



RESOLUCION INTERLOCUTORIA N° 73.

NEUQUEN, 19 de junio de 2017.

V I S T O :

Los autos caratulados: "AUN SILVIA FERNANDA C/
INSTITUTO PROVINCIAL DE LA VIVIENDA Y URBANISMO DE NEUQUEN S/
EMPLEO PÚBLICO", Expte. OPANQ2 10004/2017, venidos a
conocimiento de la Sala Procesal Administrativa para resolver,
y

CONSIDERANDO:

I.- La actora inició formal demanda laboral a fin
de obtener su reencuadramiento de acuerdo a lo dispuesto por
el Convenio de Trabajo que rige para el personal del Instituto
Provincial de la Vivienda -Adus y el pago de las diferencias
salariales que resulten de pertenecer a aquella categoría que
-dice- le hubiera correspondido; ello con más sus intereses y
las contribuciones de la seguridad social.

En ese contexto, al momento de fundar la
competencia, sostuvo que la acción es de naturaleza laboral, o
sea, regida exclusivamente por las disposiciones del derecho
del trabajo.

Enunció que el referido CCT fue aprobado por la Ley
Provincial N° 2492, y allí, en la sección IV. 3.1,
Disposiciones Formales, dentro del capítulo III del título IV
se prevé que ante la existencia de una controversia entre las
partes a las que el CCT rige, respecto de la interpretación o
aplicación de dicho instrumento, genera la competencia de los
juzgados laborales de primera instancia de la Ciudad de
Neuquén.

Precisamente, decía, en autos se debate el
contenido e interpretación del convenio -como es el
encuadramiento inicial- y el conflicto se resuelve aplicando
la normativa propia del convenio colectivo.

Prosigue sosteniendo que a igual solución se llega
desde la lectura del inc. a) del art. 1 de la Ley Provincial



921 ya que se establece que son de la competencia de los jueces laborales de primera instancia aquellas controversias individuales entre empleadores y trabajadores a las que le sean aplicables disposiciones emergentes de convenciones colectivas de trabajo, aún cuando una de las partes sea un ente autárquico o descentralizado de la Provincia como lo es en el caso el IPVU.

Trae en su apoyo el precedente "Santini" RI 6135/07 de este Tribunal.

II.- El Juez de Primera Instancia del Juzgado Laboral Nº 4, a fs. 96, asumió el conocimiento de la causa en los términos del art. 2 de la Ley 921, coincidiendo con los fundamentos del dictamen Fiscal obrante a fs. 93/94.

III.- A fs. 103/106 intervino la Fiscalía de Estado y planteó excepción de incompetencia. Considera que la competencia es originaria, exclusiva e improrrogable de este Tribunal (en ese entonces no se había puesto en funcionamiento los Juzgados de Primera Instancia con competencia Procesal Administrativa).

Apunta que la actora es una empleada pública dependiente de un organismo autárquico del Estado Provincial, que se rige por normas y principios del derecho público. Cita precedentes de la CSJN y doctrina para fundar su posición.

Entiende que la relación de empleo público entre la actora y el Organismo demandado se rige por el Convenio Colectivo del sector público regulado por la Ley 1974 y su reglamentación, es decir, que no se encuentra comprendido en un convenio del sector privado previsto por la Ley 14250 y subsidiariamente por el EPCAPP y por la Ley 2942, conforme lo prevé el art. 3 de dicha ley.

Dice que el art. 5 de la Ley 1974 expresamente prevé que "las disposiciones de la convención deben ajustar sus cometidos a las normas provinciales vigentes en la provincia de derecho administrativo".



Destaca que, a estos trabajadores, no les es aplicable la LCT (pues no han sido incluidos en la misma ni por acto expreso, ni en el Convenio Colectivo, tal como lo prevé el art. 2 de la LCT) y que la Ley 14250 -sobre convenciones colectivas del sector privado- excluye a los trabajadores comprendidos en las negociaciones colectivas del sector público. Cita doctrina administrativista.

Concluye en que si a la actora no se le aplica la LCT, ni el régimen de la negociación colectiva del sector privado, el único régimen legal que la regula es el derecho público local, dentro del que se encuentra el Convenio Colectivo celebrado en el marco de la Ley 1974 de negociación del sector público, el EPECAP y la Ley 2942, todas normas de derecho administrativo.

En consecuencia, dice, no se da la excepción prevista por el art. 3 inc. d) de la Ley 1305; agrega que, el convenio celebrado en el marco de la Ley Provincial que regula la negociación colectiva del sector público, que expresamente prevé que sus disposiciones deben ajustarse a las normas provinciales vigentes en la provincia de derecho administrativo, jamás puede alterar la naturaleza jurídica de la relación de empleo público que vincula a las partes en conflicto.

Afirma que la materia se encuentra incluida dentro de la Ley 1305 (art. 2 inc. a) ap. 3º); que la actora cuestiona los actos administrativos por los cuales la administración determinó el encuadramiento de la actora, dentro del ejercicio de la facultad privativa de la organización interna de la labor de sus dependientes, en interés del propio funcionamiento, los cuales son regulares y tienen presunción de legitimidad en los términos de los arts. 54 y 55 de la Ley 1284.

Interpreta, así, que la cuestión de autos se encuentra regida, en forma preponderante, por la Ley de



Procedimiento Administrativo (1284), que la materia administrativa es de competencia del fuero procesal administrativo y que la competencia asignada por la Constitución no puede ser alterada por la previsión del CCT, sección IV.3.1. Disposiciones formales, Cap. III, título IV que es inexistente y/o nula, por violar el art. 241 de la Constitución Provincial.

Señala que la improrrogabilidad de la competencia resulta del art. 5 de la Ley 1305 y del art. 241 de la Constitución Provincial. Cita en este sentido la RI 3093/01 de este Tribunal.

Por todo ello, afirmó que correspondía hacer lugar a la excepción de incompetencia planteada y solicitó la remisión de la causa a este Tribunal para que tratara la cuestión -art. 4 de la Ley 1305-.

IV.- A fs. 137/140, la actora contestó el traslado. En primer término recuerda la regla de competencia, en cuanto se determina por la naturaleza del régimen jurídico aplicable para sentenciar la Litis.

Cita los precedentes "Schepisi" (R.I. 6048/07) y "Santini" (R.I. 6135/07) a los que refirió el Fiscal Jefe en su dictamen de fecha 30 de junio de 2016, para propiciar la competencia del Juez Laboral.

Sostiene que el excepcionante confunde la ley aplicable porque invoca el inc. d) del artículo 3 de la Ley 1305 en lugar del e) como corresponde.

Replica que el objeto de la demanda es el encuadramiento inicial que corresponde a una trabajadora del Instituto demandado de acuerdo a lo que resulta del contenido y correcta interpretación del convenio colectivo de trabajo que rige para su personal.

Sostiene que, para resolver el conflicto, se debe aplicar la normativa propia del convenio colectivo que ha sido homologado por la Subsecretaría del Trabajo de la Provincia



por la Resolución 30/14, de fecha 1 de diciembre de 2014 y aprobado por la Ley Provincial 2942, promulgado por Decreto 3103 y publicado en el Boletín Oficial del 23 de diciembre de 2014.

Aduce que, en función de la competencia establecida en la ley, el conflicto de interpretación de un convenio laboral corresponde a la justicia del trabajo.

Invoca la Ley 921 -art. 1 inciso a)-, la Ley 1305 - art. 3 inciso e)- y el convenio colectivo aprobado por la Ley 2942.

Cita jurisprudencia de este Tribunal y alega que, en tanto el objeto del pleito es un conflicto proveniente de un convenio laboral excluido de la materia procesal administrativa, conforme el inciso e) del artículo 3 de la Ley 1305, es de competencia del Juez en materia laboral.

Resalta que es obvio que cuando el legislador excluyó de esa materia y competencia a los conflictos provenientes de convenios laborales se estaba refiriendo a los celebrados por entes públicos, pues los derivados de los convenios colectivos suscriptos por empleados privados ya tenían atribuida la competencia de los jueces laborales por la ley especial. Invoca la aclaración del inciso a) del art. 1 de la Ley 921 y el inc. e) del art. 3 de la Ley 1305.

Alega que el hecho de que la acción refiera a una ilegalidad de la empleadora para con su dependiente, en absoluto quiere decir que la naturaleza del reclamo se encuadre en la ley 1284 y que deba ser resuelta por este Tribunal, en virtud de que se encuentra excluida en forma expresa de acuerdo a lo establecido en la Ley 921 y 1305.

Apunta que es el propio convenio colectivo de trabajo el que prevé que, respecto a la interpretación o aplicación de dicho instrumento, son competentes los juzgados laborales de primera instancia de la ciudad de Neuquén.



Transcribe los artículos IV.2.1.1 y IV.3.1 del Convenio y dice que el propio legislador ha convalidado con fuerza de ley la asignación de competencia a los Juzgados Laborales de Primera Instancia de la ciudad de Neuquén.

Señala que la atribución constitucional de competencia judicial y, en particular, de la procesal administrativa, se encuentra receptada en el artículo 238 de la Constitución Provincial.

Indica que la referencia del artículo 171 que hace la Fiscalía de Estado resulta improcedente porque perdió vigencia en el año 2006, con la reforma constitucional.

Insiste en que la materia no es procesal administrativa por la propia exclusión de la norma, y por la expresa previsión del CCT, que establece la competencia laboral.

Reitera su coincidencia con el análisis del dictamen fiscal.

V.- A fs. 145/vta., mediante Resolución Interlocutoria del 24 de noviembre del año 2016, el Juez de grado rechazó la excepción de incompetencia planteada por la Fiscalía de Estado.

VI.- A fs. 154/157 vta. la Fiscalía de Estado apeló la sentencia que rechazó la excepción de incompetencia.

Cuestiona el decisorio con fundamento en que la Ley 1305, cuando excluye los conflictos provenientes de convenios laborales, se refiere a los del sector privado, no a los del sector público.

Dice que es evidente que los procesos por conflictos provenientes del empleo público son materia procesal administrativa.

En similares términos, y con la misma cita de doctrina que al plantear la excepción, concluye que corresponde hacer lugar a la misma y remitir las actuaciones a este Tribunal.



VII.- A fs. 160/4, la actora contestó el traslado.

Sostiene que la recurrente no cumplió con la carga de formular una crítica concreta y razonada del auto atacado, por lo que solicita se declare desierto el recurso.

Afirma que el escrito recursivo es una réplica del presentado al plantear la excepción, que traduce una mera disconformidad con el decisorio, pero que no indica cuáles son los agravios concretos y fundados. Cita el art. 265 del CPCyC y jurisprudencia en punto a que la remisión a presentaciones anteriores se encuentra prohibida.

No obstante, a continuación, responde el traslado.

Indica que en este proceso no se está discutiendo cuestiones vinculadas al contrato de empleo público que vincula a la actora con la demandada, sino que, lo que está en disputa es el encuadramiento inicial que le corresponde a la actora de acuerdo al convenio colectivo de trabajo.

Insiste en que, a tal fin, no resultan de aplicación normas de derecho público, sino el convenio colectivo de trabajo para el personal del IPVUN.

Con relación a la competencia del fuero laboral invoca el propio convenio colectivo, el artículo 3 inciso e) de la ley 1305 y el artículo 1 inciso a) de la Ley 921. Reseña los precedentes "Schepisi" y "Santini" ya citados al responder la excepción.

VIII.- A fs. 165, las actuaciones son giradas a este Tribunal, donde -a fs. 166- se confiere vista al Ministerio Público Fiscal.

IX.- A fs. 170/3 se expidió el Sr. Fiscal General Subrogante, quien opina que la competencia en el presente proceso corresponde al Sr. Juez del Juzgado Laboral 4.

X.- A fs. 174, en virtud de la puesta en funcionamiento del fuero procesal administrativo, la causa fue remitida a la OFIJU Procesal Administrativa de esta ciudad.



A fs. 175 la Sra. Jueza a cargo del Juzgado Contencioso Administrativo 2, se abocó al conocimiento de la causa en los términos de los arts. 1, 3, 13 (1º y último párrafo) del art. 3 bis de la Ley 1305 (incorporado por la Ley 3010). Asimismo dispuso que, una vez firme su abocamiento, la causa volviera a despacho para resolver.

Notificado dicho auto, la actora -a fs. 180/vta.- solicitó que se dejara sin efecto la intervención dispuesta por la jueza de grado, por entender que dicha magistrada carece de competencia para resolver en grado de apelación sobre el recurso que la Fiscalía de Estado interpuso contra la interlocutoria que rechazó la excepción de incompetencia, atribución que conforme a la Ley 1305 corresponde a este Tribunal.

A fs. 181 la Jueza de Primera Instancia entendió que asistía razón a la accionante en orden a la aplicación del art. 4 de la Ley 1305 (en su anterior y en su actual redacción -art. 4 inc. c) redacción conforme Ley 2979) y que correspondía remitir la causa a este Tribunal.

XI.- A fs. 185 se recibieron las actuaciones y se ordenó el pase a resolución.

A fs. 186 se presentó la accionante y manifestó que en fecha reciente se dictó el Decreto PEP 555/17 en el que fueron reconsiderados diversos encuadramientos iniciales para adecuarlos a la normativa convencional.

Indica que, respecto a su situación, como ya se encuentra transitando la vía judicial, han existido conversaciones extrajudiciales de acercamiento en el mismo sentido.

En virtud de ello, y dado que la Ley 921 no habilita acuerdos extrajudiciales, solicita que a fin de poner término al litigio, se convoque a una audiencia conciliatoria a todas las partes de este proceso.



XII.- Ahora bien, más allá del derrotero que sufrió el trámite-generado, en principio, por la interposición de la "apelación" frente al rechazo de la excepción de incompetencia por parte del Juez Laboral y, luego, por la irrupción en ese escenario de la puesta en funcionamiento de los juzgados de primera instancia con competencia en lo procesal administrativo- lo cierto es que la causa reclama que se dirima finalmente la cuestión de competencia suscitada.

Y, ello supone hacerlo en los términos del art. 4 de la Ley 1305.

En efecto, el art. 4 de la Ley 1305 -en su anterior redacción- disponía: *"Los conflictos de competencia entre un Tribunal Ordinario de la Provincia y el Tribunal Superior de Justicia, como órgano jurisdiccional en lo procesal administrativo, son resueltos por éste en instancia única, de oficio o a petición de parte, previo dictamen del Fiscal"*.

Conforme la modificación introducida por Ley 2979, ahora dispone: *"Competencia de la Sala Procesal Administrativa. La Sala Procesal Administrativa del Tribunal Superior de Justicia, entiende: ... c) En forma exclusiva, en las cuestiones de competencia por razón de la materia procesal administrativa, suscitadas entre los colegios de Jueces competentes de la Provincia, de oficio o a petición de parte, previa vista fiscal. ..."*

Como puede observarse, la diferencia entre las situaciones previstas en ambas normas radica entre quiénes puede darse un conflicto de competencia en materia procesal administrativa. Antes, entre un Tribunal Ordinario provincial y este Tribunal (con lo cual hubiera ameritado que el conflicto se trajera en el momento en que fue planteado) y, desde la puesta en marcha del fuero especializado, entre jueces provinciales.

Luego, si bien en esta causa el conflicto de competencia previsto en la actual redacción del art. 4 de la



Ley 1305 no se llegó a concretar exactamente del modo previsto, a fin de superar las vicisitudes generadas en el marco de transición señalado y permitir que las actuaciones puedan seguir su curso, se procederá a resolver a quién corresponde entender en la presente acción (fuero laboral o procesal administrativo).

No sin antes recordar que, a la luz de lo establecido en el art. 5 de la Ley 1305 y con el fin de preservar el orden público, la competencia procesal administrativa es improrrogable (art. 5).

Ello así, en tanto al estar la materia vinculada con el control judicial de las conductas de la Administración y al principio de legalidad al que debe sujetar su accionar, el interés general tenido en miras inviste a la cuestión de naturaleza imperativa y por ende no resulta libremente disponible por las partes (cfr. "Código Contencioso Administrativo y Tributario de la Ciudad Autónoma de Bs As, Comentado y Anotado. Carlos F. Balbín, Director, Tomo I, Abeledo Perrot, pág. 33).

XIII.- En las Disposiciones Complementarias, Transitorias y Finales, apartado V de la Constitución Provincial reformada en el año 2006, se estableció que los tribunales contencioso-administrativos deberán crearse, con sujeción a los principios de especialización y descentralización territorial... Hasta la creación de los mismos, el Tribunal Superior de Justicia mantendrá su jurisdicción y competencia".

Sin ánimo de abundar en torno a las razones que llevaron a los Sres. Convencionales a estimar la necesidad de la creación de los Juzgados "Contencioso Administrativos" (según la terminología empleada en la propia Constitución) puede señalarse que ello respondió a: garantizar la tutela judicial efectiva, el principio de acceso a la justicia y el principio de la doble instancia "en la materia



administrativa", entendiéndose por tal aquella contienda regida por el Derecho Administrativo en la que "están contrapuestos los intereses de los particulares con los intereses de las administraciones públicas y requiere de un juez imparcial y especializado en condiciones de resolverla" (cfr. Reunión Nº 6, Convención Constituyente, locución Convencional Prieto).

Después, con la Ley 2979, se crearon finalmente los juzgados procesales administrativos y dicha Ley no modificó lo atinente a la "materia" incluida y excluida del proceso administrativo, la que se sigue rigiendo por los arts. 2 y 3 de la Ley 1305 (en su texto original).

De modo que, en lo que aquí importa, el fuero especializado es competente para resolver en las acciones procesales administrativas que promuevan los administrados para impugnar *"los actos que resuelvan sobre todo tipo de reclamo por retribuciones, jubilaciones o pensiones de agentes estatales, con excepción de aquellas relaciones que sobre tales aspectos se regulan por el Derecho del Trabajo"* (art. 2. inc. a) pto. 3); circunstancia que tiene su reflejo en el inc. d) del art. 3 en cuanto establece que *"no se rigen por esta ley los procesos: ...que deben resolverse aplicando exclusivamente normas del Derecho Privado o del Trabajo"*.

Desde otro lado, el art. 3 inc. e), establece que tampoco se rigen por la Ley 1305 los procesos *"por conflictos provenientes de convenios laborales"*.

Con lo cual, en base a ello, se analizará si el presente caso se corresponde con la "materia" incluida en el proceso o, si por el contrario, encuadra en algunos de los supuestos de exclusión.

XIII.1.- Bajo dicho cometido, no puede dejar de mencionarse el tratamiento que la Constitución Provincial le dispensa a la Administración del Estado y al "empleo público", en tanto existe entre ellos una relación inescindible,



considerando que la función o actividad que desarrollan los agentes públicos se vincula con la satisfacción de los intereses de la sociedad.

En efecto, en la reforma de la Constitución también se incluyó, en la Tercera Parte, "Organización del Estado", Título I, "Principios Orientadores de la Administración del Estado", el art. 153 que establece que "la Administración del Estado, en todos sus órganos y niveles, tendrá como principal objetivo su organización y funcionamiento, dar efectividad a los principios, valores y normas consagrados en la Constitución Provincial y, en especial, garantizar a todas las personas, sin discriminación alguna, el goce y ejercicio de los derechos en ella consagrados. Se regirá por los principios de eficacia, eficiencia, descentralización, desconcentración, imparcialidad, equidad, igualdad y publicidad de las normas y actos. Solo se crearán los empleos estrictamente necesarios y justificados. Se determinarán específicamente la responsabilidad y función relacionada de los funcionarios y empleados de la Provincia".

El art. 156 se ocupa del "acceso a los cargos públicos", estableciendo que "los empleados públicos, provinciales y municipales, serán designados por concurso de antecedentes y oposición, previa prueba de suficiencia. Los estatutos respectivos determinarán también el régimen de estabilidad, ascenso y cesantía, garantizándoles el derecho de defensa ante tribunales especiales y las indemnizaciones pertinentes en caso de arbitrariedad. La ley no podrá impedir la actividad política de los empleados públicos, desarrollada fuera del ejercicio de sus funciones".

El art. 157 prescribe las "prohibiciones" para la "función pública"; el art. 158 establece la regla general de la prohibición de la acumulación de dos o más empleos o funciones públicas; y el art. 159 se refiere a la "vindicación".



Luego, el art. 189 le asigna a la Cámara de Diputados, en el inc. 20, la atribución para dictar "leyes estableciendo los medios de hacer efectivas las responsabilidades civiles de los funcionarios y empleados públicos"; el inc. 26 la de "organizar la carrera administrativa" y el inc. 37 la de "dictar el estatuto de... los empleados públicos".

Como puede verse de la transcripción realizada, es indudable que el "empleo público" tiene anclaje constitucional; luego, dadas sus notas distintivas: "relación" con la Administración (que es su empleador) y el tipo de actividad que se desarrolla -pública, con una finalidad orientada por la propia Constitución y ajustada a los principios del art. 153-, tradicionalmente se ha considerado que se trata de una relación regida por el "derecho público" -constitucional/administrativo-.

En esta línea se ha enrolado la CSJN al sostener que el "empleo público" es un tema típicamente administrativo (doctrina Fallos 323:3284; 324:904; 326:3122, 4352, 4778, entre otros).

Y también este Cuerpo al enunciar que *"El principio general aplicable a la relación que media entre el personal de la Administración Pública y el Estado, es que la misma está regida por las normas del derecho público -constitucionales y administrativas- y no por las del derecho privado -laboral o no laboral- ...El citado principio no excluye la existencia de excepcionales casos de vínculos laborales generados por la Administración Pública, regidos no exclusivamente por el derecho público, sino también, en mayor o menor medida, por el derecho privado. Pero, salvo estos casos de excepción (art. 2 inc. a) de la L.C.T), quienes se desempeñan en la Administración Pública, centralizada o descentralizada, tienen la calidad de funcionarios o empleados públicos. Dichas relaciones se rigen, en consecuencia, por el derecho público,*



aún cuando el régimen jurídico aplicable no sea exactamente el mismo en todos los casos, como consecuencia de que no todos los agentes están comprendidos en el régimen básico general. Es decir que, por vía de principio, los conflictos generados entre la Administración Pública y su personal, cualquiera sea la índole de las labores que este desempeñe, deben ser tramitados y resueltos por este Tribunal Superior de Justicia, por ser materia incluida dentro de la Ley 1305 (art. 2 inc. a) ap. 3º). (Ac. 3/13 "Domagala").

De modo que, bajo esas premisas, se ha mantenido el criterio de que los conflictos derivados de la relación de empleo público resultan "materia incluida" en el proceso administrativo y, por ende, de competencia del fuero procesal administrativo (cfr. RI 5325/06; 66/12; entre tantas otras).

En este orden de ideas, la Ley 3010, incorporó a la Ley 1305, el artículo 3º bis vinculado con la determinación de la competencia en razón del territorio estableciendo que "será juez competente" en las controversias relativas a la relación de empleo público, el correspondiente al lugar de la prestación de servicios del agente.

XIII.2.- Luego, sabido es que "para determinar la competencia de un tribunal debe tomarse en consideración, de modo principal, la exposición de los hechos contenida en la demanda y después, solo en la medida que se adecue a ellos, al derecho que se invoca como fundamento de la pretensión, así como también a la naturaleza jurídica de la relación existente entre los contendientes (CSJN doctrina en Fallos: 319:218; 322:1387; 323:470; 328:68, entre muchos otros).

En este caso, se acciona contra el IPVU pretendiendo que se condene al Organismo autárquico a re-encuadrar a la accionante "de acuerdo a lo dispuesto por el convenio colectivo de trabajo para el personal..."; que se abone retroactivamente y hacia el futuro las sumas que le hubiera correspondido percibir de conformidad al



encuadramiento pretendido..."; y las contribuciones de la seguridad social según, también, el cargo perseguido.

Expone que la actora se desempeña dentro del organismo desde hace varios años; que ha ocupado diversos cargos y en tales funciones es empleada en relación de dependencia con el IPVU. Dice que con la sanción de la Ley 2942 comenzó a regir el convenio colectivo de trabajo aplicable a las relaciones del personal y que ella se encuentra dentro de los agentes que se venían desempeñando en el Instituto sin solución de continuidad con prelación a la existencia del convenio.

Explica que ante la sanción de la mencionada norma, el primer paso en su ejecución consistió en el inicio de proceso de encuadramiento escalafonario de cada agente en funciones; que la operación jurídica por la que desde su categoría original de revista se ubicó en el agrupamiento y nivel escalafonario nuevo a cada dependiente que venía en funciones, se denomina "encuadramiento inicial" y tiene previsión expresa en el título IV, capítulo 2, sección 1 del CCT; y que el encuadramiento fue resuelto en forma definitiva por las autoridades del organismo.

Afirma que, a su respecto, si bien el primer paso de encuadramiento (agrupamiento profesional) resultó correcto, no lo fue el segundo paso (nivel escalafonario) toda vez que, entiende, le hubiera correspondido el nivel 3 en lugar del nivel 2.

Y bajo esa convicción desarrolla los argumentos tendientes a acreditar que se la ha perjudicado, que la interpretación extraída no se ajusta a los términos del Convenio y, además, resulta irrazonable.

Dice que el dictamen de la CIAP dejó de lado lo definido en el Capítulo III, Título I, Sección 4.3 del CCT (donde establece que la antigüedad necesaria para poseer el nivel 3 de encuadramiento para los "profesionales" debe ser de



14 años en la organización o en el ejercicio de la actividad a desarrollar) pues, el CCT exige -alternativamente y no en forma excluyente- uno u otro caso a fin de que ese tiempo pueda ser tenido como antigüedad suficiente para dicho nivel de encuadramiento.

Alega que acumula una experiencia en el ejercicio de las actividades de 16 años al momento de promulgarse la ley aprobatoria del convenio con lo cual el encuadramiento inicial debe ser el correspondiente a su experiencia profesional, es decir, el nivel 3.

Continúa expresando que por Decreto 192/15 se aprobó el dictamen sobre encasillamiento inicial para los agentes del IPVU, sin atender su planteo; posteriormente, por Resolución del IPVU 532/15, se rechazó el cuestionamiento, razón por la cual se interpone la demanda habilitada por el convenio colectivo en el Capítulo IV.2.1.1 sexto párrafo y Capítulo IV.3.1 "competencia judicial".

XIII.3.- Entonces, atendiendo a la exposición de los hechos efectuada en la demanda, no caben dudas que las partes se encuentran vinculadas por una relación "de empleo público" y que, en definitiva, la controversia gira en torno a un reclamo de una agente estatal que tiene su proyección en la retribución -derivada del encuadramiento que persigue-; desde dicho vértice, el supuesto resultaría encuadrable en el art. 2 inc. a) pto. 3) de la Ley 1305 y, por ende, de competencia del fuero procesal administrativo.

De cara a ello, cabe preguntarse entonces si la irrupción, en el escenario descrito, del Convenio Colectivo de Trabajo -aquel en el que la actora funda su pretensión- es susceptible de alterar el criterio que se ha venido sosteniendo en relación con la competencia del fuero procesal administrativo en "empleo público".

En otras palabras, si ello determina que la materia sea encuadrada como un supuesto excluido del proceso



administrativo -para ser conocida por la Justicia Laboral-
dadas las disposiciones del art. 3 inc. d) o e) de la Ley
1305.

La respuesta, vale adelantar, se presenta como
negativa. Se explicarán las razones.

XIII.4.- El Convenio Colectivo de Trabajo, en el
Título I, Capítulo I "Principios Generales del Convenio",
describe a las "partes intervinientes": el Poder Ejecutivo y
el personal del Instituto Provincial de la Vivienda y
Urbanismo de la Provincia del Neuquén representado por la
entidad gremial Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN).

El Convenio rige para "todos los trabajadores bajo
relación de dependencia en la "Organización" (IPVU y ADUS) y
únicamente cuando sus nombramientos hayan emanado de autoridad
competente (con las exclusiones allí previstas). Como objetivo
básico de "las partes" se plasma el darle "continuidad del
normal desarrollo de las actividades propias de la
Organización dentro del marco regulatorio fijado por la Ley
Provincial N° 1043 [de creación del IPVU] y sus
modificatorias, de acuerdo a los principios allí enumerados".

En el capítulo II, "Encuadre Legal" establece que
el Convenio Colectivo de Trabajo se enmarca en las
prescripciones de la Ley Provincial N° 1974 y sus
modificatorias, Constitución Nacional y Provincial.

El pto. 1.2.2 prevé que "dado el carácter
específico de aplicación en el ámbito de la Organización" para
los casos no previstos en la presente Convención, será de
aplicación el EPCAPP o la normativa equivalente que la
modifique. El EPCAPP regirá en todo lo no establecido en el
presente Convenio Colectivo de Trabajo, sin perjuicio de la
aplicación supletoria de otras leyes y reglamentaciones
vigentes, debiendo interpretarse que en ningún caso las
disposiciones de esta Convención limitan, reducen o quitan



derechos adquiridos por cada trabajador por la aplicación de dicho Estatuto.

Por su parte, la Ley 1974 de "Convenciones Colectivas de Trabajo" [s/texto ordenado por Resolución 695 de la Legislatura Provincial, con las modificaciones introducidas por la Ley 2488] en su artículo 1 establece que: *"a partir de la vigencia de la presente Ley, las cuestiones que se susciten en materia de trabajo y relaciones laborales del personal de la Administración Pública, organismos descentralizados y entes autárquicos del Estado provincial, se resolverán por el procedimiento de Convenciones Colectivas de Trabajo, dentro del marco general del Decreto-Ley 1853/58 (que no es otro que el EPCAPP) y sus modificaciones, los que quedan homologados como ley..."*

El artículo 5 establece que "las disposiciones de la Convención Colectiva deberán ajustar su cometido a las normas legales vigentes en la provincia en materia de derecho administrativo y de interés general..."; el art. 10 dispone que "en el supuesto de que alguna cláusula de la convención colectiva implicara la modificación de normas presupuestarias vigentes, la misma será sometida a consideración del Poder Legislativo, sin perjuicio de la inmediata aprobación y homologación de las restantes, en cuanto sea posible su vigencia".

Luego, por la Ley 2942, se aprobó el Título III del Convenio Colectivo de Trabajo -homologado por la Subsecretaría de Trabajo mediante Resolución 030/14-; además de incorporarse a la Ley 2265 los aspectos vinculados con la remuneración del personal (art. 2 y 3).

Es decir, la Ley 2942 sólo aprueba el Título III del Convenio Colectivo (referido al Escalafón- bonificaciones; grilla del Escalafón Único funcional y Móvil; Carrera Administrativa, etc).



Desde allí, ya debe advertirse que lo atinente a la "competencia judicial" Capítulo 3, pto. IV.3.1 no está comprendido en la Ley 2942, razón por la cual no puede afirmarse válidamente que el legislador haya convalidado con fuerza de ley la asignación de competencia a los Juzgados Laborales de Primera Instancia de la Ciudad de Neuquén.

Entonces, retomando, del plexo normativo analizado puede colegirse que la cuestión no se resolverá aplicando "exclusivamente" normas del Derecho Privado o del Trabajo como para considerar que aplica la regla del art. 3 inc. d) de la Ley 1305.

Es que el hecho que rija el Convenio Colectivo de Trabajo no implica considerar a la controversia como de "naturaleza laboral"; recuérdese que el Convenio es de naturaleza "convencional" (cfr. pto. II.2.1 y 1.2.2 del Convenio) pero, además, éste se enmarca dentro de las prescripciones de la Ley 1974 -que remite al marco general del EPCAPP y establece que las disposiciones se deben ajustar a las normas legales vigentes en la provincia en materia de derecho administrativo y de interés general, la Constitución Nacional y Provincial; y en lo no previsto también resulta de aplicación el EPCAPP.

Por lo demás, debe tenerse presente que "el mandato constitucional según el cual el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes" incluye al que se desarrolla tanto en el ámbito privado como en el público; y por esa razón -aún cuando la relación de empleo se encuentre regida por un Convenio Colectivo- no se ha considerado que ello mutara la competencia del fuero contencioso-administrativo en materia de empleo público -cfr. CSJN Fallo "Sapienza" del 21/2/17 y doctrina sentada en Fallos "Valdez", "Vizzoti" y "Madorrán" 301:319; 327:3677; 330:1989, respectivamente).



Avanzando en el análisis, debe advertirse que el mecanismo legal tendiente a desarrollar la negociación colectiva del sector público recién tuvo expresa recepción legislativa -por inercia de la ratificación de los Convenios N° 151 y 154 de la OIT a través de las Leyes 23338 y 23544, respectivamente- con la sanción de la Ley 24185 que establece las disposiciones por las que se regirán las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus Empleados.

En su articulado expresamente se dejaron a salvo aquellas cuestiones que la negociación colectiva no podía comprender (estructura orgánica de la Administración Pública Nacional; facultades de dirección del Estado; principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa, debiendo sujetarse las tratativas salariales o las referidas a las condiciones económicas de la prestación laboral a la ley de presupuesto y a las pautas que determinaron su confección) y se señalaba ya que los regímenes convencionales que se establezcan como consecuencia de ella, se regirían por criterios de interpretación e integración de normas generales que rijan la materia, no resultando de automática aplicación las disposiciones de la Ley 20744.

Como puede verse, esa Ley se dictó mucho tiempo después de la sanción de la Ley 14250 que legisló el régimen de las Convenciones Colectivas de Trabajo del sector Privado - que data del año 1953-, aquella que -debe señalarse- excluye de su ámbito de aplicación a los trabajadores comprendidos en la Ley 24185 -con las excepciones enumeradas en el art. 3-.

A su vez, la Ley 24185 fue reglamentada por el Decreto 447/93; luego, en el año 1999, se homologó el primer Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, Decreto 66/99 que, entre sus considerandos, expone que los *"términos y condiciones de empleo que se acuerden mediante negociación colectiva, deben conformarse con*



lo dispuesto en la normativa nacional vigente y con las disposiciones resultantes del Convenio N° 154 de Fomento de la Negociación colectiva de la OIT -ratificado mediante la Ley 23544-".

Contemporáneo a ello, se reemplazó el Régimen Jurídico Básico de la función Pública por la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional -Ley 25164-, cuyo art. 3 establece que: "Las disposiciones de la ley marco de regulación del empleo público tienen carácter general. Sus disposiciones serán adecuadas a los sectores de la administración pública que presenten características particulares por medio de la negociación colectiva sectorial prevista en la Ley 24.185, excepto en cuanto fueren alcanzados por lo dispuesto en el inciso i) del artículo 3° de la Ley 24.185..."

Todo lo anterior viene a colación pues permite advertir que en relación con el personal encuadrado en la Ley 24185, la convención colectiva debe ajustarse a lo normado por la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional y sus normas reglamentarias, derechos y principios inherentes al derecho administrativo; mientras que ello no sucede en el caso de la Ley 14250 -sector privado- en los que aplican principios y derechos contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo.

Y, similar situación se presenta a nivel provincial:

La Ley Provincial N° 1974, en base a la cual se celebró el convenio colectivo que ocupa este caso [y cuyo artículo 7 determina que será de aplicación supletoria -en tanto sea compatible con lo dispuesto en la presente Ley- la normativa nacional], al igual que su par nacional, como ya fue referenciado párrafos arriba, establece el sistema de Convenciones Colectivas de Trabajo para el sector público, previendo que por dicho procedimiento se resolverán las cuestiones que se susciten en materia de condiciones de



trabajo y relaciones laborales del personal de la Administración Pública, organismos descentralizados y entes autárquicos del Estado Provincial, dentro del marco general del Decreto 1853/58 y sus modificatorios, los que quedan homologados como Ley.

A su vez, dispone que no será materia de esas convenciones lo que constitucionalmente sea facultad del Poder Legislativo -sin perjuicio de que las partes compatibilicen proyectos para someterlos a consideración del mismo- y advierte que *"las disposiciones de la convención colectiva deberán ajustar su cometido a las normas legales vigentes en la Provincia en materia de Derecho Administrativo y de interés general..."*

Desde dicho vértice, entonces, el hecho que la relación de empleo se encuentre regida por una convención colectiva de trabajo no permite concluir que la cuestión haya mutado su naturaleza; esta sigue siendo de derecho público administrativo.

Es más, éste es el criterio que emerge del pronunciamiento de la CSJN en la causa: "Fernández Marta Angelica c/ INTI s/ empleo público" SC.Com. 493, L.XLVII.

Allí, compartiendo el dictamen de la Sra. Procuradora General, resolvió un conflicto negativo de competencia entre un Juzgado Nacional en lo Contencioso Administrativo Federal y un Juzgado Nacional del Trabajo en el que la pretensión se vinculaba de modo directo e inmediato con la aplicación e interpretación de un Convenio Colectivo de Trabajo sectorial (se pretendía que se dejara sin efecto el reencasillamiento y cambio de categoría de los agentes públicos que integraban la planta permanente del Instituto).

Se estimó que era la Justicia en lo Contencioso Administrativo la que resultaba competente para entender en el pleito pues "la materia atañe a cuestiones que se relacionan con facultades inherentes a la administración, como es la



relación de empleo público que vincula a la actora con el Instituto... Por ello, ... para resolver la controversia se deberán aplicar normas y principios propios del Derecho Público, donde resulta clara la prioritaria relevancia que los aspectos propios del derecho administrativo asumen para su solución...A mayor abundamiento, cabe señalar que el Convenio Colectivo Sectorial ...establece que el personal queda comprendido por las prescripciones establecidas en la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional 25164 y su reglamentación" (cfr. CSJN, causa citada, pronunciamiento del 4/10/11; y causa "Palma María Florencia" del 27/9/11).

En el mismo sentido, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, en la causa: "Ancil de Alzaga" entendió que en tanto las negociaciones colectivas en las que la actora fundaba su reclamo, lo fueron en el marco de las previsiones de la Ley 24185, dado que dicho contexto no supone la necesaria inclusión de los trabajadores públicos en el régimen de la Ley 20744, ni menos aún la modificación de la naturaleza del vínculo existente entre la administración pública y sus empleados, la que sigue siendo de derecho público, no resultaba competente la Justicia Nacional del Trabajo (Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab. Cita: RCJ1396/07).

También, la Sala VI de la Cámara Nacional del Trabajo en la causa "Torancio Pablina y otros vs. Estado Nacional y otros. Diferencias de Salarios" resolvió que era incompetente la Justicia Nacional del Trabajo trayendo a colación el criterio de la CSJN en las sentencias arriba citadas (Fernández y Palma) aduciendo que "la invocación de las convenciones colectivas comprendidas por la Ley 24185 no generaban competencia del Fuero Laboral, si de aquéllas se desprendía la aplicabilidad de la Ley 25165, máxime si, para la dilucidación de la contienda se debían aplicar normas y principios propios del Derecho Público, donde resultaba clara



la prioritaria relevancia de los aspectos específicos del derecho administrativo" (Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab. Cita RCJ 3341/16).

Por último, vale señalar que la aprobación por la Ley 2942 del Título III del Convenio Colectivo de Trabajo (no de las disposiciones atinentes a la "competencia judicial") coadyuva a la conclusión que se viene extrayendo en punto a que la pretensión de demanda, derivada de la relación de empleo público, debe ser conocida por el fuero especializado por tratarse de una controversia de un agente público con la Administración en la que participan normas y principios propios del derecho público constitucional/administrativo.

A todo evento, para terminar de zanjar el aspecto examinado, considerando el argumento bajo el cual la parte actora fundó inicialmente la competencia del fuero del trabajo, esto es el inciso a del artículo 1 de la Ley Provincial 921, vale señalar que:

Dicha Ley, que asigna competencia a los jueces laborales para entender en "Controversias individuales entre empleadores y trabajadores o aprendices -cualquiera sea el valor cuestionado- que se funden en la relación o contrato de trabajo, en disposiciones de seguridad social, a las que le sean aplicables la Ley de Contrato de Trabajo u otras leyes o disposiciones reglamentarias -aun de derecho común-, convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales y usos y costumbres -cualesquiera fueran las partes-, incluso los entes autárquicos descentralizados y mixtos de la Provincia, salvo su personal de dirección...", sancionada en el año 1975, entró en vigencia a partir del día 1 de abril del año 1976.

Es decir, mucho tiempo antes que la Nación Argentina ratificara los Convenios N° 151 y 154 de la OIT, que se dictara la Ley Nacional 24185 y la Ley Provincial 1974, que son las disposiciones por las que se regirían las



negociaciones colectivas que se celebraran en el sector público a nivel nacional y provincial respectivamente.

Consecuentemente, a la fecha de sanción de la Ley 921 no existía en la Provincia ningún Convenio Colectivo que rigiera las relaciones del personal de los entes autárquicos descentralizados y mixtos de la Provincia -en los términos aludidos en el art. 1 de la Ley 921- los que recién se fueron celebrando una vez que se contó con la habilitación de la Ley 1974 -e incluso, varios años después de dictada ésta- (más concretamente en el año 2006 el EPAS; 2007 el EPEN y así más cercanos en el tiempo).

Por ende, dado que el Convenio Colectivo que resulta de observación en el caso se inscribe en el contexto de la Ley 1974 -norma de derecho público, dictada con posterioridad a la Ley 921- la controversia aquí suscitada no queda alcanzada por la disposición del art. 1 de la citada Ley que confiere competencia al fuero laboral; ésta es la interpretación que, del juego armónico y cronológico, cabe asignar a las normas aquí involucradas.

XIII.5.- No conmueve la solución el supuesto del art. 3 inc. e) de la Ley 1305, en cuanto establece la exclusión de la materia procesal administrativa de los procesos "*por conflictos provenientes de convenios laborales*".

Vale en este recorrido de análisis volver a hacer un repaso por las disposiciones de la Ley 1974.

En efecto, dicha Ley fija el procedimiento para la negociación de los Convenios colectivos de Trabajo. En ese plano, comienza por establecer quienes están habilitados para negociar y firmar esos instrumentos; cómo debe integrarse la Comisión Paritaria -para cada negociación- -art. 2-; la autoridad de aplicación de la Ley -Subsecretaría de Trabajo de la Provincia- art. 3-; los requisitos que debe cumplimentar la Convención Colectiva (art. 4 y 5); las obligaciones de las "partes" -art. 6-; la aplicación supletoria de la normativa



nacional -art. 7-; el sometimiento del texto del convenio a la autoridad de aplicación, su homologación -art. 8-; la posibilidad de recurrir la resolución denegatoria de la homologación ante los tribunales ordinarios de la Provincia del Neuquén que sean competentes en razón de la materia y el procedimiento sumarísimo que debe imponerse a tal trámite -art. 9- (modificación introducida por la Ley 2488, en tanto en su texto original se preveía que ese supuesto era recurrible "ante el Juzgado Laboral de Primera Instancia mediante el procedimiento instituido por el art. 62 de la Ley 23551"); el sometimiento a consideración del Poder Legislativo de aquellas cláusulas que importen una modificación de normas presupuestarias vigentes -art. 10-; el período de vigencia del Convenio -art. 11-; la obligatoriedad de cumplimiento de las normas de la Convención Colectiva luego de su homologación -art. 12-; la subsistencia de las cláusulas del convenio hasta que entre en vigencia una nueva Convención -en tanto no se haya acordado lo contrario -art. 13-; la posibilidad de que cualquiera de las partes pueda solicitar a la Subsecretaría de Trabajo la creación de una Comisión Paritaria -art. 14-; las facultades de interpretación de la Comisión Paritaria, a pedido de cualquiera de las partes o de la autoridad de aplicación -art. 15-; el deber impuesto a las Convenciones Colectivas de prever la integración de una Comisión Conciliadora y su composición para entender y promover la conciliación ante conflictos colectivos que se susciten entre las partes, de acuerdo a lo normado en los artículos siguientes -art. 16-.

A partir de allí, se ocupa del procedimiento en caso de un "conflicto de carácter colectivo de intereses" que no tenga solución y las obligaciones de las partes antes de recurrir a las medidas de acción directa: comunicación al Presidente de la Comisión Conciliadora -que es el Subsecretario de Trabajo- (art. 17)-; la convocatoria a la



Comisión Conciliadora y citación a las partes a una primera audiencia, los plazos, la obligación de las partes de concurrir a las audiencias fijadas, la consideración de la incomparecencia injustificada como "práctica desleal" en los términos del art. 53 de la Ley 23551 -art. 18-; la imposibilidad de modificarse o alterarse las condiciones de la relación laboral que existían con anterioridad al conflicto mientras dure la tramitación de la instancia conciliatoria - art. 19-; y el procedimiento en caso de que no se hubiera arribado a una fórmula de conciliación, el que recién cumplido habilita a las partes a recurrir a las medidas que estimen pertinentes -art. 20-.

Por último, el art. 21 alude a la posibilidad de suscribirse tantos convenios o anexos a los mismos de acuerdo a las distintas modalidades de las actividades involucradas; el art. 22 deroga toda norma que se oponga a lo establecido en la Ley; y por último, una disposición transitoria en relación con la conformación de la Comisión Conciliadora -art. 23-.

Como puede verse, la Ley 1974, luego de describir el procedimiento para llevar a cabo la negociación entre las partes -a través de la Comisión Paritaria cuya conformación está debidamente reglamentada en el mismo texto-, prevé la recurribilidad de la resolución que deniega la homologación "ante los tribunales ordinarios de la Provincia del Neuquén que sean competentes en razón de la materia y tramitará por el procedimiento sumarísimo".

Después, le concede a las partes de la Convención la facultad de solicitar a la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia la creación de una Comisión Paritaria a fin de que ésta, también a pedido de cualquiera de las partes o de la autoridad de aplicación, interprete "con alcance general" la Convención Colectiva.

También se ocupa del procedimiento que debe llevarse a cabo en el supuesto que se suscite "el conflicto



colectivo", el que una vez agotado, habilita a las partes a que puedan recurrir "a las medidas que estimen convenientes".

De ello se sigue entonces que dependerá del tipo de supuesto que se presente [denegación de la homologación/conflicto colectivo], la competencia de los Tribunales llamados a resolverlo; para lo cual deberá atenderse a los hechos y al plexo normativo que resultará de observación para dirimirlo.

Pero, claramente, no es lo mismo hablar de conflictos -en los términos en los que se alude en la Ley 1974, que pueden ser encuadrados bajo la fórmula "provenientes de convenios laborales"- que hablar de un planteo de un trabajador del sector público que, disconforme con el encuadramiento inicial otorgado y, proponiendo una distinta interpretación a su respecto de una cláusula del convenio que rige la relación de empleo, pretende que dicha situación sea revisada judicialmente -que es el caso de autos-.

Es que, en lo que aquí importa destacar, a diferencia de las disposiciones del Convenio Colectivo de Trabajo que aluden a "las partes", en el pto. IV.2.1 "Pautas para el encuadramiento inicial", al definir el procedimiento de impugnación de la ubicación asignada por la CIAP se establece que *"sin perjuicio de la vía de impugnación mencionada precedentemente -ante la CIAP- el trabajador que se considere afectado podrá recurrir la decisión por la vía administrativa y/o judicial correspondiente"*.

Es decir, en ese caso, alude directamente al "trabajador", dejando a su criterio la posibilidad de recurrir la decisión que lo afecta por la vía pertinente.

Más allá, en el Capítulo 3, IV.3.3 Disposiciones Formales -que, se reitera, no fue aprobado por la Ley 2942- vuelve a hacer referencia a las "partes" (es decir, el Poder Ejecutivo y UPCN) a los fines de "constituir domicilio".



Y finalmente, en el mismo apartado, bajo el título "competencia judicial" se establece que "las partes se someten por cualquier controversia que surja de la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo de Trabajo a la jurisdicción de los Juzgados Laborales de Primera Instancia de la Ciudad de Neuquén, renunciando a cualquier otra jurisdicción o competencia que pudiera corresponder en función de la materia o las personas" [en este punto, recuérdese que la facultad de interpretación con alcance general de la Convención Colectiva es atribuida a la Comisión Paritaria por el art. 15 de la Ley 1974].

De modo que, puede colegirse, las "partes" (Administración-Sindicato) han fijado su domicilio y convenido la competencia de la Justicia Laboral para aquellos supuestos que podrían ser encuadrados como "materia excluida" del proceso administrativo "por provenir de conflictos laborales" -art. 3 inc. e de la Ley 1305-.

Pero, tratándose en el caso que ocupa este examen del planteo de una agente pública, en el marco de una relación de empleo público, de obtener la revisión judicial de su encuadramiento escalafonario y de allí, las diferencias salariales que pudieran surgir [es decir, del derecho del trabajador que se considera afectado y que puede recurrir por la vía administrativa o judicial correspondiente, en los términos del convenio aquí involucrado], la vía es la de la acción procesal administrativa por estar comprendida la materia en el régimen de la Ley 1305, art. 2 inc. a) ap. 3).

Así las cosas, la competencia para entender, es del fuero con competencia procesal administrativa. (Ley 1305, con las modificaciones introducidas por las Leyes 2979 y 3010).

A todo evento, no puede dejar de mencionarse aquí que existen otras razones que coadyuvan a sostener este criterio; por citar algunas, todas aquellas que llevaron a los Convencionales a crear el fuero especializado; el interés



público que subyace en las cuestiones inherentes a la Administración Pública, los principios constitucionales que deben orientar la Administración del Estado Provincial y Municipal; y la sujeción al principio de legalidad que supone la actuación de la Administración, son todas cuestiones que vienen a reforzar la solución impuesta al caso, considerando además que, por esas mismas razones, son distintas las leyes procesales y sustantivas del fuero procesal administrativo y del laboral.

XIV.- Por último, es necesario poner de manifiesto que el análisis de la cuestión decidida ha impuesto un minucioso examen de la normativa involucrada y, también de los precedentes que han sido dictados por este Cuerpo -en distinta composición-, aquellos que datan del año 2007 citados por la parte actora y por el Sr. Fiscal General (RI 6048/07 "Schepisi", 6130/07 "Sanchez"; RI 6129/07 "Chialva"; 6135/07 "Santini" y RI 6109/07 "Romano").

En ese plano, no puede dejar de mencionarse además, que en los años subsiguientes, planteos similares al que ocupa este examen -cuestionándose el encuadramiento inicial de cara a las disposiciones de los Convenios Colectivos de Trabajo- han sido iniciados originariamente ante este Tribunal por el carril de la Ley 1305 llegándose, incluso, en algunas de esas causas, al dictado de la sentencia definitiva (cfr. "RI 284/13 Coletti"; Ac. 90/12 "Vivanco"; RI 357/13 "Juarez Carlos"; RI 82/14 "Esparza"; Ac. 74/15 "Side Olga"; Ac. 66/16 "Calducci"; Ac. 22/16 "Estrella Ivana", entre otros).

En este escenario, la complejidad del tema analizado se patentiza (más, porque la negociación en el ámbito público se ha ido desarrollando en forma paulatina) y debe asumirse que ello pudo válidamente crear en la parte actora el convencimiento del acierto de su posición (en punto a que la competencia para entender en el caso era de la Justicia laboral).



Esta situación, que no puede ser obviada, lleva a justificar que las costas sean impuestas en el orden causado en todas las instancias de esta causa (art. 68 segunda parte del CPC y C).

Por lo expuesto, y habiéndose dado intervención al Señor Fiscal General,

SE RESUELVE:

1º) Declarar la COMPETENCIA del fuero contencioso administrativo para actuar en los presentes y, en consecuencia, remitir las actuaciones a la OFIJU PROCESAL ADMINISTRATIVA de esta ciudad.

2º) Por los fundamentos vertidos en el punto XIV, imponer las costas de todas las instancias en el orden causado.

3º) Regístrese, notifíquese.

Dr. OSCAR E. MASSEI - Dra. MARIA SOLEDAD GENNARI
Dra. LUISA A. BERMÚDEZ - Secretaria