y cumplido, ARCHIVESE.

Expresiones del autor, señor diputado Domingo Norberto Fernández, con motivo de la sanción de la Ley de Procedimiento Administrativo en lo Laboral, vertidas en la 19a. reunión, 14a. sesión ordinaria del 24 de octubre de 1996.

“Señor presidente: creo que con la normativa que traemos a tratamiento, a la que este Cuerpo dará sanción hoy, le estamos brindando a la sociedad de Santa Cruz una herramienta y un medio ágil, rápido y efectivo para la solución de los conflictos laborales. Creo que estamos brindando al trabajador santacruceño la posibilidad de que cada vez que clame por la protección de sus derechos, arribe a una solución feliz en los conflictos individuales de trabajo.

Estamos -diría yo- cumplimentando, nada más ni nada menos, que con la manda de la Constitución nacional que, en el artículo 14 bis, establece que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes y establece también condiciones dignas y equitativas de labor y la protección contra el despido arbitrario, entre otras características.

Por eso, señor presidente, la importancia de este proyecto que traemos a consideración para su sanción por parte del Cuerpo, porque más allá de ser la actualización de una vieja ley (como es la 1789 de Policía de Trabajo) que lo necesitaba -creo yo- porque era un poco antigua, un tanto vetusta, tenía algunos vacíos y algunas desactualizaciones; también viene a satisfacer el reclamo de la clase obrera y, en particular, de los representantes de las asociaciones profesionales de trabajadores que, Precisamente, estuvieron reunidos con nuestro bloque y con su trabajo también han perfeccionado la norma.

Es importante porque, a veces, la sociedad considera que nuestra actividad no contempla los problemas cotidianos; hoy, con esta norma que tiene como objetivo final la solución de conflictos entre el trabajador y el empleador. soluciona

una problemática concreta de nuestra sociedad; tiene que ver, fundamentalmente, con una problemática de los que menos tienen, de los más necesitados, de la parte más débil de un contrato de trabajo- el trabajador. Por eso decía que estamos cumpliendo nada más y nada menos que con el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

También quiero destacar el trabajo fructífero que hemos realizado en la comisión ya que, con el trabajo de los señores diputados, se ha enriquecido el proyecto que he presentado, y también con el trabajo de los señores representantes de las asociaciones sindicales.

Esta nueva ley básicamente establece un modo de proceder frente a un conflicto laboral, por cualquier causa, en la órbita de la Subsecretaría de Trabajo que, a partir de la sanción de la misma, vamos a denominar como autoridad administrativa laboral.

Para la elaboración del despacho en cuestión hemos tenido en cuenta alguna legislación comparada como la Ley de Procedimientos Administrativos de la provincia de Buenos Aires. También hemos receptado y respetado algunos artículos de la vieja norma (la Ley 1789 de Policía del Trabajo) y, en otros casos, hemos introducido nuevas normas que tienden, precisamente, a llenar los vacíos de esta norma referenciada.

Haciendo un análisis exegético, el despacho en tratamiento contiene un articulado en general que establece -como decía anteriormente- a la Subsecretaría de Trabajo como autoridad administrativa laboral para preservar la norma, ya que, en el futuro, ésta puede cambiar de rango y entonces, con esta denominación estamos, reitero, preservando la norma de una posterior modificación. Esta autoridad, administrativa laboral es la que será el órgano de aplicación en los conflictos suscitados entre el trabajador y el empleador, en la sede de la Subsecretaría de Trabajo.

La ley contiene ocho capítulos generales. El capítulo I está referido a los conflictos individuales y pluri-individuales de trabajo, a los acuerdos conciliatorios y al arbitraje en conflictos individuales. El capítulo II trata sobre los convenios colectivos y los conflictos colectivos de trabajo. En el capítulo III estamos abordando lo referente a los accidentes y enfermedades profesionales ocasionadas en la relación de trabajo. En el capítulo IV nos estamos refiriendo al servicio de inspección y vigilancia, a la higiene y seguridad en el trabajo y a la declaración de insalubridad. En el capítulo V normamos lo relativo a las sanciones. En el capítulo VI lo propio con el procedimiento para la aplicación de sanciones, en caso de transgresiones a las

normas laborales. El capítulo VII se refiere a la asistencia jurídica a los trabajadores y, por último, el capítulo VIII contiene disposiciones generales que hacen a la mejor interpretación de la norma en general.

Haciendo un análisis en particular de cada uno de los capítulos podemos decir que en el capítulo I, el primer subtítulo está referido a los conflictos individuales y pluri-individuales de trabajo. A través de nueve artículos hemos regulado el procedimiento en los conflictos individuales en las divergencias que se susciten entre obrero y patronal, entre obrero y empleador. En estos casos, cuando las partes se deban someter a la instancia de la autoridad administrativa, es ésta la que debe dirimir y tratar de solucionar los conflictos entre las partes (ése es el objetivo primero de la norma) y propondrá la solución de conflicto y si no, someterá a la conciliación y al arbitraje. Fijará para eso una audiencia de carácter obligatorio dentro de los primeros 10 días de promovido el reclamo.

En el artículo 3° de esta norma se prevén las razones de incomparencia de algunas de las partes, que deben ser alegadas con una antelación de 2 días a la audiencia fijada; para el caso de que éstas fueren justificadas se fijará una segunda audiencia y las partes ya no pueden excusarse ni alegar razones de incomparencia. En el caso de que la incomparencia -ya sea en la primera audiencia o en la segunda- fuese injustificada se prevé la imposición de una multa y, además, para el caso del denunciado, se prevé el decaimiento del derecho, la emisión de un dictamen y, en consecuencia, la aplicación, del procedimiento que hemos previsto en el artículo 8°, que introduce una innovación que tiende a proponer la más rápida solución del conflicto. Así, en el caso de que el empleador quiera declinar la vía administrativa y haya una presuposición por parte del encargado (en este caso el subsecretario de Trabajo, como órgano de aplicación de la autoridad administrativa laboral) de una evasión por parte del empleador de las obligaciones que tiene a su cargo y que, en detrimento de los derechos del trabajador y existiendo una verosimilitud -por cierto- del crédito y un peligro en la demora, haya entonces una evasión y con esta, evasión un perjuicio al trabajador. Por medio de este artículo, entonces, estamos previendo que, en caso de esta evasión y en caso de este pedido de declinación solamente para hacer un retardo en el cumplimiento de las obligaciones, el subsecretario de Trabajo, en este caso, por resolución fundada, imponga un pedido de depósito previo o caución real para dejar sólo en este caso, expedita la vía judicial.

El trabajador, en cambio, tiene - por cierto- por si o por apoderado, la facultad de declinar sin que alegue razones o motivos justificables.

En el caso de las asociaciones sindicales, las mismas también pueden efectuar denuncias y ejercer la representación de los trabajadores ante la autoridad laboral. El trabajador, en estos casos, deberá -por supuesto- ratificar dicha presentación en la primera audiencia.

Pasando al capítulo de acuerdos conciliatorios, el acuerdo conciliatorio al que han arribado las partes deberá instrumentarse por medio de un acta especial firmada por las partes y el funcionado actuante y homologado por la autoridad de aplicación, siempre y cuando exista una justa composición de las partes, tal como lo prevé el artículo 151 de la Ley de Contrato de Trabajo (que es la norma de fondo sobre la cual estamos trabajando y sobre la cual estamos normando el procedimiento administrativo que va a regular las relaciones y conflictos entre los trabajadores y empleadores en el seno de la órbita de la Subsecretaría de Trabajo). Este acuerdo homologado constituirá título suficiente ya que, en caso de incumplimiento, puede ser ejecutado válidamente ante el Tribunal Judicial.

También prevemos el arbitraje en caso de conflictos individuales, en el cual las partes propondrán los hechos materia de discusión, las cuestiones que son materia de prueba, el término para su producción y, finalmente, la autoridad administrativa laboral dictará el laudo pertinente, laudo que también será con fuerza de ley y que, en caso de incumplimiento, será ejecutado por ante los tribunales ordinarios judiciales. En el capítulo II ya nos referimos a los conflictos colectivos y también aquí damos al órgano de aplicación (esto es a la autoridad administrativa laboral) la facultad de fijar audiencias conciliatorias para arribar, también, entre las partes, a una solución feliz, a una conciliación o a un arbitraje. Para el caso en que haya peligro o gravedad notoria de los conflictos, también estamos previendo el arbitraje obligatorio. El laudo arbitral, en este caso, también será dictado por la autoridad administrativa laboral y tendrá los mismos efectos que una convención colectiva de trabajo.

En el capítulo III, al que hacía referencia anteriormente, nos estamos refiriendo a lo normado con respecto a los accidentes y enfermedades profesionales y le damos la facultad y obligación a la autoridad administrativa laboral (que, hoy por hoy, en Santa Cruz la ejerce la Subsecretaría de Trabajo) de ser el órgano de aplicación y de observancia de todas las normas de fondo relativas a los accidentes, a las enfermedades profesionales y a las enfermedades en general ocasionadas como consecuencia del trabajo. También tiene que ver con la "vieja" Ley 24.028 de Accidentes y Enfermedades Profesionales porque, a fuerza de ser sincero, hay un cúmulo de casos que han quedado en sede judicial bajo esta vieja ley que prevé un procedimiento administrativo obligatorio que, hoy por hoy, no estaba regulado en Santa Cruz y

por eso estamos previendo estos casos residuales. También prevemos el caso de aseguradoras de riesgo de trabajo, en cuyo caso estamos observando y nos estamos dirigiendo hacia esa normativa nacional de fondo.

En el capítulo IV hacemos referencia a la higiene y a la seguridad del trabajo; también le ponemos en cabeza de la Subsecretaría de Trabajo, como autoridad de aplicación, la facultad de velar por el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad de trabajo (esto es más concretamente la Ley nacional 19.587 de Higiene y Seguridad) y la facultad de declarar insalubres el o los lugares de trabajo con la posibilidad -y esa es una innovación del articulado- del acompañamiento honorario de los representantes de asociaciones sindicales de trabajadores. A partir de esta norma los diversos representantes de asociaciones sindicales de trabajadores van a poder acompañar, en forma honoraria, a los inspectores de la autoridad administrativa laboral.

En el capítulo V introducimos las sanciones que, de modo genérico, consisten en: apercibimiento, multa, clausura temporal y definitiva. Estas sanciones van a tener lugar cada vez que haya alguna infracción a la observancia de las normas laborales en general (las normas labores de fondo) y también una infracción, un incumplimiento a la observancia de la ley que hoy vamos a sancionar.

La multa que estamos previendo en este capítulo la graduamos en base a una escala salarial de un empleado de comercio categoría maestranza nivel inicial "A"; prevemos así esta multa para no dejarla condicionada o sujeta a los vaivenes de la economía y para no tener que modificarla en el futuro, por eso fijamos una escala en base al fondo salarial de un empleado de comercio.

Fijamos además las pautas para la graduación de las sanciones. En este sentido cada vez que se aplica una sanción se deberá tener en cuenta, para graduarla, la finalidad del infractor, su reincidencia -en su caso-, y si este incumplimiento o esta violación a las normas laborales de fondo ha sido tenido o configurado como una obstrucción será considerada una falta grave.

La norma también prevé la configuración de la obstrucción y se tiene por configurada cada vez que se niegue una información o se dé una información falsa o haya un incumplimiento de las disposiciones que determine, por acto o resolución, la autoridad administrativa laboral.

En el capítulo VI que referenciaba precedentemente. hacemos lo propio con el procedimiento para la aplicación de sanciones y estamos dando derecho al infractor a que produzca, previamente a la imposición de la sanción, su

descargo. Con ello estamos cumplimentando nada más que con la debida garantía de la defensa en juicio, una garantía constitucional.

En el capítulo VII nos referimos a la asistencia jurídica gratuita en cabeza de los trabajadores, para el caso de que no haya una solución feliz en el seno de la autoridad administrativa laboral; en este caso solamente estamos copiando ¡-o que en materia laboral de fondo se establece en cabeza del trabajador, que es el beneficio de gratuidad, el beneficio de pobreza.

Por último, en el capítulo VIII -como mencioné anteriormente- nos referimos a las disposiciones generales que tienen que ver con fijar claras interpretaciones de la norma para que, con posterioridad a su aplicación, no se generen ambigüedades o disímiles interpretaciones que puedan generar alguna confusión. Por eso, en este capítulo se establece que los actos, resoluciones y disposiciones de la autoridad administrativa laboral no van a ser objeto de otros recursos que no estén determinados en la presente norma, Por eso destacaba al principio que se trataba de una ley de procedimiento administrativo en lo laboral y que no se vaya a confundir luego con una ley de procedimiento parecida a la Ley 1260, que se aplica en el seno de la Administración Pública Provincial. Esta tiene que ver con un procedimiento que regula las relaciones cada vez que se suscite un conflicto entre los trabajadores y los empleadores; nada tiene que ver, con esa Ley 1200 de procedimientos administrativos sino que, no habiéndose arribado a una solución feliz en el seno de la órbita de la Subsecretaría de Trabajo, entonces deberemos recurrir para proteger los derechos del trabajador a la instancia judicial.

Señor presidente: creo que con esta norma estamos, tal vez, nada más y nada menos que reasegurando los derechos del trabajador -hoy por cierto tan vapuleados- porque en el ámbito nacional se está hablando de flexibilización, de precarización y hoy nosotros estamos sancionando esta norma, reasegurando y reafirmando los derechos del trabajador. Quiero y es bueno recordar y resaltar que el trabajo y el trabajador constituyen un factor de la producción y es por eso que no debemos más que proteger debidamente sus derechos porque justo es, señor presidente, reconocer que quien goza del provecho del trabajo ajeno cumpla con las obligaciones que tiene a su cargo. Hoy la sociedad nos pide que se eviten abusos y excesos y con esta norma estamos evitando que haya evasiones por parte del empleador de las obligaciones que tiene a su cargo para con el trabajador. Espero y anhelo fervientemente que esta norma cumpla su objetivo que es avanzar para que, rápidamente se solucionen los problemas que tiene la parte más débil de un contrato de trabajo que es el trabajador; ya que lo distingue preponderantemente de los contratos de derecho común, puesto que como

nota diferencial los contratos laborales tienen una restricción de la autonomía de la voluntad de las partes en la relación obrero-patrón. Y también como nota característica está la evidente desigualdad económica en la relación del contrato laboral y en la relación obrero-patrón. Hay en este contrato una evidente restricción de la autonomía de la voluntad, porque el trabajador la más de las veces ve enervada su libertad por la necesidad. Esta es una concreta preocupación social que también debe ser nuestra. Hoy se hacía referencia al Día de la Lealtad Justicialista y con esta norma estamos cumpliendo con esos postulados de la justicia social. Creo que más allá de estar de acuerdo con el aumento del empleo, la inversión, la competitividad sin dejar de estar de acuerdo con esos postulados no menos es cierto, que debemos proteger los derechos del trabajador, porque es el trabajador quien es el factor de la producción, es el trabajador el que pone a la Argentina y la Santa Cruz en marcha para que cada día haya una Patria grande.

Señor presidente: es por eso, que tengo el anhelo de que esta norma cumpla su objetivo final que es el arribo de soluciones entre los patrones y los trabajadores."
