

**AYUDANTES FISCALES**  
**INTERPONEN RECLAMO**  
**FORMULAN EMPLAZAMIENTO**  
**ADMINISTRATIVO**  
**SOLICITAN MEDIDAS URGENTES**  
**FORMULAN RESERVA DEL CASO FEDERAL**

**SR. PROCURADOR**  
**MINISTERIO PÚBLICO FISCAL**  
**DR. ALEJANDRO GULLÉ**  
**S                    //                    D**

JUAN JOSÉ GRECO, abogado, Mat.10.762, por los y las **AYUDANTES FISCALES** del Ministerio Público Fiscal de Mendoza y la **ASOCIACIÓN G**REMIAL DE **E**MPLEADOS Y **F**UNCIONARIOS DEL **P**ODER **J**UDICIAL representada por su secretario general, RICARDO H. BABILLÓN, DNI 18.081.745, ante Ud. se presentan y respetuosamente expresan:

**I.    OBJETO**

Que en legal tiempo y forma venimos a interponer formal reclamo administrativo (art. 187 y cc de la Ley 9.003) a fin hacer valer nuestro derecho a condiciones dignas de labor, en particular a la jornada limitada y salubre de trabajo y a solicitar a Ud. que ordene que ningún Ayudante Fiscal realice jornadas que excedan la jornada vigente para el personal judicial, ni que se les ordene con habitualidad realizar subrogancias de otras Oficinas Fiscales simultáneamente a su deber en aquella en la que prestan funciones. Además, en ningún caso y bajo ninguna circunstancia deberá superarse el máximo de 7 horas de jornada nocturna, o impedirse el mínimo de 12 horas de descanso entre una jornada de trabajo y la siguiente.

En efecto, actualmente se dictan órdenes de servicio y resoluciones que implican jornadas de trabajo desmesuradas, las que en algunos casos implican impedir acciones básicas para la salud como el descanso y las horas de sueño mínimas. Los distintos cronogramas dispuestos por el MPF obligan a estar a disposición de Oficinas Fiscales por periodos que superan la jornada máxima legal, habiéndose detectado casos de cronogramas de 120hs semanales dónde un mismo Ayudante Fiscal está de turno. Todo ello considerando circunstancias óptimas, las que se alteran por hechos tan ordinarios y comunes como la enfermedad de un compañero/a.

Con carácter urgente, solicitamos que hasta tanto se resuelva el fondo de este reclamo se fijen, de modo cautelar, jornadas de trabajo limitadas a la normativa, tomando las medidas adecuadas para cubrir el servicio sin que esto sea en perjuicio de otros agentes, debiéndose respetar los descansos debidos.

A este efecto, lo emplazamos a que en el término de 10 días hábiles garantice que ningún ayudante fiscal se vea compelido a realizar una jornada laboral que supere las previsiones del Convenio nro. 30 de la OIT y el art. 45 de la Constitución de Mendoza además de descanso adecuado y trabajo nocturno limitado, bajo apercibimiento de ejercer las acciones judiciales de tutela de garantías constitucionales.

## **II. PERSONERÍA. LEGITIMACIÓN.**

La Asociación Gremial de Empleados y Funcionarios del Poder Judicial se presenta en los términos del art. 23.a de la Ley 23.551 y Res. 70/92 de la autoridad de aplicación. La representación invocada por parte de su secretario general se acredita con el Certificado de Autoridades emitido, con firma electrónica, el 31 de enero de 2024 por el Secretario de Trabajo y Empleo de la Nación que acompañamos a la presente.

Los y las ayudantes fiscales se presentan por su propio derecho, representados/as por el letrado que suscribe y acredita personería con los escritos ratificatorios adjuntos y a adjuntar.

### **III. DOMICILIO**

A todos los fines de esta presentación constituimos domicilio en Av. Pedro Molina 583, Ciudad de Mendoza, Argentina y en el correo electrónico [judicialgremio@gmail.com](mailto:judicialgremio@gmail.com). Denunciamos teléfono móvil 2613072795.

### **IV. ADMISIBILIDAD FORMAL**

El presente reclamo es admisible en los términos del art. 187 de la Ley 9.003 en tanto cumple todos los recaudos legales y ha sido presentado en tiempo oportuno.

### **V. PROCEDENCIA SUSTANCIAL**

Hacer lugar al presente reclamo y fijar jornadas limitadas, razonables y válidas para los Ayudantes Fiscales es un imperativo legal y ético. Expresos mandatos supralegales conminan a ello, entre los que encontramos los derechos laborales más básicos (art. 14 bis) que se yerguen en garantía de otro derecho fundamental: a la salud (art. 33 CN y 12 PIDESC).

#### **A. PLATAFORMA FÁCTICA: LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS QUE SE DESEMPEÑAN COMO AYUDANTES FISCALES.**

Actualmente, las condiciones de trabajo en las Oficinas Fiscales son deplorables. Esta situación no distingue categorías escalafonarias. Las dependencias están en pésimas condiciones estructurales y de mobiliario, se está en contacto permanente con la violencia y la marginalidad, en muchas ocasiones no son espacios seguros, existe mucha presión social, etc.

Ahora bien, el modo en que actualmente la Procuración organiza el funcionamiento de estas reparticiones perjudica con

especial intensidad a los Ayudantes Fiscales, de entre los pocos funcionarios que acceden a sus cargos a través de un proceso selectivo de concurso de antecedentes y oposición, con las garantías de transparencia, igualdad y amplia concurrencia (art. 40 Ley 8008).

Entre otros derechos vulnerados particularmente arbitrario y explícitamente anti normativa es la cuestión de la jornada laboral y el descanso.

i. Las tareas del Ayudante Fiscal.

Previo a desarrollar lo atinente a la jornada, debe enmarcarse que el excesivo tiempo de trabajo requerido es para cumplir funciones críticas, de altísima exigencia (ver art. 341 bis CPP, art. 40 bis Ley 8.008).

Siendo una de las más relevantes la delegación legal de facultades que se realiza a los Ayudantes Fiscales de competencias propias de la magistratura. Es decir, funcionarios judiciales sin las garantías ni las compensaciones de magistrados, realizan sus mismas tareas.

Entre otras tareas, actúa por delegación en audiencias orales, Cámara Gesell, ruedas de reconocimiento, reconstrucción del hecho, inspecciones judiciales y cualquier otra tarea que le sea encargada por la autoridad competente, durante las etapas de investigación o juicio y actúa en representación del Ministerio Público Fiscal en debate Correccional o de Cámara y en el procedimiento de flagrancia. Siendo los Ayudantes Fiscales los únicos funcionarios judiciales a los que la ley permite delegarle funciones propias de un magistrado.

Deben concurrir al lugar del hecho delictivo sin importar la peligrosidad del horario o lugar. Se pone de resalto que el Ministerio Público Fiscal no autoriza el ingreso de móviles del MPF a zonas conflictivas en post de la protección de dichos bienes,

lugares a los que sin embargo se obliga a concurrir a los Ayudantes Fiscales, sin contar con los más mínimos elementos de protección (Ej. Chalecos Antibala).

Deben firmar y certificar las actas que se realizan en las Oficinas Fiscales conforme lo establece el Art. 147 del CPP. Lo que genera que cuando se ordena encontrarse en turno en más de una Oficina Fiscal simultáneamente (subrogancia), aunque lógicamente no pueda apersonarse físicamente en ambas simultáneamente, se ve obligado a suscribir actas de igual fecha y horario en distintos lugares.

Tiene el deber legal de interactuar, de modo jerárquico con un número grandísimo de agentes.

Por un lado, reciben órdenes de 42 magistrados distintos en forma simultanea (39 Fiscales de Instrucción y 3 Fiscales Penales de Menores sin contar a los Fiscales Jefes de las Unidades Fiscales). Por otro lado, tiene las tareas de jefe de personal respecto a un gran número de auxiliares (siendo responsable del cronograma, reemplazos, licencias, notificaciones, faltas), tarea que además debe ejercer de modo colegiado con los otros Ayudantes de la oficina.

Estas, entre muchas otras funciones y tareas como tomar medidas urgentes, brindar atención en tiempo oportuno a los letrados, el deber de dar noticia de todo a la superioridad, la responsabilidad por los registros legales a su cargo, etc.

Estas tareas no solo son debidas respecto a la Oficina Fiscal para la cual prestan tareas, sino que con excesiva frecuencia deben atenderse las mismas exigencias para otra u otras Oficinas Fiscales cuando se les impone subrogarla.

En estos casos se hace imposible controlar al personal, las denuncias, las testimoniales, etc.

ii. La desproporcionada jornada de trabajo actual.

De modo preliminar, debe resaltarse que Procuración exige que las Oficinas Fiscales presten servicio las 24 horas los 365 días del año.

De modo totalmente contrario al principio de igualdad y de igual remuneración por igual tarea, las jornadas de trabajo de los Ayudantes Fiscales no son todas iguales. La jornada de trabajo va a depender del régimen horario que unilateralmente la Procuración haya planteado para la Oficina a la que el agente es destinado. Esto sin perjuicio de que todos (quienes trabajan más horas y los que no tantas) tienen el mismo régimen salarial.

Existen casos especialmente alarmantes como las jornadas de 16 horas de servicio diario, cinco días a la semana. En este caso el Ayudante comienza su trabajo a las 7 horas y lo concluye a las 23 horas. Entre ellas se exigen que al menos 8 se realicen presencialmente en la oficina. Es decir, existe una carga horaria semanal de 80 horas.

Otro caso gravísimo es el de la OFi de Uspallata que tiene un régimen único de guardias en semana hábil de 3 días de 24hs continuas, con un tramo de 72hs ininterrumpidas de jornada laboral. Totalizando así una carga horaria semanal de 120hs.

Los casos más comunes son aquellas oficinas donde trabajan 4 Ayudantes Fiscales. Considerando una situación ideal e inexistente en la que nadie tome licencias, los Ayudantes Fiscales prestan, como mínimo 42 horas por semana (7 días de la semana multiplicados por 24 horas dividido cuatro ayudantes fiscales).

Ahora bien, está el caso de las Oficinas Fiscales con 3 Ayudantes Fiscales (o aquellas de 4 con una licencia). En periodo de feria la dotación nunca excede de tres Ayudantes por oficina.

Debe remarcarse el gran número de licencias que existen por diversos motivos, algunos para el descanso ordinario y muchas otras derivadas del burnout y otros colapsos derivados de la sobrecarga de trabajo, las malas condiciones y las jornadas de trabajo excesivas.

En todos estos casos (y otros como las reducciones horarias, las horas de lactancia, etc.), los Ayudantes no reciben desde el Ministerio Público Fiscal apoyo o remplazos, sino que muchas veces se disponen las renombradas subrogancias (con los problemas ya mencionados) o simplemente se les informa a los Ayudantes que deben solucionarlo entre los destinados a la Oficina (es decir, auto imponiéndose sobrecarga horaria y de trabajo).

iii. Guardias “pasivas” y modalidades de prestación de las tareas.

Durante las noches y en otras circunstancias no se exige la asistencia presencial fija en la Oficina Fiscal, sin perjuicio del deber de estar a disposición y asistir personalmente en diversas circunstancias.

Si bien se desarrollará más adelante, respecto a la jornada laboral de ayudantes fiscales existen equívocos jurídico-conceptuales relevantes en la administración.

La Procuración iguala guardia activa a trabajo presencial y a tiempo de prestación de servicio.

En base a ello el trabajo a distancia o remoto no integraría la guardia activa e incluso el tiempo de guardia sin realizar tareas, pero encontrándose a disposición del empleador, no constituiría tiempo de trabajo.

Ambos asertos son fáctica y normativamente erróneos.

La Procuración ha permitido y fomentado en ciertos casos el teletrabajo o trabajo remoto, es decir aquella prestación de servicios o actos propios del cargo en el domicilio del trabajador o desde un emplazamiento distinto al del empleador, por medio de tecnologías de la comunicación.

En ese sentido, encontrándose “de guardia” (mal llamada pasiva) los Ayudantes Fiscales:

Reciben todas las novedades de jurisdicción en su teléfono oficial, disponen las prórrogas para imputación de aprehendidos que se vencen en dichos periodos, emiten directivas al personal policial actuante, concurren al lugar del hecho en casos de gravedad, se inician todo tipo de causas urgentes (Ej: accidentes de tránsito para realizar dosajes de alcohol, paraderos, homicidios, av muertes); se reciben consultas sobre aprehendidos a los que le figuran medidas pendientes, (lo que implica que para resolver la situación en el momento se debe acceder a los sistemas informáticos del MPF para consultar las causas), constituirse inmediatamente en la oficina fiscal en caso de menores aprehendidos para resolver su situación procesal en 2hs como indican los protocolos, etc.

Es decir, se realiza trabajo remoto con el teléfono móvil o la computadora.

En definitiva, es prestación de servicio efectiva o guardia activa.

Pero es que aún si no existiera ningún llamado y el empleador no convocara a trabajar, la guardia es tiempo de trabajo a computarse de la jornada laboral.

No existe en dichos periodos la posibilidad de disponer del tiempo como propio (no se puede viajar, no se puede apagar el teléfono oficial para dormir, no se puede permanecer en lugares sin señal de celular o acceso a computadora para acceder a los sistemas

informáticos del MPF), tampoco realizar actividades que impliquen indisponibilidad para prestar servicios en forma inmediata como por ej: practicar natación, cursar estudios formales, ingresar a bancos, consumir bebidas alcohólicas, etc.

Es decir, no existe la libre disponibilidad de dicho periodo y por tanto debe ser computado como tiempo de servicio respecto a la extensión de la jornada y eventualmente pagado como trabajo efectivamente prestado.

B. FUNDAMENTOS JURÍDICOS: EL DERECHO A LA SALUD, A LAS CONDICIONES DIGNAS DE LABOR Y A LA JORNADA LIMITADA.

i. Introducción: los derechos de los trabajadores públicos.

El régimen jurídico de los Ayudantes Fiscales se enmarca en la protección constitucional a las personas trabajadoras.

Nuestro plexo normativo es claro en reconocer al trabajador como sujeto preferente de tutela constitucional (art. 14 bis, CSJN Fallos: 327:3753, 332:2043, entre muchísimos otros).

Dice el art. 14 bis de la Constitución Nacional:

*“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.”*

Este principio protectorio, como surge con transparencia del texto constitucional- y así lo ha interpretado el máximo tribunal-, alcanza a todas las personas trabajadoras, independientemente del hecho de que la patronal sea un particular o el sector público (Fallos: 330:1989).

La doctrina ha señalado, hace años, el proceso por el cual el régimen del empleo público ha sufrido un rediseño, forzado por la jurisprudencia de la Cortes Interamericana y Suprema, tendiente a hacer efectivos los derechos internacionalmente reconocidos.<sup>1</sup>

El PIDESC reconoce los derechos laborales en los siguientes términos:

*“Artículo 7. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:*

*a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:*

*i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;*

*ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;*

*b) La seguridad y la higiene en el trabajo;*

*c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin*

---

<sup>1</sup> BUSTELO, Ernesto. Empleo público en la provincia de Mendoza. En HUTCHINSON, Tomás (dir.) y ROSSATTI, Horacio (dir.), Revista de Derecho Público 2012-1: Empleo Público-I, 1a ed.- Santa Fe: Rubinsal-Culzoni.

más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) **El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.**” (la negrita fue añadida).

Por cierto, la consideración de los derechos de quienes trabajan como derechos humanos protegidos por la Convención Americana es sostenida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. En efecto, en el primer caso en que ha considerado violado el Art. 26 referente a derechos sociales lo ha hecho tras interpretar que entre sus contenidos se halla la estabilidad laboral<sup>2</sup>.

Más cerca en el tiempo, la Corte IDH ha declarado la responsabilidad internacional de Venezuela por interrumpir una relación de empleo precisamente de funcionarias públicas utilizando una cláusula contractual como velo de legalidad para encubrir la finalidad de la medida – en los hechos una represalia – lo que se consideró constituyó una desviación de poder<sup>3</sup>.

En su función consultiva ha dicho: "*en el marco de una relación laboral en la cual el Estado se constituye en empleador, éste evidentemente debe garantizar y respetar los derechos humanos laborales de todos sus funcionarios públicos [...] ya que la inobservancia de este deber genera la responsabilidad estatal interna e internacionalmente*" (Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados).

---

<sup>2</sup> Corte IDH, Caso Lagos del Campo c. Perú. sentencia del 31 de agosto de 2017.

<sup>3</sup> Corte IDH, Caso San Miguel Sosa y otras c. Venezuela, sentencia del 8 de febrero de 2018.

Este deber de respetar los deberes humanos, alcanza a todas las potestades de la administración:

*“De esta forma, en cualquier materia, inclusive en la laboral y la administrativa, la **discrecionalidad** de la administración tiene límites infranqueables, siendo uno de ellos el respeto de los derechos humanos”<sup>4</sup> (el resaltado nos pertenece).*

ii. El derecho a la jornada limitada.

Explícitamente toda la normativa referida al trabajo, desde la etapa de la legislación social que buscó diferenciarlo de la esclavitud, exige una jornada de trabajo limitada.

Ya en el tratado por el que se constituye la Organización Internacional del Trabajo de 1919 se habla del imperativo acuciante de establecer una jornada de trabajo limitada. De hecho, nada menos que el primer Convenio de la organización la fija para las industrias. El día internacional de las personas trabajadoras se conmemora el primero de mayo por las consecuencias de una lucha por establecer la jornada de 8 horas en Estados Unidos de Norteamérica.

Dice Grisolia: *“la fijación legal de jornadas máximas de trabajo responde, básicamente, a razones de orden biológico, socio económico, y de producción y están direccionadas principalmente a la protección de la salud psicofísica del trabajador. Está comprobado que las jornadas extensas de labor producen fatiga por encima de lo humanamente aceptable resultado perjudicial para la salud del trabajador y para su rendimiento...tornando más factible la ocurrencia de accidentes de trabajo”<sup>5</sup>*

---

<sup>4</sup> Cfr. Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá, supra, párr. 126, y Caso Casa Nina Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de noviembre de 2020. Serie C No. 419, párr. 88.

<sup>5</sup> GRISOLIA, Julio Armando (2016) Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires: Abeledo Perrot. Pág. 486.

Agrega el autor que el tema es trascendente porque “*determina la prioridad entre el trabajo y la vida*” y que la biología humana por ser diurna y rutinaria es más acorde al trabajo diurno y no rotativo.<sup>6</sup>

En el art. 14 bis dice:

“*El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de **las leyes, las que asegurarán al trabajador: ... jornada limitada; descanso...***” (el resaltado fue añadido)

Por su parte el art.45 de la Constitución Provincial dispone:

“*La **Legislatura** dictará una ley de amparo y reglamentaria del trabajo de las mujeres y niños menores de dieciocho años, en las fábricas, talleres, casas de comercio, y demás establecimientos industriales, asegurando en general, para el obrero, las condiciones de salubridad en el trabajo y la habitación.*

***También se dictará la reglamentación de la jornada de trabajo.***

*Respecto de las obras o servicios públicos en establecimientos del Estado, queda fijada la jornada de ocho horas, con las excepciones que establezca la ley.*” (el resaltado fue añadido)

De este modo, nuestra Constitución Provincial y Nacional y los Tratados con su jerarquía e incluso aquellos que sin tenerla se ubican por sobre las leyes establecen la necesidad de la jornada limitada.

---

<sup>6</sup> *Ibíd*em, pág. 487.

Es significa que, aún con independencia de lo que las partes pudieran haber pactado, existe un orden público supralegal que se impone a la voluntad de las partes.

Incluso si una de ellas es el estado. Esto es tan notorio que incluso se encuentra limitado si el Estado pretende imponerla por las normas de máxima jerarquía que puede crear como poder constituido: las leyes de la nación y de las provincias (Art. 31 y 75 inc. 22 de la CN).

Como se verá, en este caso el horario ni siquiera ha sido pactado sino impuesto unilateralmente, por una parte.

Precisamente acudiendo a los tratados ratificados por nuestro país, es de plena aplicación el Convenio Nro. 30 de la OIT.

Este tratado establece el límite máximo de 8 horas diarias y 48 semanales (art. 3).

Además, establece el modo de computar la jornada de trabajo y dice:

La jornada de trabajo es *todo el tiempo en el cual el trabajador está a disposición del empleador*, el llamado por la doctrina “nominal time” o tiempo a disposición del patrono.

Es decir, es tiempo de trabajo el cursado en cualquier tipo de guardia o modalidad de trabajo, ya que como se expresó en la descripción de los hechos, el periodo de guardia no permite disponer del tiempo (por lo tanto, no es libre) ni descansar.

De este modo, el horario impuesto actualmente es inconstitucional e inconvencional.

Esta interpretación, no es otra que la seguida por la Suprema Corte de Justicia de Mendoza en la causa “PADÍN CARLOS EDUARDO C/ GOBIERNO DE LA PROVINCIA DEMENDOZA

(MINISTERIO PÚBLICO FISCAL) P/ ACCIÓN PROCESAL ADMINISTRATIVA”, CUIJ: 13-04329486-9, sentencia del 12 de junio de 2023 (en adelante causa “Padín”)

Allí la Corte dijo:

*“Es útil recordar que la persona humana que trabaja - incluso en el sector público-, tiene derecho a la jornada limitada de trabajo, al descanso y a una retribución justa (art. 14 bis C.N.).”*

*“Por su parte, el “Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)” (núm. 30), de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por nuestro país (Ley 13.560), define al término “horas de trabajo” como todo el tiempo “...durante el cual el personal esté a disposición del empleador...” y excluye los descansos en los que, precisamente, la persona no se encuentre en la aludida “...disposición...” (art. 2).”*

*“Por consiguiente, cualquier diagramación horaria debe ser respetuosa de los parámetros mínimos contemplados en la normativa internacional citada.”*

*“Máxime, dada la jerarquía de los derechos involucrados (art. 31 y 75, inc. 22, C.N.) y el principio de que los tratados deben ser cumplidos (pacta sunt servanda, art. art. 26, Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados).*

*De esa forma, tanto el Estado nacional como el provincial tienen el deber general de adecuar su derecho interno para garantizar los derechos humanos, con supresión de las normas y de las prácticas de cualquier naturaleza que entrañen violación a las garantías previstas; o bien, con el dictado de normas y desarrollo de prácticas conducentes a la efectiva observancia de las aludidas (Conf. Corte IDH, OC-27/21, párrafo 109).”*

En el caso, agentes de este MPF cuestionaban jornadas que sobrepasaban la norma supralegal, exceso que se componía de la sumatoria del trabajo presencial y de las llamadas guardias “pasivas”.

El razonamiento jurídico, así como las demás circunstancias lo tornan plenamente aplicable a este caso, en el que la administración tiene la posibilidad de evitar la litigiosidad (con su consiguiente desgaste, costas, etc.) en un asunto en el que la doctrina judicial es clara.

- iii. El carácter contractual de la relación de empleo público, los elementos esenciales del contrato y el orden público laboral.

La naturaleza del vínculo de empleo público ha sido, antiguamente, largamente discutida por los teóricos.

Sin embargo, actualmente existe prácticamente unanimidad respecto a que la figura jurídica en la que se inserta es la del contrato administrativo.<sup>7</sup>

Esta conclusión no es menor, ya que permite la operatividad de institutos y concepciones de los acuerdos de voluntades, sin perjuicio del carácter especial de los contratos en los que interviene el sector público y el orden público involucrado en materia laboral.

Es que no obstante la existencia de ciertas “cláusulas exorbitantes” a favor de la administración, esta tiene vedado avanzar unilateralmente sobre las condiciones esenciales del contrato de

---

<sup>7</sup> Ver SCJM (2006) "OBREDOR, ROBERTO ENRIQUE c/PROV.DE MZA. (PODER JUDICIAL) s/ A.P.A.", Expte. N° 74.283; Gordillo, Agustín (2013) Tratado de Derecho Administrativo. Tomo I. Parte General. 11 ed. Buenos Aires: FDA. Cap. XIII; Cejas y otros (2005) La regulación jurídica del Empleo Público y el contenido de las negociaciones colectivas de trabajo en El Estado Nacional Primer Concurso de Ensayo.

empleo, lo que desvirtuaría la equivalencia económico financiera del contrato.

Evidentemente, el tiempo de prestación es una de ellos. En el contrato de trabajo una de las partes vende su fuerza de trabajo a cambio de un precio en dinero. Eso lo hace durante cierto tiempo del día, reservando el resto para descansar y vivir.

Se veda, así, la posibilidad de que una de las partes, por su solo arbitrio o lo que es lo mismo ejerciendo una competencia que ella misma se ha otorgado (por caso, el art. 5 del Reglamento para los funcionarios y empleados judiciales: implementación de la Ley 6.730, el que a todo efecto se impugna por inconstitucional) modifique o determine un aspecto esencial del contrato de trabajo.

La jornada de trabajo normal y habitual del Poder Judicial es de 6 horas diarias, durante cinco días a la semana. Por ese trabajo y según la clase escalafonaria que reviste el agente percibe su básico salarial, la “asignación de clase”. El Ayudante Fiscal por su clase 3 percibe así la misma asignación de clase que un “Inspector de Justicia”, siendo que, como mínimo, trabaja un 33,33% de tiempo más. Se produce, de esta manera, el absurdo de funcionarios judiciales que a una misma clase escalafonaria (que determina tareas de igual jerarquía) hay una diferencia en el pago por hora trabajada de 23% más a quien no se desempeña en una Oficina Fiscal

Al ser un elemento esencial, está excluido de la facultad de “*ius variandi*” (tal el argumento del Fiscal Adjunto Civil en el dictamen que la Procuración General presentó en el caso Padín).

Sobre el *ius variandi* ha dicho la SCJM:

*“Por otra parte, cabe recordar que esta Sala ha adherido al criterio que considera al ius variandi como una potestad de la que es titular la administración, y que importa para ésta la posibilidad de*

*modificar unilateralmente las obligaciones de los agentes públicos que se hayan en una relación de sujeción especial. (in re Benítez).*

*Como se recordó en Garritano (N° 111.045, sentencia de fecha 28/04/2014), su ejercicio, derivado del poder de dirección que detenta el empleador, supone una potestad que tiene por objeto modificar o cambiar ciertos aspectos de la relación de trabajo, **dejando incólume lo esencial** o lo sustancial, mas ello no lo faculta para proceder arbitrariamente ni con ánimo persecutorio.”<sup>8</sup>*

En sentido similar se ha expresado la Corte Federal in re “Vieiro c. AFIP”, citada en el fallo “Padín”.

El límite máximo de la jornada, por expreso mandato Constitucional se encuentra en la zona de reserva del legislador, ya que tanto el art. 14 bis de la Constitución Federal como el art. 45 de la Constitución de Mendoza ordenan el establecimiento legal de la jornada laboral.

Por lo tanto, mal podría con una Resolución (reglamento administrativo) de Procuración establecerlo unilateralmente y jamás (tampoco la legislatura) establecer periodos que excedan los límites supraleales.

De lo contrario, en una jornada por sobre lo legal se produciría trabajo involuntario no pagado, lo que constituiría además un enriquecimiento sin causa.

En cualquier caso y en respeto de la Ley 24.185, en el ámbito que corresponde podrá el MPF proponer para su personal una jornada de trabajo que no viole el principio de progresividad (art. 2 PIDESC) ni los límites máximos de la normativa supraleal, la que

---

<sup>8</sup> SCJM 2023 SINIGALIA VANINA ELIZABETH C/HOSPITAL L. LAGOMAGGIORE P/ ACCIÓN PROCESAL ADMINISTRATIVA. Expte. 13-05074033-6().

en cualquier caso deberá ser acompañada de un aumento proporcional en la asignación de clase.

En conclusión, al no existir una norma de rango legal que ratifique lo pactado en una negociación colectiva, no puede imponérsele a ningún trabajador judicial una jornada que exceda la de seis horas diarias, la que por cierto se les remunera con su asignación de clase a todos los incluidos en cada categoría en igual monto sin importar si prestan servicios en una Oficina Fiscal u otra dependencia judicial.

Ante el eventual argumento, se recuerda que el adicional “Pago por Código Procesal Penal” por expresa previsión legal (Ley 4.322 modificada por la 7.324<sup>9</sup>) se abona por prestar tareas en las Oficinas Fiscales y no por cuestión alguna relacionada al horario.

De su texto surge con claridad que el ítem no guarda vinculación alguna con la mayor jornada laboral de quienes lo perciben. Esta situación es tan clara que la alícuota del ítem ha variado progresivamente (desde el 25% al 40% actual), sin estar relacionada nunca con la mayor extensión de la jornada de trabajo que, como mínimo, se impone en ocho horas (es decir, un 33,33% más que el resto del personal) y no ha variado.

Del mismo modo se recuerda que en la legislación existe el adicional por mayor dedicación (Ley 5.126) y el adicional por dedicación a tiempo completo (Ley 5.811) para los casos en que acaezcan las circunstancias normativamente previstas y con el consentimiento del beneficiario. Huelga recordar que los reclamantes no perciben ninguno de los adicionales mencionados,

---

<sup>9</sup> Dice su literal: “Establézcase que el personal cualquiera fuera su jerarquía, con excepción de magistrados que preste servicios en la oficinas fiscales departamentales, percibirá el "adicional ley n° 6730", el cual será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la asignación de la clase de revista. Este adicional tendrá el carácter de remunerativo y no bonificable. Lo dispuesto precedentemente tendrá vigencia desde la fecha de creación de las respectivas oficinas fiscales departamentales. En consecuencia, facúltase al poder ejecutivo a liquidar y abonar las retroactividades pertinentes correspondientes al citado adicional, en función del tiempo efectivamente trabajado por cada beneficiario del mismo”.

pero el empleador remunera a otros funcionarios del Ministerio Público Fiscal con estos adicionales, sin que conste si realizan jornadas de trabajo siquiera iguales a las de los reclamantes.

iv. CONCLUSIÓN.

Por todo lo dicho, se hace necesario que Procuración General dicte con premura las Resoluciones necesarias y ejecute los hechos de rigor (nombramientos, ascensos, etc. siempre observando la normativa) a fin de: 1- Que ningún Ayudante Fiscal exceda en su jornada laboral ordinaria la del resto trabajadores judiciales 2- Se establezcan cronogramas horarios que respeten los periodos de descanso de 12hs entre jornadas de trabajo y las reducciones vinculadas al trabajo nocturno 3- Que se ordene el pago de las horas de trabajo suplementario extraordinario prestadas en exceso de la jornada de trabajo mencionada.

**VI. FORMULA RECLAMO DE SALARIOS CAIDOS**

Establecido el carácter ilegal de la jornada de trabajo actualmente exigida, y sin perjuicio de reiterar la solicitud de que cese para el futuro, solicitamos que calcule, liquide y abone las diferencias salariales devengadas y/o conceptos indemnizatorios por las horas trabajadas excediendo la jornada limitada legal, constitucional y convencionalmente (trabajo suplementario extraordinario) a la que tenemos derecho, por todos los periodos en que esto ocurrió y hasta tanto cesen.

**VII. SOLICITA MEDIDAS CAUTELARES URGENTES.**

Hasta tanto se tome una solución de fondo, se solicita que se tomen medidas urgentes para garantizar, en el plazo razonable de diez días hábiles, que ningún Ayudante Fiscal se vea compelido a realizar jornadas laborales que excedan el mandato del Convenio nro. 30 de la OIT o tenga menos de 12 horas de descanso entre jornada y jornada o tenga una jornada nocturna no reducida.

En caso contrario, por la arbitraria e impostergable situación de avasallamiento a nuestros expesos derechos Constitucionales y el gravamen severo y continuado que nos causa, nos reservamos el derecho a ejercer toda acción judicial expedita a fin de evitar su continuación en el tiempo.

### **VIII. RESERVA DEL CASO FEDERAL**

Se hace expresa reserva de acudir ante la CSJN por cuestión federal, en caso de una decisión contraria a nuestra pretensión por implicar arbitrariedad y lesión a derechos reconocidos en los arts. 14, 14 bis, 16, 18 y 19 de la CN.

### **IX. PETITORIO**

Por todo lo expuesto, respetuosamente solicito:

- i. Nos tenga por presentados en el carácter invocado, parte y tenga presente el reclamo administrativo interpuesto, la reserva de caso federal y las medidas solicitadas.
- ii. Con urgencia y en un plazo razonable que no supere los diez días hábiles, adopte las medidas cautelares requeridas y que garanticen la salud y las condiciones dignas de labor de los presentantes y sus compañeros y compañeras.
- iii. Tenga presente y haga lugar al pedido de cálculo, liquidación y pago de las horas trabajadas excediendo la jornada limitada constitucional y convencionalmente por cada uno de los y las presentantes.
- iv. Tenga presente las reservas formuladas.
- v. Oportunamente, haga lugar al reclamo administrativo y determine que, incluidas todo tipo de guardias, los ayudantes fiscales de la provincia de Mendoza no podrán prestar tareas que excedan la jornada de todo trabajador judicial, ni fijarse cronogramas horarios que impliquen jornadas de descanso menores a las 12 horas entre

turno y turno, debiendo además reducirse la jornada prestada en trabajo nocturno.

Sin otro particular aprovechamos la oportunidad para saludarlo muy atte.