

## ACTA N° 258

**Lugar, fecha y hora de inicio** En la ciudad de Concepción, a siete días del mes de septiembre de 2017 siendo horas 10:00, en el Salón de Usos Múltiples (SUM) del Centro Judicial de esta ciudad, abre su sesión doscientos cincuenta y ocho el Consejo Asesor de la Magistratura bajo la Presidencia del Dr. Fernando Arturo Juri.

### **Asistentes**

**Fernando Juri (titular por la mayoría parlamentaria)**

**Silvia Rojkés de Temkin (suplente por la mayoría parlamentaria)**

**Fernando Valdez (titular por la minoría parlamentaria)**

**Raúl Eduardo Albarracín (suplente por la minoría parlamentaria)**

**Raúl Rubén Fermoselle (titular por los magistrados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros)**

**Jorge Conrado Martínez (suplente por los abogados matriculados de la Capital)**

**Rolando Granero (suplente por los abogados matriculados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros)**

**Jorge Ariel Carrasco (suplente por los magistrados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros)**

En la presente sesión se toma versión taquigráfica de las manifestaciones efectuadas por los miembros del Consejo por parte del Cuerpo de Taquígrafos de la H. Legislatura de Tucumán. En caso que un Consejero lo requiera expresamente se dejará constancia en el acta de la manifestación en cuestión.

### **ORDEN DEL DÍA:**

De acuerdo a lo dispuesto en los arts. 7, 13 inciso d) y concordantes del Reglamento Interno del Consejo Asesor de la Magistratura, el orden del día para la sesión n° 257 y que fuera remitido anteriormente a los señores Consejeros por correo electrónico es el siguiente:

1. A consideración acta de la sesión anterior.
2. A conocimiento Curso Teórico-Práctico de Litigación Oral Penal Escuela Judicial.
3. Concurso N° 133 (Juzgado de Primera Instancia del Trabajo del Centro Judicial Concepción): etapa de entrevistas personales.

**Concursantes a entrevistar:**



**Dr. Fabricio Falcucci**  
Secretario  
CONSEJO ASesor DE LA MAGISTRATURA

I.	Alba, Tomás Ramón Vicente	79,50
II.	Zamorano, Álvaro	73,50
III.	González Mestre, María Alicia	69,50
IV.	Carrera, Tatiana Alejandra	67,85
V.	Exler, Cesar Gabriel	60,75
VI.	López Domínguez, María Carmen	59,00
VII.	Alzabé, Marcos Manuel	59,00
VIII.	Donaire, Mariela Viviana	58,25
IX.	Rodríguez Dusing, María Gabriela	54,75
X.	Toscano, Leonardo Andrés	54,00

### **DESARROLLO DE LA SESIÓN:**

#### **I.**

#### **A consideración acta correspondiente a la sesión n° 257**

El Dr. Juri puso a consideración el acta correspondiente a la sesión anterior, que fue remitida vía correo electrónico a los consejeros previamente. Sin formularse observaciones, el acta fue aprobada.

#### **II.**

#### **A conocimiento Curso Teórico-Práctico de Litigación Oral Penal Escuela Judicial**

En consideración al segundo punto del Orden del Día referente al Curso Teórico-Práctico de Litigación Oral Penal Escuela Judicial, el Dr. Juri señaló que ya se les había mandado un mail a todos los concejeros. Previa aclaración sobre cuestiones atinentes a los días en que se realizará la actividad, becas y distribución de las mismas y disertantes, el curso se aprueba.

#### **III.**

#### **Concurso N° 133 (Juzgado de Primera Instancia del Trabajo del Centro Judicial Concepción): etapa de entrevistas personales**

A continuación se comenzó con el tratamiento del siguiente punto del orden del día, consistente en la realización de las entrevistas personales del Concurso N° 133, en cumplimiento de los arts. 12 y 13 de la ley 8.197 y art. 44 del Reglamento Interno.

El Dr. Juri comunicó a los Sres. Consejeros que habiendo sido notificados los postulantes que estaban en condiciones de tomar parte de la entrevista, se daría comienzo a la audiencia en el orden de mérito provisorio aprobado. Se aclara que los diálogos desarrollados en el marco de la entrevista fueron extraídos de la versión taquigráfica de la Sesión.

A) Por Secretaría se invitó en primer término al **Dr. Tomás Ramón Vicente Alba** a presentarse ante el cuerpo para dar comienzo con la entrevista de conformidad con la normativa vigente, el mismo ya conocía el mecanismo, por lo que se pasó directamente a las preguntas.

El primero en consultarlo fue el Dr. Granero.

Dr. Granero.- Doctor, primero lo felicito por haber llegado a esta instancia. Y quiero agradecerles al personal del CAM y a los consejeros el haber podido estar hoy aquí, en Concepción. Se modificó -como usted sabe- el Código Procesal laboral. ¿Cómo la ve a la reforma?, ¿es beneficiosa?, ¿va a acelerar la causa?, ¿o la dilata?

Dr. Alba.- Creo que en una cuestión de prestación de servicio de Justicia, lo esencial es garantizar el derecho de las partes.

Ya la doctrina del derecho ha sostenido que es más grave cuando se afecta el derecho de defensa que la celeridad de los trámites.

Creo que si bien la doble instancia puede apuntar un poco, en teoría, a una dilación del trámite procesal, no hay que perder de vista de que garantiza ambas partes, la solvencia del fallo; ¿por qué? Porque la casación, ustedes saben que es un instituto donde se revisan cuestiones jurídicas y de derecho. Aun cuando hay un fallo, el caso Casal -no del Fuero Laboral, sino del Penal- que dice que la casación en realidad terminaría... Dice que en realidad las cuestiones fácticas y jurídicas son inescindibles, y ahí está el problema.

También el tema de lo que hace a la doble instancia tiene que ver con el doble conforme, que si bien hay fallos que establecen de que no es obligación constitucional, pero a los efectos de garantizar la Justicia -digamos- es positivo.

Ahora bien, hay que analizar el código anterior donde, en teoría, estaba diseñado para que los procesos sean céleres, sin embargo, la práctica ha demostrado que no lo eran, por una cuestión de burocracia. Un criterio muy estricto, no había una coordinación, digamos, o una estandarización en la forma del manejo de causas entre los juzgados inferiores y las cámaras. Por ejemplo, había jueces que tenían un criterio muy estricto con respecto al plazo de prueba; sin embargo, la cámara resolvía medidas para mejor proveer, entonces la cámara terminaba tramitando todo, terminaba convirtiéndose, de hecho, en un Juzgado de Primera Instancia; y además todas las falencias que se han ido observando con el desarrollo del proceso como ser, por ejemplo, no agregación de

Dr. Fabricio Faluccci  
Secretario  
CONSEJO ASesor DE LA MAGISTRATURA

alegatos, sobres que no eran remitidos, y esos trámites burocráticos mínimamente insumían tres, cuatro meses. Es un plazo donde el juez puede, apegado a un criterio de gestión, de eficiencia, de eficacia del servicio de Justicia, puede tranquilamente dictar sentencia.

Esto muchas veces a quienes hacemos Derecho Laboral, sobre todo con preeminencia de la parte trabajadora, también nos perjudicó, porque yo he sido testigo de muchos fallos absurdos que no he podido revertir en casación, por esta estrictez de recurso en cuanto al afianzamiento y otros recaudos.

Dr. Granero.- Gracias, doctor.

Dr. Juri.- Tiene la palabra el doctor Carrasco.

Dr. Carrasco.- Lo felicito -también- por haber llegado a esta etapa del concurso.

Dr. Alba.- Gracias.

Dr. Carrasco.- Quisiera preguntarle si desde su experiencia considera que la duración del plazo del proceso laboral tiene una duración razonable, y si esto -digamos- respeta el carácter alimentario del crédito laboral. Y ¿qué propondría usted para mejorar los tiempos del proceso?

Dr. Alba.- No se puede calificar al nuevo código porque recién están saliendo los primeros fallos; aparentemente habría un avance con respecto al plazo razonable, que es una exigencia constitucional.

Con respecto a la experiencia del sistema anterior, los procesos tenían una duración -desde mi mirada- de ocho a diez años, mucho. Y hay que tener en cuenta también la cuestión de la ejecución.

¿Cuál es el problema de la excesiva duración de los procesos? Que termina coartando del derecho alimentario, primero porque es absurdo concebir que un derecho alimentario sea atendido en diez años, y segundo porque es un plazo más que razonable -y aquí hay que poner comillas- para que el empleador pulverice los derechos del trabajador, porque ya ha muerto, porque ya no está, porque se ha insolventado, porque ha sido el tiempo suficiente como para que él licúe su patrimonio, y prácticamente el trabajador no pueda hacer realidad su crédito. Y lo digo porque esto lo he padecido en forma personal en muchos casos.

Y duele porque, al fin y al cabo, es un derecho que está reconocido en todo el mundo, pero sin embargo en la práctica vemos cómo se disuelve.

Con respecto a lo que usted me dice del nuevo código. Revisando criterios de gestión, y revisando criterios doctrinales que están insertos en muchos órdenes jurisdiccionales avanzados, sobre todo los chilenos que están muy avanzados en este tema, les puedo decir que el juez no debe mirar tanto el código, porque si se apega a la letra fría del

código se olvida del destinatario de la Justicia. No quiero decir con esto que deba violar los códigos, para nada. Pero los códigos son solo pautas de procedimientos. Lo que habría que hacer, a mi modo de ver, mirar experiencias en el derecho nacional, en el derecho extranjero, hay experiencias importantes en los órdenes jurisdiccionales del *common law*, como en Israel, por ejemplo, como -también- Irlanda, Finlandia; que tienen, por supuesto, incorporado todo lo que sea el proceso electrónico.

Yo creo que se debe promover, los jueces deben ser gestores –digamos- de las formas, deben proponer primero a la Corte que es el inmediato superior administrativo para que esto sea posible. Por ejemplo, una de las reformas simples podría ser que los peritos sean notificados en forma electrónica, que eso lleva mucho tiempo. Y sobre todo ser estrictos con las pericias.

La otra es aplicar criterios de gestión, que es muy importante, porque se ha demostrado que las cuestiones de gestión no son exclusivas del ámbito comercial, de las empresas. Es decir, hoy se está hablando ya no tanto de la organización de la empresa, sino organización de las instituciones que es un concepto mucho más abarcador.

Y el segundo punto de vista, enderezar todo lo que sea la gestión al destinatario del servicio de justicia que vendría a hacer algo así como el cliente en la empresa, es decir un cliente satisfecho, pero hay que tener en cuenta que el destinatario de la justicia es un destinatario complejo porque engloba tanto a la sociedad como a los justiciables de las partes.

La justicia administra cuestiones muy sensibles para la sociedad, entonces, son los jueces los primeros que deben involucrarse en que ese servicio sea prestado en la mejor calidad posible y la calidad debe enfocarse en función de la satisfacción de qué es lo que quiere el justiciable, qué quiere la sociedad.

La sociedad quiere mensaje de certeza, es muy importante trabajar con estandarización de los procesos, estandarizar en lo posible el manejo de los casos donde el enfoque hacia el ciudadano debe en empezar en la Mesa de Entradas que es donde los ciudadanos van a encontrar algún tipo de respuesta, y es importante que los empleados estén capacitados para responder adecuadamente a los requerimientos de la ciudadanía, que lo hagan con eficacia, que comuniquen perfectamente y en eso veo que hay una falencia en muchos empleados donde la sociedad o a veces clientes que no tienen una buena comunicación con sus abogados acuden a Mesa de Entradas y quizás muchas veces se los termina confundiendo.

Dr. Albarracín.- ¿Qué valor tiene la audiencia de conciliación después de esta reforma?, ¿consideraría usted que es conveniente sustituirla por una mediación previa obligatoria?

Dr. Alba.- La institución de la conciliación sigue estando en el código, hay que ver que la eficacia de la conciliación no tenga nada que ver con que se compela a las partes o

se la cite bajo amenaza de apercibimiento que afectan sus derechos sustanciales, esenciales.

La conciliación es un instituto muy importante porque permite descongestionar a los juzgados y la justicia, pero no hay que tomarlo en forma muy laxa, es decir pensar que la conciliación por el hecho de estar en el código tenga que funcionar, tiene mucho que ver la impronta del juez; por supuesto habrá que tener cuidado con no prejuzgar, porque ahora el juez de primera instancia es el que dicta la sentencia, pero eso no impide que se apliquen criterios de gestión, que la conciliación no puede tener una relevancia.

En el caso mío, si en alguna oportunidad llegara a ejercer el cargo, pondría mucho énfasis en la conciliación, trataría de ir adecuando pautas y estándares, a los efectos de lograr el objetivo que no debe ser otro que descongestionar la justicia que está muy sobrecargada.

Con respecto a la mediación, ustedes saben que en el tema laboral hay una cuestión muy esencial que es la irrenunciabilidad a los derechos del trabajador. Entonces, la homologación de los acuerdos terminarían, es decir, todos esos recaudos de la justicia intrínseca de que se vele por el respeto de los derechos intangibles del trabajador puede quedar pulverizada, porque la mediación es un instituto donde quizás no es el especializado, sino que tiene como fin terminar con la contienda, no hay una igualdad del trabajador con el empleado en ese ámbito, no hay una igualdad y donde el trabajador puede ser presa fácil de su necesidad. Entonces, el juez debe ser garante de esa intangibilidad, de que se respeten los derechos.

Por ejemplo, cuando se homologan los acuerdos, ahí está la cuestión. Es un tema que lo he meditado mucho y donde el juez, sí hay muchas sentencias que el juez incurre, quiere decir que solamente se remite a poner de que las partes declaran que se ha arribado a una justa composición, pero nosotros vemos que no es así y hay una postura doctrinaria que tiende a avalar estas cuestiones con el argumento de que la pretensión que se renuncia a pretensiones y no al derecho, pero se olvidan que el derecho viene encapsulado en esa pretensión.

Yo no he visto ningún derecho que no sea encapsulado en una pretensión, entonces, eso es una falacia que se hace para decir, bueno, vale todo acuerdo conciliatorio, no es así, entonces esa es la función. Si nosotros tenemos un criterio distinto corremos el riesgo de que el proceso laboral se escurra en la trama gruesa del proceso civil, es decir que se desvirtúe totalmente el sistema y carezca de toda razón de ser el juez laboral.

Leg. Rojks.- Doctor, el tema de la justicia laboral no es un tema menor en la organización de una sociedad. Hoy tenemos expresiones muy fuertes de que existe la mafia de los juicios laborales; y por el otro lado, tenemos también lo que se escucha desde las políticas públicas, que hay una falta de inversión en el país, justamente

porque hay un costo laboral y los juicios laborales realmente hacen que no se quiera venir a invertir. ¿Qué opinión tiene sobre esto o cómo lo puede vincular usted desde el fallo que hace la justicia laboral con respecto a un tema que nos envuelve a todos los argentinos? Además, está próximo a salir posiblemente una nueva ley laboral.

Dr. Alba.- Yo hace unos días envié a la redacción de la revista La Ley un trabajo sobre la industria del juicio, si la adjetivada industrialización del juicio donde yo hago una serie de reflexiones y digo que siempre en el contexto de nuevos cambios políticos sobre todo del retorno de la concepción liberal de la cosa pública siempre se insiste con la industria del juicio y se hace énfasis en esto. Es como que nosotros hablemos de la industria del juicio es tan absurdo como hablar de la industria de los casos penales, ustedes saben que es una realidad y que ahora se está echando mano al principio de oportunidad, un principio que hay que manejarlo con cuidado, sino termina siendo tan absurdo como que una clínica, para sacarse de encima a los pacientes, lo tiren por la ventana.

Entonces, hay que tener cuidado con esto. Yo creo que lo que se debe hacer, es reflexionar sobre la causa de la litigiosidad, y la causa de la litigiosidad está muy identificada, lo viene haciendo la doctrina hace mucho tiempo, primero con lo que tiene que ver con el empleo en negro, ustedes saben que hay un alto índice de empleo en negro donde el Estado no es ajeno, hay una altísima presión fiscal que es del 108%. A esto también lo puse de énfasis en un trabajo que está publicado también la revista: "Derecho del Trabajo de la Ley", donde digo que se llama el impuesto a la ganancia como violación de los derechos humanos, del año 2015 la revista.

Bueno, ahí yo pongo énfasis en el altísimo costo fiscal que tiene hoy registrar a un empleado bajo relación de dependencia y eso empuja al sistema a la clandestinidad; es decir, creo que nadie puede ser ajeno a los altos niveles de clandestinidad laboral que existen sobre todo en el Norte argentino muy castigado.

También hay una falla estructural de los organismos encargados de velar de la policía del trabajo, pero eso ha dicho un reconocido jurista de Córdoba, que hace unos años vino por la facultad de Derecho, que la deuda hacia los trabajadores no está en la justicia, está en los organismos de prevención de contralor.

Por otro lado, tampoco hay un compromiso de los sindicatos argentinos muy enfocados en su tarea política y muy lejos de los trabajadores cuestionados duramente por la OIT en informes recientes y también por la Corte Suprema de la Nación. Ustedes conocen muchísimos fallos que han castigado la estructura vertebral, la falta de democratización, la falta de perspectiva de género también de los sindicatos donde hay muy poca representación femenina y solamente la necesaria; es decir, todo esto lleva, los sindicatos vemos, a mí me gusta el Derecho Comparado, porque miro y veo en otros órdenes cómo funciona el sistema.

Por ejemplo, en España, los sindicatos están muy comprometidos con la seguridad del trabajador, cumplen adecuadamente su rol y tienen una alta dosis de legitimidad en el ejercicio de la función sindical que es algo que nosotros por estos lares vemos que no es casualmente el punto fuerte de los sindicatos. Y, por otro lado, por ejemplo en el tema de los accidentes, de los infortunios laborales, también observamos que hay una altísima precariedad en lo que tiene que ver con la seguridad. Sí, vemos normas muy perfectas como el artículo 75 de la Ley de Contrato de Trabajo, o el mismo Código Civil que se enfoca en la prevención, que es un componente del deber de seguridad que es un instituto que ya en el año 1991 lo ponderan muy bien los hermanos Macció, que son unos civilistas franceses, y Exner también, que es un jurista alemán, que ha desarrollado muy bien el concepto de seguridad, como concepto integral no solo reparatorio, sino que pone énfasis en la prevención y en criterios que yo no entiendo por qué han tardado veinte años en llegar al Código Civil.

Entonces, todo esto nos sirve para ver de dónde viene la altísima litigiosidad: precarización, falta de compromiso de los sindicatos para controlar la condiciones de higiene y seguridad en la fábricas, en los lugares de trabajo, como les digo, porque están muy enfocados en sus rencillas internas y se olvidan de lo esencial, de la función esencial que es el trabajador.

Pienso que ahí hay una deuda pendiente del Estado que es quien debe revisar esa política expansiva que está castigando al trabajo. Y tenemos, también, un Impuesto a las Ganancias sobre el trabajo, donde es absurdo que el trabajador pague Ganancias porque la ganancia es el fruto del riesgo del capital, y el trabajador no invierte ningún capital sino que pone su humanidad cuando presta su función.

Dr. Juri.- ¿Va a formular alguna pregunta, doctor Valdez?

Dr. Valdez.- No, estoy excusado con el doctor por amistad manifiesta.

Dr. Juri.- Está bien, doctor.

Doctor, este es un nuevo juzgado. Quisiera saber qué organización le daría usted para tener mayor celeridad, mejor proceso. ¿Cómo organizaría usted este juzgado?

Dr. Alba.- Antes que nada, pienso que el concepto de organización debe congeniarse con otros conceptos, como son la dirección, el control y la planificación, concepto que ya Henri Fayol lo expresara hace más de un siglo y que ha dado pie a muchas innovaciones en el ámbito privado, que tampoco uno se explica por qué no se ha trasladado al ámbito público si estamos hablando del aspecto organizacional de las instituciones, y la Justicia es una institución fundamental del sistema republicano.

Teniendo en cuenta estas pautas, debemos comenzar por Mesa de Entradas, como decía, porque debe ser la receptora de los problemas ciudadanos y debe dar una respuesta adecuada. Hay que aplicar criterios de gestión, que están muy bien desarrollados. Como les decía, hay facultades en Chile que están trabajando muy bien;

una de ellas es la Universidad Hurtado, que también está enfocada en la cuestión de la oralidad; inclusive hay carreras que están enfocadas a la gestión, y hay una copiosa doctrina sobre el tema.

Lo que primero hay que hacer es enfocar toda la actividad del juzgado en torno a la satisfacción del justiciable y de la sociedad. En segundo lugar, hay que promover el trabajo en equipo. Hay que entender que la función jurisdiccional, además de delicada, es trascendente y esencial para el funcionamiento de las instituciones de la República, porque es un poder fundamental de la República; debemos tener muy en cuenta que es un trabajo en conjunto, un trabajo en equipo en donde no solo interesa la resolución sino también todos los procesos que llevan a la resolución. También, hay que tener en cuenta que la satisfacción del cliente apunta a un servicio expedito, célere y de calidad.

Hay que promover el trabajo en equipo, para lo cual es fundamental que los empleados se reporten mutuamente, que tengan una mirada muy humana; es muy importante que los empleados sepan hacer de todo. Es decir, cuando falte alguien que no se note esa ausencia...

Dr. Juri.- O sea, no la especialización de cada empleado, sino que...

Dr. Alba.- No, porque eso estresa y produce que el trabajador, que el funcionario, el empleado de Tribunales, se sienta una máquina por la repetitividad... Esos son criterios que ya lo venía diciendo William Deming, allá, en Japón, que era muy importante la rotación en los puestos de trabajo, y que es un criterio que en su momento los norteamericanos no le dieron importancia, pero después cuando vieron que empezaban a decaer el funcionamiento de las empresas lo tomaron en el año 1980, pero ya cuando Japón había asumido el liderazgo en las organizaciones.

Dr. Juri.- Doctor, una última pregunta. Si usted no hubiera sido abogado, ¿qué otra carrera hubiera seguido?

Dr. Alba.- La verdad es que creo que ninguna porque tomé esta carrera como algo que la vida me dio la posibilidad...

Dr. Juri.- ¿Pero alguna inclinación por algo?

Dr. Alba.- Las ciencias sociales.

Dr. Juri.- Muchas gracias, doctor.

Se retira de la Sala el Dr. Tomás R. V. Alba.

Asume la Presidencia su titular, Dr. Daniel Oscar Posse.

**B)** Se prosiguió con la entrevista de la **Dra. María Alicia González Mestre**, a quien se saludó y en razón de ya conocer el procedimiento se indicó que directamente se realizarían las preguntas.

El primero en consultarla fue el Dr. Granero.

Dr. Granero.- Doctora, ¿qué opinión le merece la reforma del Código Procesal?, ¿acelera las causas o las dilata?

Dra. González Mestre.- Yo tengo una opinión favorable con respecto a lo que es la doble instancia, porque es una garantía que, incluso, está exigida por los principios contenidos en la Convención Interamericana de Derechos Humanos, en el Pacto de San José de Costa Rica; o sea que la doble instancia me parece positiva. Lo que no me parece positivo es que le hayan quitado a la conciliación el carácter de obligatorio. Si nosotros tomamos los principios que nos brinda y a la luz de los cuales tenemos que interpretar las normas de Derecho Procesal y de Derecho de Fondo contenidas en los Pactos Internacionales, tenemos que interpretar, como jueces o como operadores jurídicos, las normas para que se garantice el debido proceso y el acceso a la Justicia. Y dentro del acceso a la Justicia tenemos, por ejemplo, lo que se refiere a la razonabilidad de los plazos de duración de un proceso.

Entonces, la conciliación, si bien estaba concebida ya en el Código anterior, en la Ley nº 6.204, como obligatoria, había perdido su virtualidad por los planteos de las partes y todo eso. Pero yo creo que el juez Laboral, para cumplir justamente con los mandatos de los Pactos Internacionales, tiene que tomar un rol activo en el proceso, una dirección real del proceso. Es decir, no dejar que las partes lo dilaten, lo manejen como les plazca, que es lo que está pasando ahora. Entonces, si el juez Laboral toma un rol activo, activista, dirige el proceso, aplica sanciones a las partes en caso de dilaciones, creo que el proceso se puede abreviar. Si toma un rol activo en la audiencia de conciliación, por ejemplo, es muy probable que si no se llega a una fórmula de conciliación invitando a las partes a que acerquen posiciones, puede hacer que se reduzcan las cuestiones litigiosas. Por ahí hay cuestiones que se plantean pero sin sentido, como mecanismo de exceso en la defensa. Creo que si en esa audiencia, con el protagonismo del juez a abreviar las cuestiones litigiosas, se puede lograr que las pruebas se produzcan más rápidamente.

Por ejemplo, una cosa que me llama la atención es que se libran oficios en virtud de la Ley nº 22172 a distintas provincias para requerir información que se encuentra en la página web de cada ministerio. En Laboral es muy común que el juzgado o la cámara pida oficio al Ministerio de Trabajo para que remita una escala salarial. No tiene sentido. O sea, es costoso para el trabajador, pero además lleva muchísimo tiempo. Es perder el tiempo. Entonces, todo eso se puede conversar en la audiencia de conciliación.

Yo creo que si el juez le hace ver a las partes la posibilidad de que abreviando las cuestiones litigiosas el juicio se hace más breve y más económico para las partes y para el Poder Judicial, de a poco se van a ir mentalizando de la importancia que tiene la conciliación en todo el proceso. Y en laboral por supuesto que lo tiene.

O sea es una forma de economizar procesalmente, economizar medios, el trabajador también economiza, y se ve más rápido encontrando una solución.

Por ejemplo, las pericias contables. Tenemos un problema grande con las pericias en general, pericias médicas, pericias contables. Yo tengo una larga trayectoria en esto, por eso se los digo. Por ejemplo, cuando el perito contador pide fondos, y los jueces hacen lugar al pedido de fondos, realmente un trabajador no los puede sostener.

Entonces, yo creo que podría la Corte, a través de la creación de un fondo especial, ver la posibilidad de que el perito tenga para sus gastos de pericia, sin tener que pedirle al trabajador.

Entonces, el tema de la compensación de la desigualdad de las partes que existe, en realidad, entre un trabajador y una empresa tiene que ser nivelado; eso es también otro de los mandatos del Pacto de San José de Costa Rica. Y una de las formas sería esta. Es decir, sacar toda la posibilidad de que se le encarezca el procedimiento al trabajador. En las pericias médicas, por ejemplo, pasa lo mismo. A veces los hospitales públicos no tienen ni lugar ni la tecnología para hacer estudios determinados, y el trabajador tiene que pagar un instituto particular para hacerse un estudio, y a veces no lo tiene. Esas pericias médicas suelen demorar un año, es una barbaridad. Y si no consigue el dinero, entonces el perito médico que pertenece al cuerpo médico oficial, tiene sueldo; el perito médico hace un dictamen parcializado o directamente no lo hace porque no cuenta con estudios complementarios. Esa es una falencia tremenda que tenemos hoy.

A veces, por ejemplo, se trata de un trabajador que reclama incapacidades, y resulta que tiene un dictamen de la comisión médica, de la Superintendencia de Seguros de la Nación donde ya se le detectó una incapacidad total. En esos casos para qué vamos a pedir una pericia médica. O sea, no es conducente, es sobreabundante.

Entonces, si nosotros, los jueces, hacemos dentro de la audiencia de conciliación una invitación a las partes para reducir las cuestiones litigiosas, y para reducir a lo necesario los medios probatorios, se puede llegar mucho más rápido a terminar el juicio.

Otra cosa, el juez tiene que tomar un rol activo en la etapa probatoria, tomando personalmente las audiencias: la audiencia de testigo, la audiencia confesional; incluso el dictamen de los peritos. Si todo eso se hace en una o dos audiencias con fechas próximas, el juez va a cumplir con el principio de inmediación y de concentración, con lo cual va a estar en condiciones de dictar sentencia en un término mucho menor que, incluso, el que le da el código de procedimiento.

Entonces, con el mismo código que tenemos podemos llegar, con otra política, con otra interpretación, a que ese proceso laboral cumpla con los requisitos de la Convención Americana de Derechos Humanos: concentración, inmediación, debido proceso, abreviación de los plazos, o sea, proceso en un plazo razonable. Y obviamente

que sea nivelada la desigualdad económica que tienen las partes, que sea nivelada a instancias del mismo juez.

Yo creo que el rol del juez es fundamental. Y la doble instancia es garantía también del debido proceso, obviamente.

Dr. Posse.- Tiene la palabra el doctor Albarracín.

Dr. Albarracín.- En base al impacto que ha tenido la reforma en la audiencia, ¿no cree que sería conveniente sustituirla por un sistema de mediación previa obligatoria?

Dra. González Mestre.- Sí.

En Buenos Aires hay un procedimiento administrativo en el Ministerio de Trabajo previo, yo creo que acá la Secretaría de Trabajo de la Provincia estaría en condiciones, obviamente después de una reestructuración, de hacer una mediación o una etapa de conciliación que sea obligatoria, previa al juicio. Para eso, obviamente que tiene que preparar a los funcionarios de la Secretaría de Trabajo, porque no hay muchos y no están preparados. Generalmente lo que pasa en la Secretaría de Trabajo es que las partes van con el convenio hecho o directamente no hay convenio, no hay ninguna participación activa de los funcionarios de la Secretaría de Trabajo. Entonces, sería muy importante tener profesionales del derecho, especializados en derecho del trabajo, que traten de lograr esa conciliación, y que no sean tan estrictos como son ahora, porque ahora son muy estrictos. Es como que hay una división muy tajante entre lo que es la parte administrativa del trabajo y la parte judicial en el conflicto.

Entonces, evitaríamos que lleguen tantos casos a la Justicia. Y, por otro lado, darle dentro del juicio ya a la audiencia de conciliación la importancia que tiene que tener; para evitar toda esta dilación, todo este desgaste jurisdiccional.

Dr. Posse.- Tiene la palabra la profesora Rojkés.

Leg. Rojkés.- Doctora, se habla muchos sobre las indemnizaciones laborales. ¿Usted cree que se puede buscar otro sistema de indemnización al trabajador distinta al que está hoy vigente? No hablo en cuanto a monto que corresponde, sino ¿otra forma del pago? Porque acá tenemos dos sistemas, están funcionando el de la construcción, por un lado, y está funcionando el resto.

Dra. González Mestre.- Yo creo que no, la verdad.

Eso sería como desplazar una parte importante que tenemos hoy en el ámbito del Derecho del Trabajo, como desplazarla casi al ámbito de la seguridad social. Por ejemplo, en el sistema de la construcción funciona porque no hay vocación de perdurabilidad en la relación laboral, en cambio en el resto de las actividades privadas el trabajador tiene la expectativa de que su vínculo laboral, de que su ocupación va a perdurar en el tiempo, y va a estar en ese trabajo, va a tener un empleo seguro, con estabilidad, aunque sea relativa, hasta la época de jubilarse. Si bien hoy en día eso

prácticamente no sucede, pero la verdad yo creo que lo que le da estabilidad al trabajador realmente es la indemnización o la reincorporación en el caso de la discriminación, por ejemplo, o en el caso de dirigentes sindicales, que han sido despojados de sus fueros para ser despedidos, o que no se les respetó el fuero, en todo caso.

Me parece que no es una sociedad madura todavía como para ese tipo de sistemas. Es mi opinión.

Dr. Carrasco.- Buen día doctora. Le hago una pregunta. ¿Qué opina del régimen indemnizatorio actual, necesita reformas o ajustes?

Dra. González Mestre.- No necesita reformas. Me parece que está bien. Hay un tema importante en esto que entra a jugar también el tema de la dilación exagerada de los procesos. Lo que sucede es que cuando empieza el juicio, el trabajador tiene un módulo indemnizatorio con la base del sueldo que se toma a la época en que fue despedido, pero eso se va desvalorizando muchísimo hasta que termina el juicio y sale la sentencia, ya no compensa, porque lo que ha visto el legislador cuando redactó el artículo 245 es que haya un módulo que tenga que ver con el derecho patrimonial que en ese momento tiene el trabajador, el ingreso que tiene el trabajador en ese momento. Si usted a eso lo compensa con los años de servicio que tiene, le da al trabajador una compensación por trabajo realizado por los servicios que prestó durante toda la vigencia de la relación laboral, pero eso se envilece porque hoy en día a pesar de que tenemos tasa activa, que los juzgados están aplicando tasa activa, pero en realidad esta tasa nunca compensa la pérdida del valor adquisitivo por inflación y tampoco - digamos- no sigue la evolución que tienen los salarios a través de las paritarias. Entonces, la verdad que no compensa.

Ese sería el único problema para lo cual creo que los jueces pueden aplicar otros criterios. Yo, la última vez que estuve acá dije que cuando había transcurrido mucho tiempo entre el despido y la sentencia, era posible aplicar el salario que en ese momento percibe un empleado. Es la única manera de compensar justamente la pérdida de ese trabajo, porque lo que se está compensado es la pérdida de ese trabajo. O sea, que si se aplica un criterio justo, yo creo que el artículo 245 aplicado justamente con criterios de justicia, con criterio de equidad, con criterio de dignidad, de protección al trabajador, realmente no haría falta modificarlo. Lo que hay que modificar son los criterios de jurisprudencia, quizás.

Dr. Carrasco.- ¿Doctora, Sería partidaria de la oralidad como mecanismo de acelerar el juicio?

Dra. González Mestre.- Totalmente. Yo creo que por esto de los principios de mediación y concentración, del activismo del juez en la dirección del proceso, no hay que dejar que las partes lo dilaten innecesariamente. La oralidad va a ayudar

muchísimo en eso porque además el juez está frente a las partes, las conoce, tiene trato directo. Tomar las audiencias de testigos en forma personal también contribuye a eso. Por ejemplo, nosotros ahora tenemos un sistema escrito que ya no da para más, justamente porque se fue desvirtuando. Si nosotros con el código actual que es escrito tenemos un rol activo como jueces tomando las audiencias personalmente, vamos a hacer como una transición hacia la oralidad, porque en ese espacio de tiempo hasta que se instituya en derecho positivo el sistema de la oralidad vamos a tener jueces que se van a ir preparando, abogados que se van preparando y va cambiando la cultura, porque eso también es una cuestión de cultura. Así como en penal se está haciendo, yo aspiro que en laboral alguna vez tengamos el sistema de la oralidad.

Dr. Juri.- ¿Doctora, cómo organizaría este nuevo juzgado?

Dra. González Mestre.- Lo que dije antes que el juez debe tener un rol mucho más activo en el contacto con las partes, primero en la conciliación, después si no puede conciliar, en reducir las cuestiones litigiosas, en ordenar la producción de pruebas realmente pertinentes, otra conciliación después que se producen todas las pruebas y finalmente la sentencia que ya sería en poco tiempo, porque ya tienen en su cabeza todo el contacto directo. Esa sería la función del juez.

Ahora, la función del resto del juzgado, funcionarios y empleados sería todo lo que es gestión judicial; es decir controlar que la demanda, por ejemplo, se presente con todos los requisitos que pide el código, que se diligencien rápidamente las cédulas, por supuesto que eso requiere de una preparación del equipo de trabajo de los juzgados, de los empleados, de los funcionarios, pero hay que hacerlo, es la única manera que el juez se desentienda de la parte de la gestión que no le corresponde.

La función del juez es nada más que jurisdiccional; entonces, sería bueno preparar a toda esta gente, obviamente, con sistemas informáticos adecuados para que ellos lleven a cabo todo lo que es el control, incluso una agenda de cómo es el estado de cada juicio para ir impulsándolo de oficio, no permitir que los expedientes duermen en la letra como sucede ahora. Me parece fundamental eso, pero sé que es complicado, que lleva tiempo, que van a haber etapas de transición, que no es fácil. Pero, por ejemplo, en un juzgado nuevo como es este que se está creando ahora la III Nominación, se podría hacer, aun recibiendo procesos iniciados que seguramente la Corte va a disponer que este nuevo juzgado reciba expedientes de los otros dos juzgados para desagotar, pero se podía implementar una forma de trabajo para los expedientes que vienen de otro juzgado, y otra forma de trabajo para estos nuevos, hasta que -como le digo- vaya poco a poco cambiando la cultura.

Incluso, sería bueno que todos los jueces de trabajo de Primera Instancia unifiquen los criterios para uniformar esa gestión, para que dé resultados, para decir, bueno, yo quiero que entre en la Primera, en la Segunda o en la Tercera, ese tipo de cosas, o sea que el juez se aboque exclusivamente al aspecto jurisdiccional.

Dr. Juri.- Más allá de la función específica de un secretario o prosecretario, en cuanto a los empleados, usted cree en la especialización de cada uno o todos los empleados tienen que saber de todo, ¿cuál es su criterio?

Dra. González Mestre.- Yo creo que es bueno que sepan todas las funciones, porque si no se encasillan en una sola cosa y no hay coordinación, tiene que haber coordinación en el trabajo y a lo mejor rotando se puede conseguir que haya mayor coordinación. No es tan difícil, es una cosa que con un tiempo considerable, unos meses y sobre todo incentivándolo, creo que va a hacer menos trabajo que lo que es ahora y los juicios se van a ir terminando antes, se van a ir conciliando o saliendo la sentencia antes del tiempo que tenemos ahora.

Dr. Albarracín.- ¿Doctora, qué cambio produjo el Código Civil y Comercial unificado en el Derecho de Trabajo y cómo cree que influye en el ejercicio de la judicatura?

Dra. González Mestre.- Ahí tenemos por ejemplo, el artículo 2º del Código Civil y Comercial de la Nación y me gusta mucho ese artículo porque habla de la interpretación de la ley, cómo tiene que interpretarse la ley en general, por supuesto.

Entonces, la ley dice: se interpreta por su letra, por –digamos- su finalidad, por las leyes análogas, y una cosa importantísima, es que se debe tener en cuenta o se debe interpretar la ley a la luz de los principios insertos en los Tratados Internacionales, que es esto que estábamos diciendo: el debido proceso, la concentración, la inmediatez, la economía procesal, compensar la desigualdad de las partes en el proceso.

Después, por ejemplo, tenemos las normas relativas a la persona jurídica, que también aclara o echa un poco más de luz sobre lo que es una persona jurídica, que obviamente al dársele el carácter clarísimo como sujeto de derecho facilita que el trabajador, que antes no sabía a quién tenía que demandar, si era una persona jurídica, si no lo era, como por ejemplo los consorcios y todo eso...; ahí echa un poco más de luz.

Hay muchas normas de procedimiento, por supuesto, que tienen que ver con el derecho de Familia, pero que también podrían proyectarse en el derecho del Trabajo; o sea, normas de procedimiento que, como les digo, son un intento de llevar el proceso judicial en una forma mucho más activa, más dinámica, al alcance de cualquier persona común que pueda entender lo que está pasando en un proceso, que pueda entender desde cómo se hace la demanda, qué es lo que está reclamando, hasta la sentencia, inclusive, o sea, con una participación mucho más activa del sujeto, sobre todo en el caso del trabajador que –como les digo- por una cuestión, a veces, no solo de desigualdad económica sino de desigualdad cultural necesita saber con más convicción cuáles son sus derechos. Ese es un tema que, a veces, los abogados le hacen creer al trabajador que tiene derecho a esto, a aquello, a lo otro, y resulta que los llevan a un juicio que pierde una gran parte y le imponen las costas. Eso se evitaría –creo que me

fui del tema, perdón- en un proceso de conciliación obligatoria anterior o en la misma audiencia de conciliación, dentro ya del juicio.

Leg. Rojkés.- Y ahí habría que pensar de vuelta lo de las indemnizaciones, como una especie de seguro que no va a perder jamás el trabajador.

Dra. González Mestre.- Una especie de fondo, dice usted, claro. El problema que tenemos nosotros, sobre todo en la actualidad, es la insolvencia: el trabajador llega al final de juicio y no tiene nada para cobrar.

Dr. Posse.- Doctora, le hago una pregunta. Si una mujer embarazada hubiera sido despedida y se le hubiera puesto a disposición la indemnización agravada que prevé la Ley de Contrato de Trabajo, y ella la hubiera rechazado, y entonces plantea judicialmente su reincorporación al trabajo, más la indemnización por los perjuicios ocasionados por considerar su despido discriminatorio y reclamar la aplicación de la Ley Antidiscriminatoria. Usted, como juez, ¿qué haría?

Dra. González Mestre.- Es una discriminación. Ahí hay dos posturas. Yo creo que las dos son válidas. Hay una postura que establece que el pedido de reincorporación y la indemnización por los daños materiales y morales causados a la trabajadora, que es lo que proviene de la Ley n° 23592, es ampliamente aplicable, así como está en el artículo 1° de la ley. Por supuesto, también se ha discutido si se aplica o no a la relación del trabajo. Por supuesto que se aplica a la relación del trabajo porque, si no, estaríamos discriminando; dentro de la discriminación, más discriminación no tendría sentido.

La otra postura dice que, si bien el despido es discriminatorio, se aplicaría la Ley n° 23592 a la relación laboral, pero se aplicaría la compensación especial que prevé la Ley de Contrato de Trabajo para esos casos y no la que prevé la Ley Antidiscriminación, la 23592.

Yo creo, doctor, sinceramente, que hay que ver caso por caso; no creo que se pueda, dogmáticamente, decir que vamos a aplicar la reincorporación con la indemnización por daño material y moral. Creo que hay que ver caso por caso, no se puede hacer un dogma de esto, porque es delicado, no es una cuestión fácil. Las dos posturas tienen su fundamento razonable.

Entonces, por ejemplo, hay casos en los cuales, quizás, ni siquiera le conviene a la trabajadora volver. Yo creo que la mayor parte de las veces los trabajadores que se ven en esta situación -por lo menos en lo que es mi experiencia dentro de la profesión- no quieren volver a trabajar. Sería como imponer algo que ninguna de las dos partes quiere. Entonces, ¿cómo compensamos eso? Por eso le digo que hay que ver caso por caso, hay que ver cuánto le falta para jubilarse a esa persona, si es un trabajo nuevo, o si realmente el empleador ha demostrado algunos valores morales que impiden que se aplique con tanta rigurosidad la ley. Creo que hay que ver caso por caso, no se puede afirmar categóricamente ninguna de las dos posturas.

Dr. Posse.- Doctora, la voy a sacar del tema jurídico.

Aparte del Derecho, ¿qué actividad le gusta hacer?, ¿cuál es su *hobby*, aparte del derecho Laboral?

Dra. González Mestre.- A mí me gusta el arte, me encanta el arte, amo el arte. Escucho música, me gusta la pintura, me encanta muchísimo. Creo que es algo que compensa lo que nosotros tenemos que vivir en la calle; todas las cosas, a veces, desafortunadas que tenemos que vivir están compensadas con la buena música, con la buena charla entre amigos, con la pintura.

Dr. Posse.- ¿Lee otra cosa, aparte de derecho?, ¿se acuerda el último libro interesante que leyó?

Dra. González Mestre.- Sí, leo mucho. *La condición humana*, por ejemplo. Leo clásicos. Hay un libro que me gustó muchísimo, de Erich Fromm, no recuerdo su nombre. Habla de las masas, sobre el comportamiento de las masas, sobre la patología, incluso, en que puede incurrir un grupo que por no sentirse aislado busca una pertenencia y pierde su individualidad. Y *La condición humana*, que es de un autor francés. Pero me gustan los libros de sociología, todo lo que sea humanística, más que la ficción, que también me gusta:

García Márquez, Cortázar, Borges me encanta. Pero, todo lo que es social, político, filosofía. Me encanta todo lo que sea humanístico. Es un placer, es un espacio de tiempo que uno tiene para uno. Siempre lo relaciono con mi trabajo. También me encanta el buen cine.

Dr. Posse.- ¿Recuerda la última película?

Dra. González Mestre.- Me gustó mucho la película sobre Stephen Hawking, *La Teoría del Todo*. Me gustan muchos las películas históricas, sobre los monarcas. La historia enseña muchísimo.

Dr. Posse.- ¿Qué opina del sindicalismo actual?

Dra. González Mestre.- Ayer estaba leyendo el fallo de la Corte de la Nación sobre el derecho de huelga, y a raíz de eso otras derivaciones sobre lo que es el sindicalismo.

Yo creo que el sindicalismo desde su raíz en nuestro país, que ha venido configurándose con un modelo sindical argentino, que ha sido muy útil en su tiempo; es decir, un sistema unificado, un modelo piramidal –digamos-. Me parece que en su momento eso dio respuestas a la situación. Pero hoy en día con la desocupación, con el trabajo informal que llega al 40 %, al 50 % en algunos casos, y es como que ya no va. Porque si usted se fija la dinámica de la CGT no tiene nada que ver con la dinámica de AT o de la CTA, nada que ver; entonces, ese sindicalismo, que la personalidad gremial, que las condiciones, y todos los demás requisitos, ya no da respuestas a la situación actual del trabajador, e inclusive del que no tiene trabajo. Entonces, es como

que se ha formado un sector importantísimo en la sociedad que no encuentra cobertura, no encuentra protección en una Confederación General del Trabajo, por eso las disputas. Es muy difícil conciliar los intereses de un imposible, le diría yo.

Dr. Posse.- También me parece que es muy complejo ser dirigente sindical y ser patrón, a su vez. O se está en un lado o en el otro, me parece.

Dra. González Mestre.- Exactamente. Y eso viene a raíz de las obras sociales y de la continuidad de la renovación eterna de los mismos dirigentes dentro de un gremio.

Otra cosa que me parece importante –ya que estamos hablando de temas actuales- es esto de la reforma laboral, que se están hablando mucho ahora. Creo que Ley de Contrato de Trabajo como está configurada, como configura la relación laboral, no debe tocarse. Los que sí hay que tocar son los convenios colectivos de trabajo porque están antiquísimos, no se pueden aplicar, no sirven, no protegen para nada. Por ejemplo, el convenio de comercio, que es el que más se aplica es del año 75. La dinámica tiene que pasar por ahí. Además como es negociación colectiva es muy difícil, supuestamente, que lo perjudiquen al trabajador, son condiciones de trabajo que se van a discutir en paritarias. Entonces, no creo yo que la reforma tenga que venir por la Ley de Contrato de Trabajo, porque sería retroceder, y eso es absolutamente contrario al principio de progresividad, al cual el Estado está obligado como parte en los tratados internacionales.

Dr. Posse.- Sí, pero también hay una lógica en materia de Derecho de que, en definitiva, prima las relaciones de fuerzas. Las viejas comisiones colectivas de trabajo son arcaicas en estos tiempos. No sé si eso va a significar, aún más, mayor retroceso.

Dra. González Mestre.- Pero siempre está la Ley de Contrato de Trabajo, doctor Posse, el paraguas protector, o los convenios internacionales de la Constitución.

De todas maneras, los operadores jurídicos, por ejemplo la Secretaría de Trabajo puede hacer mucho para evitar esas cosas, porque al tener que pasar por el filtro de la homologación... Me parece que hay que actualizar las convenciones colectivas, por lo menos en las categorías. Actualizarlas en base a cómo se está trabajando ahora. Porque se presentan casos, por ejemplo, viene un cliente al estudio y uno le pide explicación sobre qué es lo que hace, cómo es su trabajo; por supuesto que lo ponen en una categoría inferior, allá abajo, en la más baja, la más barata; entonces, lo primero que hace un abogado es encuadrar su trabajo, el trabajo del cliente, en algunas de las categorías del convenio de aplicación, pero a veces no encuentra donde encuadrar; en ese sentido le digo yo.

Después, el tema del derecho de huelga, también complicadísimo, justamente por todo esto de los fenómenos sociales que estamos teniendo en donde no se puede atribuir la titularidad del derecho de huelga solamente a las asociaciones profesionales con personería gremial, no.

Dr. Posse.- Podría perfectamente una comisión interna, ante la inminencia del cierre de la fábrica.

Dra. González Mestre.- Exacto.

Leg. Rojkés.- Ese es el rol, también, de los movimientos sociales.

Dra. González Mestre.- Yo he tenido oportunidad de defender 600 obreros de la fábrica de Alpargatas en el año 2002, o sea, después de la crisis del 2001, y realmente el gremio no estaba protegiendo a la gente como tenía que protegerla. Para colmo acá no tienen personería gremial, o sea tenían que ir a Buenos Aires; aparte, Alpargatas como tiene su domicilio en Buenos Aires tenía que... no solo en el litigio sino el procedimiento preventivo de crisis de empresas en Buenos Aires, obviamente.

Mis clientes, que eran muchos, no estaban de acuerdo en la forma como estaba llevando el conflicto el gremio, entonces me pidieron que los acompañe a Buenos Aires y entre en las audiencias, por supuesto que no me dejaron entrar, porque yo era abogada de un grupo de trabajadores considerados individualmente y esto era un conflicto colectivo. Entonces, tuve que trabajar desde afuera, es decir, mis clientes hicieron una especie de olla popular ahí en la puerta de la fábrica varios meses y desde ahí pacíficamente explicábamos cuáles eran las consecuencias de las fórmulas de conciliación que proponía el gremio. De manera tal que en la época de la doble indemnización ellos querían arreglar por la mitad de la indemnización a los que iban a estar afuera, 500 personas afuera.

Ahí hubo que hacer todo un trabajo de concientización de sus derechos hasta que pudimos llegar a que se logró que se pague el 100% de la indemnización, no la doble, pero ya había pasado tanto tiempo y la gente estaba tan necesitada, tan mal o sea no podía comer, aceptaron, se hizo un acuerdo en la Secretaría de Trabajo y se homologó todo eso.

Leg. Rojkés.- Vuelvo a mi teoría doctora, es para estudiar el tema.

Dr. Posse.- Gracias, doctora.

Se retira de la Sala la Dra. María A. González Mestre.

C) Se prosiguió con la entrevista de la **Dra. Tatiana Alejandra Carrera**, a quien se saludó y en razón de ya conocer el procedimiento se indicó que directamente se realizarían las preguntas.

El primero en consultarla fue el Dr. Granero.

Dr. Granero.- Doctora, la felicito por haber llegado a esta instancia. ¿Qué opinión le merece la modificación del Código Procesal Laboral en cuanto a celeridad o no de las causas?

Dra. Carrera.- Específicamente he tenido oportunidad de estudiar la reforma del código porque pertenezco a una asociación de derecho laboral y hemos dictado un curso en la Universidad San Pablo T. Así que hemos estado analizando bastante a fondo las distintas cuestiones de la reforma.

Básicamente, creo que la reforma podría haberse encarado desde una manera más integral y no solo como la modificación a ciertos institutos que era una buena oportunidad para introducir ciertas figuras o ciertas instituciones que podían haber ayudado al desarrollo del proceso como, por ejemplo, haber planteado el tema de la carga dinámica de la prueba, ya que también se estaba poniendo en el Código Civil, hubiese sido una buena oportunidad o de legislar sobre todo las cuestiones de los medios tecnológicos de la prueba y demás.

Respecto del tema de la doble instancia, de la instauración de la doble instancia, desde que yo ejerzo, siempre ha funcionado la instancia única, sé que anteriormente había estado la doble instancia y que cuando quiso empezar a funcionar, modificaron nuevamente el sistema, instauraron la única instancia la que tampoco se pude saber específicamente su funcionamiento, porque hubo toda la cuestión de la acefalía de los juzgados, en las vocalías, entonces, es como que nunca pudo verse la vigencia plena de este sistema. De todos modos creo que ayuda la doble instancia a la inmediación del juez en el tema de la prueba. Creo que desde este punto de vista es positivo.

Después otras cuestiones como, por ejemplo, la modificación de toda la cuestión referida a la reserva de la prueba ha generado como una especie de laguna, porque no establece un sistema muy claro de cómo va a tramitarse la reserva de la prueba que antes estaba como mejor definida en cuanto al momento procesal, a las oportunidades, a cuándo podía hacerse la reserva de la prueba, y ahora queda poco clara porque está muy enganchado con el tema de la apelación que ahora no hay apelación libre, entonces, queda como un trámite que no se sabe exactamente cómo se lo va a poder plantear y tramitar si se va a hacer una reversa que se efectúa en el juzgado ante el juez o directamente en la Cámara o en el recurso de apelación, en el memorial. Entonces, hay cuestiones que la reforma puntualmente no ha sido clara.

Dr. Albarracín.- Doctora, ¿cómo cree que queda al valoración de la audiencia de conciliación después de la reforma y considera usted que sería importante establecer un sistema de mediación previo obligatorio?

Dra. Carrera.- Con relación al tema de la audiencia de conciliación, yo tengo una posición tomada al respecto. Creo que la audiencia de mediación al sacársele la obligatoriedad de las sanciones que estaban anteriormente que también considero que eran inconstitucionales, no obstante como ha quedado redactado el resto del articulado del código con respecto al tema de lo que es el momento procesal para decretar las pruebas, creo que a la audiencia de conciliación podría rescatársele aun hoy al no tener una sanción, que sigue teniendo una función importante dentro del sistema, sobre todo

teniendo en cuenta que hay pocas posibilidades en Tucumán de conciliar. La Secretaría de Trabajo es prácticamente un lugar al que uno concurre y se arregla si es que las partes tienen la voluntad de hacerlo no es porque haya una actividad específica de parte de los conciliadores en orden a obtener una conciliación.

Entonces, la conciliación judicial me parece que debería seguir siendo un momento importante dentro del proceso, porque acorta mucho los plazos cuando uno la puede llevar adelante por lo que creo que una posibilidad que tendrían los jueces con este articulado es en las audiencias de conciliación decretar las pruebas y que a partir de ese momento las partes queden notificadas de lo que se ha proveído y que empiecen a correr los plazos, porque esa sería una manera de obligarlas a las partes a concurrir a la audiencia, y en esa obligación de concurrir las partes a la audiencia, el juez puede llegar a desplegar algunas técnicas de conciliación y tratar de llegar a algún tipo de acuerdo con las partes.

Me parece que sería importante o una buena medida, el tema de una mediación previa como está el SECCLO en Buenos Aires donde los mediadores pueden tratar de solucionar los conflictos sin necesidad de llegar a tribunales, y yo muchas veces que estoy por las empresas, por las demandadas, el hecho de tener que concurrir y demás es cuando el cliente a uno le dice, bueno qué podemos hacer acá, sino queda como un proceso el que uno contesta las demandas y lo dilatamos, lo dilatamos.

Dr. Posse.- ¿Doctora y con respecto, vuelvo al tema de la reforma, evidentemente hay una crítica de no haber aprovechado como dice usted, pero conoce que está en un proceso de reforma?

Dra. Carrera.- Sí conozco.

Dr. Posse.- ¿Está participando de este proceso?

Dra. Carrera.- No estoy participando. Pero sí lo hace la asociación a la que pertenezco; además en mi cátedra, -yo estoy en la cátedra de Derecho Procesal- la doctora Sbdar participa y algunas cuestiones nos trasmite.

Dr. Posse.- Digamos que vamos a un proceso efectivamente de una modificación de un sistema procesal laboral, civil y básicamente civil es el primero, pero después empezamos con todos los códigos procesales, Código Procesal Laboral, seguramente vamos a seguir con el Código Procesal Administrativo, después iremos con el de Familia que aparentemente iríamos a un código propio con régimen propio, o sea estamos en un proceso de modificaciones de los códigos.

Me voy a reservar para formularle una pregunta de orden técnico y otras al final, pero le quería hacer esa aclaración, porque a esta reforma parcial la estamos impulsando desde la Legislatura y, también, desde el Poder Judicial.

Tiene la palabra la consejera Rojkés.

Leg. Rojkés.- Doctora, hoy ya se está hablando de una reforma del Código Laboral. ¿Usted cree que hace falta hacer una reforma y por qué?

Dra. Carrera.- Sí, yo creo que hace falta hacer una reforma integral del Código y, además, hace falta una reforma que tienda hacia un servicio de Justicia más eficaz introduciendo la oralidad. Me parece que una de las maneras de generar procesos más eficientes y más rápidos, para que llegue una solución de manera más pronta a la gente, es a través de la implementación de la oralidad.

Leg. Rojkés.- Eso es cuando llega a la Justicia. Mi pregunta está orientada a la Ley de Contrato de Trabajo.

Dra. Carrera.- La Ley de Contrato de Trabajo, la Ley n° 20744, ya tiene varios años y hay ciertas cuestiones que quedan desfasadas en el tiempo. Siempre, los cambios sociales se dan de manera más rápida que lo que se plasma en una legislación. Además, la Ley Laboral es muy dispersa, hay demasiados convenios, por lo que sería conveniente, a lo mejor, hacer una ley más abarcativa de todas las ramas del Trabajo, con normas más claras, que incluye también a la Seguridad Social, que también está muy dispersa, y son dos caras de la misma moneda, pero parece que fueran dos cosas totalmente separadas.

No creo que la reforma tenga que ir hacia una flexibilización, como se la está planteando. Creo que el derecho Laboral, por el desequilibrio que hay entre las partes involucradas, requiere una mayor protección del trabajador. Pero una flexibilización, como la que se está planteando, lo deja muy desprotegido. No obstante, creo que hay que *aggionarlo*; así como se ha hecho una modificación al Código Civil y Comercial, hay ciertas cuestiones que hay que replantear.

Leg. Rojkés.- Sobre lo que usted está diciendo, recién dijo que trabaja mucho con empresas. ¿Usted cree que haciendo una reforma, justamente, basada en la flexibilización laboral, es conveniente para las empresas y para que vengan nuevos inversores al país?

Dra. Carrera.- Desde mi punto de vista, desde el contacto con mis clientes, y de la manera en que ellos trabajan, en realidad la presión impositiva es lo que más hace que sea difícil tomar empleados, no tanto las leyes laborales. Nosotros siempre tratamos de conciliar, de llegar a soluciones sin tener que ir a un juicio cuando hacemos un despido. Pero, básicamente, el punto más complicado para las empresas es desde el punto de vista impositivo, más que el costo laboral.

Dr. Posse.- Doctora, ¿conoce cuál es el plazo de duración actual de los procesos laborales en el Centro Judicial de Concepción?, ¿considera que es razonable?; y en caso de que no lo fuera, ¿qué medidas considera que serían apropiadas aplicar?

Dra. Carrera.- Específicamente cuánto dura un juicio en Concepción, no lo sé; sé, más o menos, la cantidad de causas que ingresan por año, pero no sé el tiempo de duración en el Centro Judicial de Concepción.

Sí le puedo decir lo que es mi experiencia en el Centro Judicial Capital, en donde duran varios años, en promedio, unos cinco años los procesos laborales. No obstante, tengo juicios que son, incluso, de antes de que yo me he recibido y todavía no puedo obtener una sentencia; yo me he recibido en el año 1998, tengo juicios que son anteriores a esa época, y tengo juicios que los he empezado en el año 2016 y ya están para dictar sentencia.

En promedio, creo que un juicio laboral, en Tucumán, está durando unos cinco años, y me parece que hay dos momentos que son muy trabados en el proceso: uno es la traba de la litis, la notificación de la demanda, en donde se demora mucho tiempo, hay muchas dificultades en notificar las demandas; eso observo yo en mi experiencia...

Dr. Posse.- ¿Y por qué?

Dra. Carrera.- Hay una cuestión en el tema de los domicilios. Muchas veces fijan domicilios en lugares que realmente no existen. Fijan domicilio en el kilómetro 58 y uno va y se encuentra con una planta.

Dr. Posse.- En el caso del trabajador, dice usted...

Dra. Carrera.- Sí, o cuando se trata de empresas que son solidarias, o también hay empresas que tienen domicilio en Buenos Aires; siempre se hace dificultosa la notificación y la traba de la litis. Ese es un primer momento de dificultad.

Y, después, el tema de la prueba, la concentración de la prueba en una audiencia, por ejemplo, de prueba, creo que sería una buena herramienta para agilizar los procesos y que, además, el juez haga una depuración real de cuáles son los hechos litigiosos y se trabaje sobre las pruebas...; digamos, que se arme un verdadero plan de trabajo entre el juez y las partes, y se vea qué es lo que se quiere probar y de qué manera, y depurar toda la prueba que resulte superflua, que no conduce a la resolución del litigio para no darle trámite; y fijar otra audiencia en donde el juez, una vez que ya está..., digamos, que se fije un plan de trabajo, es decir, las pruebas, por ejemplo, la informativa tiene tal plazo para realizarla y se fija una próxima audiencia, que es la audiencia de recepción de la prueba testimonial y de la absolución de posiciones, eventualmente, aclaraciones de los peritos y demás, y ya que quede el expediente en estado de resolver, porque la etapa de la prueba generalmente suele ser muy larga, y con pruebas que no hacen... Por ejemplo, se presenta una escritura y se pide una prueba informativa a la escribanía para que diga si esa escritura es auténtica, prueba que realmente es superflua, que hace que demore el trámite, se encarezca y, en definitiva, no aporte nada al proceso.

Dr. Posse.- ¿Cuántas causas ingresan en Concepción?

  
Dr. Fabricio Falcucci  
Secretario  
CONSEJO ASesor DE LA ADMINISTRACION

Dra. Carrera.- En Concepción ingresan, más o menos, 170 o 190 causas por juzgados, al año. Esa es la estadística del año pasado.

Dr. Posse.- Tiene la palabra el doctor Granero.

Dr. Granero.- Doctora, ¿conoce la realidad social de Concepción en cuanto a la naturaleza de los conflictos laborales?, que a veces difiere bastante con Capital.

Dra. Carrera.- Sí, porque al ser esta una zona mayormente rural, en donde hay mucha industria cañera y tabacalera, los mayores conflictos son de aplicación colectiva de esos convenios y sobre esa temática.

Dr. Posse.- Tiene la palabra el doctor Juri.

Dr. Juri.- Doctora, ¿cómo organizaría usted su juzgado?

Dra. Carrera.- Mi prioridad sería poder realizar una buena audiencia de conciliación, y el tema de la prueba. Habría que tener un equipo de trabajo con un buen líder que lo sepa encausar, con gente que trabaje por objetivos, y que se fije un plan de trabajo específico de acuerdo a la cantidad... Este es un juzgado nuevo, entonces uno no sabe cuántas causas van a ingresar en los primeros tiempos. Recién les comentaba a mis compañeros cuando estábamos afuera que yo me imaginaba cómo debe ser el primer día de ese juzgado, esperando que venga la persona de Mesa de Entradas con el expediente, con toda la expectativa que eso genera de cómo se va a desarrollar el trabajo interno y la distribución de tareas en todos los empleados, de acuerdo a los otros dos juzgados que están acá que tienen un personal entre 12 y 14 personas, incluyéndolo al juez, supongo que se asignará una cantidad de personas similar. Entonces, habría que distribuir entre quienes decretan, atienden el mostrador, hacen las cédulas y quienes toman las audiencias, las testimoniales y demás, y con el relator. Lo importante es tener un buen secretario que sepa también realizar una buena distribución de tareas y que tenga un ojo clínico, por decirlo de alguna manera, para detectar qué empleado es bueno para qué tarea y asignar las funciones de acuerdo a las habilidades y a las capacidades de cada persona. Además, contar con la ayuda de la Oficina de Gestión, que es útil a los fines de la organización y de ayudar con la implementación de un método de trabajo con objetivos.

Dr. Posse.- Tiene la palabra el doctor Albarracín.

Dr. Albarracín.- ¿Qué cambios en el Derecho Laboral introdujo la modificación del Código Civil y Comercial? Y su incidencia o influencia, de este nuevo código unificado, en el ejercicio de la judicatura.

Dra. Carrera.- La verdad que el Código Civil y Comercial no tiene muchas referencias, lo que es la parte laboral específicamente. Sí hay cuestiones que pueden tener incidencias, como por ejemplo todas las modificaciones que se introducen respecto a las cuestiones de las cargas dinámicas de la prueba o de instrumentos públicos,

cuestiones referidas a las sociedades que, también, pueden verse involucradas como empresas demandadas dentro de un conflicto derivado de la Ley de Contrato de Trabajo.

Y en el ejercicio de la magistratura, me remito a la primera parte del Código Civil cuando habla de los modos en que el juez va a tener que interpretar el Derecho con toda esta incorporación de la mirada constitucional y convencional que tiene ahora, y de la introducción también de una nueva perspectiva laboral al momento específico del análisis de cada norma que uno haga, teniendo en cuenta todo este plexo normativo, que si bien antes ya por la modificación del año 94 la teníamos a disposición para poder invocarla y los jueces para poder aplicarla, hoy ya es como que hay una obligación mayor porque así lo va llevando el mismo ritmo de la aplicación del Derecho, porque se va haciendo más cotidiano el trabajo con los tratados internacionales, con la aplicación de toda esa normativa constitucional y convencional.

Dr. Albarracín.- Muchas gracias.

Dr. Posse.- Como juez del trabajo ¿qué alcance le daría al principio *Iura novit curia* frente al principio de congruencia? Sucede que en oportunidades el trabajador reclama créditos laborales que pueden corresponderle, pero citando una ley que no corresponde. Así pues, puede solicitar la aplicación de la Ley del Contrato de Trabajo cuando en realidad corresponde la aplicación de un estatuto especial que excluya a aquella, por ejemplo construcción. ¿Cuál es el alcance que usted le daría a tal principio en una situación como esa? Es decir, ¿rechazaría la demanda porque no se invocó la ley que corresponde? O ¿supliría el defecto de la parte aplicando la ley que corresponde?

Dra. Carrera.- El Derecho Laboral es un derecho esencialmente protectorio del trabajador. Y generalmente, o muchas veces, sucede que los trabajadores no pueden acceder a determinados abogados, que sí puede hacerlo la empresa. Entonces, hacerle cargar a un trabajador con un error de la invocación del derecho una cuestión del abogado, me parece que es como mucho. Yo creo que si está aprobado por el expediente la procedencia de determinado rubro, que ha realizado algo, algún tipo de actividad, aunque no esté encuadrada en la normativa que se ha invocado, corresponde al juez hacerle lugar. Creo que es lo que yo haría.

Dr. Posse.- ¿Conoce que hay algunos planteos de inconstitucionalidad referidos a la última reforma?

Dra. Carrera.- Sí, hay algunos planteos de inconstitucionalidad referido, por ejemplo, a la competencia en cuanto a las cuestiones que se han planteado donde es demandada la Caja Popular. Porque el artículo 6º del Código Procesal Laboral establece que el juez natural es el juez del trabajo para todos aquellos conflictos que se deriven de los

conflictos derivados de los contratos de trabajo; y establece una excepción que es en aquellas situaciones donde se trate de una relación de empleo público.

Lo que pasa es que los juzgados han interpretado que todas las cuestiones donde forme parte la Caja Popular, se trate de una relación de empleo público, pero en realidad no es así, porque la Caja Popular actúa como una empresa, digamos, como parte del Derecho Privado.

Entonces, las principales cuestiones que se involucran en estas situaciones donde la caja aparece como aseguradora de un trabajador tienen que ver con que no es lo mismo litigar en el Fuero Laboral que en el Contencioso Administrativo, porque la gratuidad no existe, no existe tampoco el principio protectorio del Derecho del Trabajador, al contrario, en el Contencioso Administrativo prima la obligación de proteger al Estado. Entonces, hay muchas situaciones que ponen en desventaja al mismo trabajador frente a otras empresas que no sean la Caja Popular.

Dr. Posse.- Yo me refería a otra cosa. Hay algunos planteos efectuados en las cámaras, en donde están pidiendo la inconstitucionalidad de la última reforma a la que usted se refirió antes, de que algunos juicios siguen con el sistema de instancia única; los que al momento de la sanción de la reforma ya tenían decreto de elevación a la cámara, que ese decreto estaba firme, y otros quedan aprehendidos en este sistema de doble instancia. Entonces los que quedaron con el sistema de instancia única están haciendo planteos de inconstitucionalidad, porque no los aprehende a ellos el sistema de doble instancia. ¿Qué opina de esto?

Dra. Carrera.- La verdad es que no los conocía a los planteos, pero la ley trae una norma transitoria que establece, como toda ley procesal, que comienza a aplicarse siempre tienen una norma transitoria, y hay un corte siempre, por eso la ley las establece, porque tiene que ser un corte a partir de cuándo se aplica. Y yo entiendo que no sería inconstitucional esa norma.

Dr. Posse.- Usted no es de Concepción, ¿está dispuesta a venir acá?, ¿conoce la realidad local?

Dra. Carrera.- No, no soy de Concepción. Sí, me gusta venir acá. Tampoco vivo en San Miguel, vivo lejos, entonces yo siempre tengo un tiempo de traslado. Vivo subiendo para Villa Nougués, así que todos los días yo tengo un trecho de traslado importante al centro, estoy acostumbrada a hacer horario corrido, así que yo salgo a la mañana y vuelvo a la tarde. No me representa un problema para mí trasladarme; incluso me queda más cerca de donde vivo, que si viviera en el centro, venir a Concepción.

En Concepción no he vivido nunca, la realidad la puedo conocer por los medios de comunicación o por lo que hablo con gente que sí ha vivido aquí.

Dr. Juri.- Doctora, ¿si no hubiera sido abogada, qué hubiera sido?

Dra. Carrera.- Le confieso que me hubiese gustado ser cantante.

Dr. Posse.- ¿Ejerce el hobby de cantante?

Dra. Carrera.- En una época iba a un taller de canto, incluso en el taller hacíamos presentaciones en el Teatro San Martín.

Dr. Posse.- ¿Y aparte del derecho qué otra cosa la gusta leer o si ha visto alguna película?

Dra. Carrera.- Estaba leyendo una comedia de Alejandro Casona llamada: "Los árboles mueren de pie". Y la última película que vi fue el "Hombre Araña" que acompañé a mi sobrino.

Dr. Posse ¿Y su familia cómo se compone?

Dra. Carrera.- Tengo mi mamá, mi papá y tres hermanas. Yo soy la mayor, después tengo una hermana contadora que vive en Mendoza, yo soy nacida en Mendoza, mi mamá y mi papá viven en Mendoza y mi otra hermana vive acá. Yo estoy en unión convivencial hace 7 años y no tengo hijos.

Dr. Posse.- Gracias, Doctora.

Se retira de la Sala la Dra. Tatiana A. Carrera.

**D)** Se prosiguió con la entrevista del **Dr. César Gabriel Exler**, a quien se saludó y en razón de ya conocer el procedimiento se indicó que directamente se realizarían las preguntas.

El primero en consultarlo fue el Dr. Fermoselle.

Dr. Fermoselle.- ¿Doctor, conoce el plazo habitual de duración de los procesos en el Centro Judicial Concepción?, ¿considera que es razonable teniendo en cuenta el carácter alimenticio que tiene y qué solución o propuesta daría en caso de ser excesivamente largo el proceso?

Dr. Exler.- Los plazos en el Centro Judicial Concepción son más acotados que en el Centro Judicial Capital, tienen que ver también con el volumen de trabajo. En Concepción en este momento hay un promedio de alrededor de 180 de causas que ingresan acá, contra 400 de Capital, entonces, obviamente, eso tiene un impacto directo en el volumen de trabajo que se ve reflejado.

En capital con el sistema anterior que era de instancia única estaban alrededor de entre 4 y 5 años y acá el promedio está en 3 años. Con respecto a las formas de acelerar el proceso, en primer lugar, creo que hay que hacer un cambio en cuanto a las prácticas judiciales para buscar la mayor eficiencia en los trámites. Doy un ejemplo concreto cuando, por ejemplo, hace una petición una de las partes, pongamos un caso muy sencillo, una expedición de copia, el juzgado podría decretar que previo adjunte copia

y se proveerá o podía ser simplemente un decreto condicional en donde establezca: expídase copia, previo adjunte copia.

Entonces, ahí tenemos una sola oficina, menos gastos de recursos humanos, menos tiempo, es lo que se llama el decreto condicional, que si ha faltado alguna omisión formal que es de identidad, no trabemos el curso del proceso por eso. Esto tiene mucho que ver con una cultura que se basa en el principio dispositivo que rige en el proceso civil en general y en los procesos laborales en particular. Pero el principio dispositivo, bien entendido, en realidad es la facultad de las partes de llevar una pretensión al juzgado, al tribunal y hacer valer los derechos y las pruebas que tienen. Hasta ahí llega al principio dispositivo. Esto no se opone en absoluto al principio de oficialidad.

En el código vigente como en el anterior en esto no ha sufrido modificaciones con la reforma del 28 de diciembre del año pasado, hay muchos actos que pueden ser dispuestos de oficio por el juez de trabajo de Primera Instancia y por el tribunal, sea el caso, por ejemplo, cuando se vence el plazo para contestar demanda o se han resuelto excepciones se da el supuesto de que el juez puede hacer la apertura a prueba de oficio o a petición de parte, ¿qué quiero decir?, que no es exclusivo de la petición de partes que dependa el movimiento del proceso, porque si no terminan siendo las partes las que marcan el ritmo de los juicios y no el tribunal y en esto yo creo que el rol del juez es central, porque es el director del proceso.

Otro caso, cuando se da el vencimiento de los alegatos, cuando las partes han presentado sus alegatos el código en esto es tajante, acá no dice a petición de parte, acá dice directamente, el secretario hará un informe actuarial y eso tampoco se cumple en la práctica, ¿se nos podría decir que violamos el principio de igualdad de las partes supliendo alguna diligencia? No, es un buen uso de los recursos públicos que el Poder Judicial hace y el interés es que las sentencias salgan en un plazo razonable, la pericia médica obligatoria en los casos de accidentes o enfermedades laborales, también se puede disponer y la debe disponer de oficio. Entonces, ¿qué es lo que quiero decir? Sin perjuicio de que se pueda hacer una reforma al sistema legal, al sistema vigente; nosotros tenemos herramientas para darle mayor celeridad a los trámites. Otros casos son los de meros errores materiales, conceptos oscuros.

Dr. Fermoselle.- ¿Y qué considera que traba para que se haga lo que usted manifiesta?

Dr. Exler.- La cultura forense. Yo creo que tiene que haber un cambio en los operadores judiciales para que cuando hagan la tramitación de los juicios tengan el concepto que ellos también son parte interesada en que se llegue a una sentencia en un tiempo razonable.

Dr. Fermoselle.- ¿A quién llama operadores judiciales?

Dr. Exler.- A los empleados, a los funcionarios y también a los abogados, porque un juicio es una puja entre dos personas, una que quiere obtener la sentencia y la otra que

va a poner todos los medios que esté a su alcance para que eso se frustre, sobre todo pasaba antes del fallo de aplicación de tasa activa en donde especular con el transcurso del tiempo era realmente una inversión financiera. También el código da las herramientas para sancionar este tipo de dilaciones innecesarias en el proceso, pero realmente no se hace una práctica; es decir en estos operadores, me refiero a todos, tanto a los miembros del Poder Judicial como a los abogados, en aras de dilatar los procesos y hacer algún tipo de ganancias con especulaciones financieras que puede dar eso, por lo menos se debería llamar la atención a los letrados para que no hagan abuso de una defensa sobre todo cuando son notoriamente dilatorias y traban la marcha natural del proceso.

Dr. Granero.- ¿Doctor, qué opina de la idea de crear un registro de abogados?

Dr. Exler.- Bueno, de hecho ya está creado por la resolución 240 del año '17 que es una resolución de la Superintendencia de Riesgo de Trabajo que ya tiene una medida cautelar en contra del juzgado n° 4 de la Justicia Federal y no se va a aplicar hasta que se expida sobre el fondo de la cuestión.

La opinión que tengo es que es claramente intimidatoria para el ejercicio de los abogados, porque los fundamentos que se dan en la resolución para justificar la emisión de este registro es hacer un control de la litigiosidad y mejorar el sistema.

En el registro lo que se pide son los datos personales de los trabajadores que hacen el planteo de inconstitucionalidad de la recientemente sancionada Ley n° 27438 y piden los datos personales de los abogados. Entonces, si realmente el fundamento de esta resolución administrativa es mejorar el sistema, hubiera bastado con que se haga un extracto de los planteos por los cuales se tachaba de inconstitucional Ley n° 26748, pero no da los personales de los involucrados, si no estamos creando una especie de Veraz de abogados, con la diferencia de que el Veraz es un registro de deudores y acá va a ser un registro de acreedores y de sus abogados patrocinantes. Bueno, claramente me parece que se están violando leyes relativas a lo que es la información personal, tanto de los trabajadores como de los letrados, y que incluso ameritaría una cuestión de *habeas data*, de un amparo informativo.

Dr. Posse.- Tiene la palabra el doctor Albarracín.

Dr. Albarracín.- Doctor, ¿cómo considera que quedó la audiencia de conciliación con la reforma y qué opinión tiene con relación a establecer un sistema de mediación previa obligatoria?

Dr. Exler.- Para introducir esta cuestión hay que hacer mención de que la reforma de las leyes 8969 y la re-reforma de marzo de este mismo año de la Ley n° 8988, no plantean una reforma integral del sistema, que era lo recomendable. Lo que hicieron fueron modificaciones parciales. El principal impacto fue en el artículo 9°, en donde se establecía en el sistema anterior la instancia única y la escrituralidad, y se lo

reemplazó únicamente en ese artículo por la doble instancia, manteniéndose la escrituralidad del sistema. Yo hubiera preferido que sea al revés, que se hubiera implementado la oralidad y se hubiera dejado la instancia única. Por ejemplo, eso en Provincia de Buenos Aires funciona muy bien, en donde tienen el sistema de vista de causa y tienen única instancia. Como fue una reforma parcial, se trató de hacer modificaciones en algunos institutos específicos, como es el caso del hecho nuevo y de la audiencia de conciliación.

La audiencia de conciliación ha sufrido el impacto de la reforma en el artículo 73, primero con la Ley n° 8969, y después en el artículo 71 con la Ley 8988. Con respecto al artículo 73, se eliminan los apercibimientos, tanto para las partes que no concurren a la audiencia, como para los letrados; apercibimientos graves como era tener por desistida la demanda para el caso del actor, y la contestación de la demanda para el caso del demandado, y para los abogados también porque había una reducción del 30 % de los honorarios profesionales. Al eliminarse el apercibimiento la verdad es que se ha reducido drásticamente la concurrencia a las audiencias, tanto de los profesionales como de las partes, porque solamente la concurrencia queda a la buena voluntad, a la buena predisposición de las partes de llegar a un acuerdo, pero no hay ningún tipo de consecuencia disvaliosa para el caso. Es algo que me llama la atención porque tal vez había muchos críticos de la gravedad del apercibimiento del sistema anterior, pero se podría haber hecho una cosa menguada, como por ejemplo la aplicación de una multa, como pasa en la Ley de Mediación Prejudicial Obligatoria.

Ahora, eliminarla completamente me parece que carece, en buena medida, de razón de existir. ¿Y por qué digo esto? El artículo 42 del Código Procesal Laboral aún vigente le da la facultad al juez de llamar en cualquier estado de la causa a una audiencia de avenimiento. ¿Qué es lo que quiero decir? Que si ya la audiencia del artículo 69 deja de ser obligatoria, no se le está vedando al juez la facultad de convocar a... Incluso, el Código

Procesal Civil y Comercial, en el artículo 34, también tiene el avenimiento para el proceso Civil y Comercial. Entonces, me parece que lo que ha quedado en la práctica es un mero rito que hace un poco alusión, también, a la cuestión de la demora de los procesos; ha perdido su razón de ser.

En la actualidad —es un dato curioso, y esto tiene que ver con no encarar una reforma sistémica general del Código— el único obligado a concurrir a la audiencia de conciliación es el perito médico, porque es el único que tiene una consecuencia disvaliosa, que es la pérdida total de sus honorarios. Entonces, el juez —y si se declara la inmediatez— solamente va a tener contacto con el perito médico, y en los casos de accidentes o enfermedades laborales. Nadie más está obligado a ir.

Otra cuestión, también referente a la celeridad, es que si se eliminó la obligatoriedad de la concurrencia de la audiencia de conciliación, ¿por qué se mantuvo la notificación

a domicilio real del artículo 17, inciso 2)? Eso se justificaba en el anterior sistema por la grave consecuencia que había en caso de incomparecencia. Era necesario tener certeza absoluta de la puesta en conocimiento del acto a las partes y del reclamo. Pero actualmente tenemos una audiencia que es meramente voluntaria y en donde en realidad se exige una realidad que es la notificación en el domicilio real que únicamente está estipulada para actos procesales de graves consecuencias disvaliosas.

Dr. Albarracín.- ¿Y con relación a establecer un sistema de mediación previa obligatoria?

Dr. Exler.- Me parece que por el carácter alimentario del crédito laboral no es conveniente, y además el artículo 12 aún vigente del Código Procesal le da a las actuaciones del Trabajo el carácter de urgente. Repito, si el juez considera en alguna instancia del proceso que hay motivos o se percibe que existe la posibilidad de un acuerdo, tiene las facultades del artículo 42, y las partes del artículo 41, de solicitar esa audiencia para arribar conciliación entre las partes.

Dr. Posse.- Tiene la palabra el doctor Juri.

Dr. Juri.- Doctor, en la modificación que hubo, ¿qué opina usted con respecto a la doble instancia?, ¿está de acuerdo?

Dr. Exler.- Ya comenté que hubiera preferido, en realidad, que se reforme la oralidad antes que la doble instancia. Me parece que, realmente, la herramienta para poder agilizar los procesos es esa. Pero sí puedo hacer una valoración más que nada de la *praxis* judicial. Como se instaló la doble instancia, el sistema estuvo un poco demorado en cuanto al dictado de las sentencias por cuanto hubo muchas salas que no estaban integradas, lo que llevó a una mora en los distintos fallos. Justamente, ahora que habían empezado a funcionar a mejor ritmo las sentencias, se sancionó la reforma del Código Procesal Laboral.

Y, bueno, me parece que ahora implementar un sistema de doble instancia cuando todavía, operativamente, no estaba la organización lista para eso, tal vez no hubiera sido el mejor camino. Se podría haber optado, por ejemplo, por lo que pasó con el fuero Contencioso Administrativo en donde se puso un plazo a partir del cual entraría en vigencia, también, la modificación a la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Me parece que el tema de la doble instancia, planteada a partir de un proceso de reforma parcial, también ha dejado algunas cuestiones sin resolver. Por ejemplo, en el sistema anterior cuando nosotros teníamos una prueba que era denegada, teníamos que hacer lo que se llamaba la reserva del 84, que era que si usted me la deniega, yo la voy a producir en la cámara. Como ahora se ha modificado el sistema de la doble instancia, esa cuestión ha quedado con un vacío legal, porque no podemos hacer la reserva del 84 y tampoco podemos hacer el planteo en la Cámara de Apelaciones del Trabajo.

Entonces, hay un problema de índole probatorio, que no está, en definitiva, la defensa en juicio y el libre proceso involucrado.

Me parece que el sistema de doble instancia debería funcionar, pero se tendría que implementar un recurso libre de apelación, y no en relación, como es ahora, en donde, justamente, al apelante tiene un margen mucho más acotado para que se revisen los hechos y las pruebas que se le ha propuesto.

Dr. Posse.- Tiene la palabra la profesora Rojkés.

Leg. Rojkés.- Doctor, yo no soy abogada, aclaro esto por la pregunta que le voy a hacer.

La justicia Laboral, o sea, los juicios laborales, lo que uno va escuchando a lo largo de lo que uno va aprendiendo acá, tiene mucho tiempo, o sea, siempre hay alguien que termina perdiendo, a lo largo de los años; cinco años de promedio, recién se dijo, que puede durar un juicio laboral. Pero hay una serie de institutos y de la reforma que se hizo ahora, que es con la doble instancia, justamente, usted no cree, doctor, no solamente la doble instancia sino la conciliación y la mediación como una manera de poder resolver los temas, donde hay siempre dos partes y que una necesita más que la otra que se resuelva, o las dos, supongamos, para no llegar siempre al juicio, que es lo que más demora.

Dr. Exler.- Usted me pregunta si en una instancia previa...

Leg. Rojkés.- Si usted no considera necesario que realmente se aplique, estos son herramientas que los códigos le dan, la mediación, la conciliación, la doble instancia también, porque si no tenemos que ir ya, directamente, a una instancia superior, como la Corte; y, por el otro lado, la celeridad y el poder llegar a situaciones de arreglo para no terminar en una judicialización, que lo hace más lento al proceso. ¿Usted cree que sería necesario, realmente, que eso sí se aplique?

Dr. Exler.- Yo entiendo que no, y le explico por qué.

Nosotros en Tucumán, a diferencia de otros fueros, tenemos una Secretaría de Trabajo donde tenemos la instancia de conciliación voluntaria, entonces, realmente los abogados hacemos uso de esa herramienta que nos da el Estado Provincial a través del Ministerio de Gobierno y Justicia, que es la Secretaría de Estado del Trabajo. Muchas veces se llega a conciliaciones, inclusive, sé que habían elevado la tasa de arreglos en la Secretaría, pero me parece que uno ya, con la praxis, yo ya tengo 14 años de ejercicio y más o menos tengo olfato de cuándo hay una posibilidad de llegar a una conciliación y cuándo, por ahí, es más difícil llegar a eso.

Entiendo, tal vez, en el caso del fuero Laboral, al tener la opción de la Secretaría de Trabajo, para los casos donde es posible la mediación y la conciliación, sería como agregarle una etapa más a un proceso que, en definitiva, busca el cobro de un crédito

de carácter alimentario. Y como digo, si además agregamos que en todo momento del proceso judicial tenemos la facultad de advenimiento, me parece que no sería realmente necesario.

Recuerdo que en el anterior código, inclusive, establecía para la audiencia del 69 la participación activa del juez a los fines de arribar a una conciliación. Ese renglón fue suprimido; a mi modo de ver, de alguna manera, no del todo feliz, porque en realidad el juez puede tener una participación activa a los fines de poder llegar a un acercamiento de las partes, sin que eso implique un prejuzamiento. Vuelvo al caso del advenimiento que hay en sede Civil y Comercial, porque yo, como juez, puedo tener un rol activo, justamente con lo que usted plantea, de decir las partes..., sugerir quita de capital, formas de pagos, pactar alguna tasa de interés especial, para el caso de alguna empresa, incluso, que se conoce ya por el estado de proceso que está en una insolvencia prácticamente evidente, de ver la posibilidad de efectuar algún tipo de pago en especies, me parece que son todas cuestiones que hacen a arrimar a las partes y a evitar que continúe ese dispendio procesal y no por eso el juez está prejuzando.

Incluso, puede haber motivaciones de índoles personales, muchas veces llegan a consulta los casos, y a veces lo que el trabajador quiere es simplemente una disculpa porque ha sentido un destrato de su empleador, o una falta de reconocimiento, y esto a veces son como los juicios de divorcio, que uno también tiene que buscar la conciliación a nivel personal para facilitar el acuerdo.

Por eso vuelvo a la idea de que me parece que el rol del juez del Trabajo, en las audiencias, debe seguir siendo un rol activo, buscando siempre la conciliación.

Dr. Posse.- Doctor, ¿usted es de Concepción?

Dr. Exler.- No, yo soy de Capital.

Dr. Posse.- ¿Conoce la realidad de la zona donde aspira a ser juez?

Dr. Exler.- Tengo los datos más bien estadísticos. Es la segunda ciudad de importancia de la Provincia, después de Capital. Tiene una población de 100.000 habitantes y el tipo de conflictos muchas veces le da más..., referido al régimen del trabajador agrario, porque además del departamento Chicligasta, el Centro Judicial Concepción abarca otras zonas que son rurales.

Dr. Posse.- ¿Conoce cuántas causas entran al Juzgado Laboral anualmente?

Dr. Exler.- Acá están entrando, actualmente, 180 por juzgado promedio, a nivel anual.

Dr. Posse.- Si usted llegara a ser Juez, va a ejercer, efectivamente, en un ámbito rural, usted lo acaba de señalar, con mucha influencia en la ruralidad, donde además hay grandes empresas, que son las menos, también tiene empresas pequeñas, micro empresas, que son la mayoría. También acá existe, como en todo el país, lamentablemente, una gran informalidad laboral, por lo cual usted se vería obligado a

aplicar la misma normativa a la gran empresa y a la microempresa o emprendimiento pequeño, y también aplicar las mismas multas y recargos a distintos tipos de empresas. ¿Considera que es precisa una reforma legal que haga menos gravosa las responsabilidades laborales de los microempresarios, por ejemplo, a lo que se refiere a indemnizaciones o despidos y/o multas y recargas por clandestinidad? Y de considerarlas necesarias, ¿le parece que esa reforma pasaría el test de constitucionalidad especialmente en lo referido en la igualdad ante la ley?

Dr. Exler.- Sí, me parece que sería un sano criterio aplicar una reforma. Estamos hablando de legislación de fondo, digamos, esto excede a la Legislatura de la Provincia porque es una facultad delegada por el 75 inciso 22, de la Constitución Nacional, pero sí, evidentemente, no es lo mismo la situación de la gran empresa que de la PYME.

Creo que se debe mantener el método de cálculo de la indemnización básica que está establecida en la Ley n° 20.744 y en los convenios colectivos de trabajo. Pero sí creo que hay que hacer una diferenciación en lo que son las leyes que implican las indemnizaciones agravadas, estamos hablando de las leyes n° 23.523, n° 24.013, en donde se establece, justamente, sanciones para la falta de registración o registración deficiente.

Esto puede ser de dos caminos, o la indemnización absoluta para los supuestos de empresas..., por ejemplo, en el caso de un maxi kiosco, no es la misma situación que la de una gran industria fabril, Alpargatas, o por ejemplo, de una PYME intermedia. Digamos que ahí tenemos, en realidad, como tres sectores en donde tal vez se pueden mantener las indemnizaciones agravadas y las multas para las grandes, para las medianas un sistema de una quita o porcentual del 50%, se requiere, realmente, para dar una opinión seria de eso, un análisis financiero.

Dr. Posse.- ¿Le parece que se lo podría girar al área de Seguridad Social para generar un seguro, una cobertura, para garantizar esas indemnizaciones?

Dr. Exler.- Sería buena la idea, pero la verdad es que con los montos que se están liquidando, por ejemplo, por fondo de desempleo que sería el instituto más cercano a lo que usted me pregunta, me parece que va a ser siempre el problema de caja, de cómo financiamos ese recurso, sería buenísimo, pero hay que ver si estamos en condiciones de afrontar, con recursos, esos pagos, digamos.

Dr. Posse.- ¿Y la segunda parte de la pregunta?

Dr. Exler.- Yo entiendo que no se viola el principio de igualdad porque la Corte lo ha dicho ya en reiteradas oportunidades, se viola el principio de igualdad cuando hay igualdad de condiciones, y acá estamos, evidentemente, discriminando entre tres franjas de grupos de empresarios en donde no son las condiciones las mismas.

Dr. Posse.- Muchas gracias, doctor.

Se retira de la Sala el Dr. César G. Exler.

E) Se prosiguió con la entrevista de la **Dra. María Carmen López Domínguez**, a quien se saludó y luego de explicarle el procedimiento de la entrevista se indicó que se realizarían las preguntas.

El primero en consultarlo fue el Dr. Juri.

Dr. Juri.- Doctora, este es un juzgado nuevo, siendo magistrada ¿cómo encararía el juzgado? ¿Cuáles serían sus prioridades? ¿Cómo lo organizaría?

Dra. López Domínguez.- En principio, digamos, yo creo que lo atractivo de este juzgado nuevo es poder darle un estilo propio, poder formar también la gente, que en parte va a ser nueva, y en parte gente con experiencia, según lo que me han informado, de modo de poder darle una impronta más personal.

Creo que hay que trabajar, fundamentalmente, con la Oficina de Gestión del Poder Judicial, que están trabajando muy bien, con estrategias de acción, con planes de proceso, ellos tienen identificados los procesos dentro del fuero laboral, por ejemplo, desde que ingresa un expediente a decreto hasta que sale una sentencia, como son los plazos que van cumpliendo, con controles estadísticos y con controles de deficiencia de los empleados que se auto gestionan, muchas veces.

Entonces, me parece muy importante la formación que brinda esta oficina, esta herramienta que está dando el Poder Judicial para los juzgados, tanto los nuevos como los que ya están en funcionamiento.

He averiguado un poco cuál sería la carga de trabajo, sé que actualmente están ingresando, en los dos juzgados vigentes, más o menos entre 180 o 190 de promedio en el año 2016, por cada juzgado, 190 causas nuevas; y que por mes, más o menos serían 12 las sentencias definitivas y 20 las interlocutorias que pasan a sentencia, que están al día. Creo que con esos números sí se puede trabajar con la dotación de personal, que son más o menos 11 personas, incluyendo relatores. La formación de los relatores muchas veces hay que hacerla en el momento y según los requerimientos que se vayan dando; pero me parece, reitero, muy importante la colaboración de esta Oficina de Gestión y hay que ir viendo, hay que ir probando. Me parece que es muy importante el protagonismo del Secretario en las cuestiones que hacen a la parte administrativa y del manejo del personal, de modo que el juez, además de ese liderazgo que tiene que tener y esa gestión, pueda también dedicarse a cuestiones más de tipo jurisdiccional y estar más presente, a tener esa inmediatez con la prueba, con los justiciables, con el caso, y no estarse preocupando porque falte resma, por ejemplo. Pero más allá de eso, creo que también la formación del personal tiene que ir, por un lado, respecto de la capacidad personal de cada uno; no es lo mismo alguien que esté frente al mostrador atendiendo a los letrados que alguien que está tomando audiencia o por ahí, confeccionando cédulas, o la Prosecretaria, los decretos.

Me parece que el personal del mostrador tiene que ser personal muy capacitado porque es la cara hacia afuera pero es también un filtro; se pueden solucionar muchas cosas desde el mostrador, y no ir hacia adentro siempre a consultar, o sea, si se tienen las cosas en orden, que la Oficina de Gestión brinda herramientas tanto para la organización del espacio físico como para la organización del sistema y que uno pueda acceder y encontrar con facilidad la información, creo que es importante que el personal pueda filtrar por ese lado o dar soluciones, el personal que está en el mostrador, a los letrados y a las partes, en caso de que concurran.

Los audiencistas, me parece que con la capacitación que hay actualmente en el Poder Judicial, desde el ingreso, o sea, que hace falta un nivel importante de dactilografía y las capacitaciones que se hacen desde la Oficina de Gestión, es fácil, digamos, conseguir gente capacitada para este tipo de trabajo.

Hay que ir probando y, fundamentalmente, privilegiar un buen ambiente de trabajo. Yo trabajo en un estudio, ejerzo la profesión y somos 13 abogados actualmente, cuando empecé en el estudio éramos, más o menos, cuatro, ha ido creciendo bastante, y también tenemos siete empleados administrativos, estamos organizados como equipo, se trabaja mucho en equipo, por ahí hacemos ateneos internos, compartimos casos, compartimos experiencias y se privilegia mucho el ambiente laboral. Tenemos un excelente ambiente de trabajo, que creo que es fundamental para cualquier trabajo en equipo.

Dr. Juri.- O sea, ¿conoce lo que es el trabajo en equipo?

Dra. López Domínguez.- Sí, estoy acostumbrada a trabajar en equipo, somos varones, mujeres y trabajamos muy bien, o sea, nos cubrimos en audiencias, compartamos experiencias, compartimos los juicios, compartimos clientes, se trabaja en equipo.

Leg. Rojkés.- Doctora, hoy tenemos un sistema de indemnización para todos por igual, salvo para la construcción, ¿qué opina? ¿Hace falta modificarlo? ¿Debe seguir exactamente igual?

Dra. López Domínguez.- Yo creo que el sistema de los trabajadores de la construcción es diferente por el tipo de duración de los contratos o por ahí por la fluctuación que hay entre una empresa y otra. Me parece que el principal problema está, por ahí, en la registración deficiente de los trabajadores más que en el sistema indemnizatorio.

Sí es verdad que puede parecer injusto por la nueva aplicación de determinadas multas, que muchas veces engrosan una planilla de la Ley de Contrato de Trabajo, pero en relación a lo que sería el cobro del fondo, digamos, me parece que no es deficiente porque van cambiando de empleador. Sí es verdad que se genera una mayor conflictividad porque la registración es deficiente, entonces, cuando van a cobrar el fondo, cobran sobre las horas registradas y no sobre las horas efectivamente trabajadas.

Entonces, me parece que la modificación podría ir por ese lado, con un agravamiento de la falta de registración o de la registración deficiente que es lo que realmente genera este perjuicio en esta actividad.

Dr. Valdez.- ¿Protege más el sistema que tienen los trabadores de la construcción o el resto de los trabajadores con la LCT?

Dra. López Domínguez.- A mi criterio la LCT protege más.

Dr. Posse.- Me parece que no completó lo que la consejera le preguntó.

Leg. Rojkés.- Usted se animaría a plantearse otro tema de indemnización a los trabajadores, porque uno lo que escucha, en la experiencia, muchas veces el trabajador termina perdiendo y, a veces, el abogado, recién lo ha planteado un colega suyo, a partir de los derechos que tiene el trabajador lo va metiendo en una serie de situaciones y que al final se termina perdiendo, en cambio, más allá de que uno sabe que en la construcción es por un contrato de trabajo, se termina la obra y se terminó, pero animarnos a pensar en un sistema que sea seguro, parecido al de la construcción, para que lo puedan cobrar y que el Estado haga las inspecciones pertinentes.

Dra. López Domínguez.- Eso implicaría una modificación de la ley de fondo, básicamente la protección que brinda la LCT es mucho mayor, y sí para proteger más a este sector de trabajadores haría falta esta modificación...

Leg. Rojkés.- ¿Por qué nunca se plantean estas cosas?

Dra. López Domínguez.- Yo creo que no se plantean por una política, más bien de Estado, por los intereses que puede haber en juego de las empresas, yo creo que puede ser por ese lado. ¿La falta de planteo a nivel legislativo me dice usted?

Leg. Rojkés.- O la misma sociedad, o sea, ustedes como abogados laboristas.

Dra. López Domínguez.- Creo que uno, por ahí puede ser como que el régimen está dado así desde hace tanto tiempo y como que ya está incorporado en la mentalidad de la sociedad. Pero por ahí no se ve el problema porque uno no está inmerso en el problema, sino que se busca como parchar, a veces, la situación.

Dr. Posse.- Yo creo que la pregunta de la Consejera no apuntaba tanto al tema de la construcción, sino al tema indemnizatorio actual, básicamente porque hay un cuestionamiento o los empresarios plantean el famoso costo laboral y entre el costo laboral también están las indemnizaciones.

Entonces, por ahí el impulso que pueda haber en la nueva legislación laboral y diga también el de modificar ese término indemnizatorio. De ahí viene, me parece, la pregunta de la Consejera Rojkés, por qué no se anima uno a proponer un nuevo sistema indemnizatorio que cubra a la pequeña y mediana empresa, que son las que más se ven afectadas por este hipotético costo laboral.

Leg. Rojkés.- Y se cubran las necesidades de los trabajadores.

Dr. Posse.- Con participación del Estado o de la Seguridad Social del Estado.

Dra. López Domínguez.- Lo que pasa es que creo que, dentro del costo laboral, el sistema indemnizatorio no es lo más gravoso, porque para hablar del sistema indemnizatorio tenemos que hablar de ruptura y, en realidad, la relación entre un trabajador y un empleador no es una relación que sea pareja, sino que se tiene que equiparar porque siempre hay una disparidad, y la ley es la encargada de hacer la relación lo más pareja posible, pero que nunca llega a ser igual.

Entonces, me parece que el costo no pasa por la indemnización, sino que pasa por algunas cuestiones que pueden ser referidas más a la Seguridad Social, como usted dice. Tenemos artículos en la Ley de Contrato del Trabajo, como por ejemplo el artículo 212, segundo y cuarto párrafo, en el caso de la incapacidad absoluta, permanente, definitiva, en la que el empleador tiene que hacerse cargo del pago de una indemnización equivalente a un despido sin causa, o sea un sueldo por año de servicio, que es una contingencia que el trabajador ha sufrido y me parece que él sí tiene derecho a esa indemnización, pero el empleador tampoco tiene ninguna responsabilidad en esta situación, porque si no se trata de un accidente de trabajo no lo cubre el Sistema de Riesgo.

O, por ejemplo, las enfermedades de origen culpable; un trabajador que un domingo se accidenta jugando al fútbol en su casa y, por ejemplo, que tuviera más de cinco años de antigüedad y carga de familia, puede tener hasta un año de licencia. Pero ese trabajador necesita tener una licencia paga, digamos, y en el sistema actual es el empleador el que la tiene que pagar. Entonces, por ese lado, podemos decir que a estas empresas, sobre todo a las pequeñas empresas, eso puede hacerseles más gravoso y es la Seguridad Social la que tendría que hacerse, o sea por el Estado, pero alguien tiene que hacerse cargo; si no es la Seguridad Social la que brinda la solución, tiene que, como es actualmente el régimen, hacerse cargo el empleador, por más que no tenga que ver con el trabajo.

Dr. Posse.- Claro, porque no es lo mismo el conflicto que puede haber entre un empleado de un *drugstore* que de una gran empresa.

Dra. López Domínguez.- Por supuesto que no es lo mismo...

Dr. Posse.- Pero, sin embargo, usted tiene que aplicar el mismo patrón de ley.

Dra. López Domínguez.- Se aplica la misma ley y, normalmente, una empresa grande tiene al trabajador bien registrado, o sea que va a pagar la indemnización tarifada, va a hacer más prolijas las cosas, va a sacar las certificaciones de servicios en término, y el *drugstore* va a recibir las intimaciones, no va a pagar en término la indemnización, entonces, el día que le reclamen va a tener que pagar el artículo 2 de la Ley n° 25323, porque el trabajador se ve obligado a iniciar acciones judiciales, que es justo que

reclame esta indemnización, pero la empresa habrá pagado en forma la indemnización y la PYME no; o lo tendrá registrado como media jornada en lugar de jornada completa, y tendrá que pagar las diferencias salariales.

Leg. Rojkés.- O sea que hay que cambiar la ley: una ley para las grandes empresas y una ley, tal vez, para las pequeñas, para que se tenga todo registrado.

Dra. López Domínguez.- El tema es cómo se individualiza, cómo se distingue una empresa de otra, es parte del desafío de la legislación.

Dr. Posse.- Tiene la palabra el doctor Albarracín.

Dr. Albarracín.- Doctora, ¿qué valor ve actualmente en la audiencia de conciliación, después de esta emergente reforma que se le hizo al proceso laboral?, ¿y qué opina de una instancia de mediación previa obligatoria?

Dra. López Domínguez.- Después de la última reforma, la audiencia de conciliación, que era el eje sobre el que giraba este proceso, ha perdido su protagonismo, su importancia, porque se le ha quitado, básicamente, la pena, digamos, por la falta de comparecencia y, entonces, esta sanción..., si bien mantenemos la obligación de la notificación con cinco días de anticipación, en el domicilio real de las partes, no hay ningún apercibimiento por la falta de comparecencia, unido a que el juez que toma la audiencia es quien tiene que dictar la sentencia, con todo lo que ello acarrea a nivel de prejuzgamiento, eventualmente.

Entonces, creo que la audiencia de conciliación sigue siendo útil en cuanto a la posibilidad de las partes de conciliar; más bien, yo la veo cercana a una audiencia del artículo 41 o 42 del Código Procesal, que es cuando las partes solicitan una audiencia o el juez la llama, con herramientas que tenemos, muy importantes en este momento del proceso, que es la audiencia del 69, que consiste en que las partes ya han ofrecido las pruebas pero todavía no han comenzado a producirlas. Esa sería la diferencia con la mediación previa; acá ya la *litis* está trabada, tenemos todas las cartas sobre la mesa, la prueba instrumental ofrecida, y la prueba, también ofrecida, sin que se produzca.

Me parece que es importante, en ese sentido, porque las partes saben, más o menos, a qué pueden atenerse o pueden avizorar, más o menos, un posible resultado del pleito. Por su parte, el juez pierde también protagonismo en el sentido de que, por ahí, no puede con toda la libertad que podía antes, como no iba a dictar la sentencia, sentarse con el expediente, analizar una planilla, decirle al abogado "mire, doctor, usted no intimó, vigente la relación laboral, por ejemplo, el artículo 8 de la Ley n° 24013, entonces, me parece que esta multa no procede...". O sea, esa libertad que tenía el juez antes como para ser agente de la realidad, como se llama en mediación, se ha perdido ese protagonismo, pero creo que sigue siendo útil, porque además, en la audiencia se proveen las pruebas, y eso es importante a los fines de comparecer.

Actualmente, los jueces no toman las audiencias de conciliación y las pruebas se proveen normalmente en la audiencia.

Dr. Posse.- Apelo a su conocimiento y experiencia como litigante. Usted está viendo dos etapas: la del proceso anterior, donde no había doble instancia, y esta nueva, con todas las complicaciones que tiene y, además, creo que es una reforma asistemática, que falta completarla con muchísimas cosas, pero esa es una opinión personal. La conciliación, en la etapa anterior, ¿dio resultado?, ¿funcionó estadísticamente?

Dra. López Domínguez.- Según la última estadística que yo vi, había una conciliación, más o menos, del 35%, por lo menos acá.

Volviendo al tema que me preguntaba el doctor, en mediación más o menos están en esos valores o menos, los procesos Civiles; o sea que creo que sí funcionaba, pero había jueces que tenían una participación más protagónica en la audiencia y creo que en esos casos era mucho mejor el resultado, porque podían arrimar a las partes, pero en este último tiempo ni siquiera la tomaban a la audiencia; normalmente la toma un empleado del juzgado y sale a la puerta del mostrador y dice si hay acuerdo o no hay acuerdo, y sacaba la prueba a la oficina dentro de dos semanas. Eso es en la práctica, que creo que hay que cambiarlo.

El juez tiene que tener un rol protagónico en esto y me parece que no se soluciona con el proceso de mediación previa obligatoria, porque hace más costoso el proceso, tanto para el trabajador como para el empleador, y se pierde más tiempo.

Dr. Juri.- Y, en base a esto, ¿qué opina de la doble instancia?, más allá de la opinión del doctor Posse.

Dr. Posse.- Yo estoy de acuerdo con la doble instancia, me parece que...

Dra. López Domínguez.- Creo que ha sido positiva, porque en el sistema de instancia única lo mismo teníamos procesos larguísimos; o sea, teníamos juicios de cuatro años, por lo menos, y muchísimas etapas intermedias entre el alegato y la sentencia que solamente llevaban a perder tiempo; o sea, se alegaba, se agregaban los alegatos, se preparaba el expediente para elevarlo a cámara, el sorteo en Mesa de Entradas de Sala, la elevación efectiva a la cámara, a veces iba sin documentación, el sobre de la confesional que no estaba abierto, vuelve el expediente al juzgado de origen a completar esos trámites; el decreto que hace conocer la Sala que entenderá, con sus posibles nuevas recusaciones, excusaciones; después de eso, el llamado de autos, poner la documentación a control de las partes, llamamiento de autos, la sentencia definitiva con la aclaratoria, la revocatoria de honorarios, que después de la aclaratoria, que es lo que normalmente se le planteaba, sobre todo para ganar tiempo con el afianzamiento; después de eso, si se concede la casación, que en la mayoría de los casos se concedía si estaban bien afianzada por el demandado o en el caso de que lo presente la parte actora, también la Corte está actuando como tribunal de segunda

instancia; se dicta un nuevo fallo de la cámara para conceder el recurso y recién va a la Corte. La Corte dictaba la sentencia de casación, pero no la sentencia sustitutiva, o sea, con el reenvío vuelve a nuevo fallo; yo tuve un fallo con tres reenvíos, son procesos de 12 años para poder obtener la sentencia definitiva.

Dr. Posse.- Y una última pregunta sobre todo este esquema procesal del que usted está hablando. ¿Cree que con la oralidad mejora mucho, que se gana mucho tiempo?

Dra. López Domínguez.- En el proceso nuestro, por cómo están hecho los plazos, me parece que...

Dr. Posse.- Pensando en la reforma integral.

Dra. López Domínguez.- Sí, por supuesto, porque se da la inmediatez con la prueba.

Dr. Posse.- Tiene la palabra el doctor Granero.

Dr. Granero.- ¿Qué opinión le merece el registro de abogados que plantean inconstitucionalidad?

Dra. López Domínguez.- Me parece que un registro de abogados por planteos jurídicos no es constitucional, es el ejercicio libre de la profesión, están defendiendo derechos de trabajadores, no tiene ningún sentido hacer un registro de ese tipo.

Dr. Posse.- Gracias, doctora.

Dra. López Domínguez.- Gracias a ustedes.

Se retira de la Sala la Dra. María C. López Domínguez.

F) Se prosiguió con la entrevista del **Dr. Leonardo Andrés Toscano**, a quien se saludó y en razón de ya conocer el procedimiento se indicó que directamente se realizarían las preguntas.

El primero en consultarlo fue el Dr. Granero.

Dr. Granero.- ¿Qué opinión le merece la reforma del Código Procesal en cuanto a la celeridad o no del proceso?

Dr. Toscano.- Todavía es algo que se está poniendo en práctica, recién hace muy poco tiempo, así que no podemos hacer una evaluación final y concienzuda. Pero, por la experiencia que tengo los juzgados de primera instancia están, hoy en día, sin vacante, funcionan bien, están al día con el dictado de las sentencias. Los trámites tienen la demora que usualmente tenían ya en esa primera etapa, en la etapa de la tramitación hasta el momento de la sentencia. Tanto acá en los juzgados de Concepción, como de Tucumán, están al día, según las estadísticas, con los vencimientos de los plazos para el dictado de sentencias interlocutorias y definitivas, en lo que es la nueva modalidad de dictado de sentencia definitiva de los juzgados laborales de primera instancia.

Pero, el problema siempre ha sido la tramitación, la demora de la tramitación del proceso.

Particularmente yo veo que mantener esa audiencia de conciliación ya no obligatoria, desde el punto de vista práctico y a la vista de su pregunta sobre la celeridad, sí demora, es una demora innecesaria en el proceso, porque en la práctica ya casi no se presentan las partes a esto que era en su momento una audiencia importante para llegar a un acuerdo rápido en beneficio del trabajador siempre. Ya está dejándose de lado esa concientización de los demandados de asistir a esa audiencia para poder llegar a un pronto acuerdo de los derechos que están en conflictos.

Sería lo único, porque en realidad sí veo como una cuestión que acelera el trámite el hecho de que el mismo juez –por una cuestión de inmediatez- que ha tramitado la causa dicte la sentencia de primera instancia. El tema sería la demora, podría o no haber, no conozco las estadísticas, en esa segunda etapa, que es la apelación. Tiene sus pros y sus contras.

Dr. Posse.- Tiene la palabra el doctor Valdez.

Dr. Valdez.- Del Centro Judicial Concepción, ¿qué conoce el juzgado del trabajo?

Dr. Toscano.- He tramitado, durante la carrera, la verdad que pocos casos en los juzgados laborales, la mayoría ha sido en el juzgado civil de aquí, de Concepción. Estuve averiguando cómo estaban actualmente los trámites, y me llamaba la atención que de los dos juzgados que hay tienen menos cantidad de plantel que los de Capital, pero recibe casi la mitad de causas por año. Por ejemplo, el año pasado el juzgado de la primera nominación recibió 188 causas, y del de la segunda nominación, 190; estamos hablando de casi la mitad de lo que hay en cada juzgado de allá, de la Capital. Pero, en cuanto al personal, hablamos de los magistrados, secretarios, prosecretarios, relatores y empleados, uno tiene 14 empleados en la Oficina Judicial, el otro, 12; y en general en las oficinas de la ciudad están entre 15, 16 y 17, haciendo doble turno. Me llamó la atención por el hecho de que evidentemente con ese plantel están funcionando bien los juzgados. Porque, según las estadísticas, también ellos están al día en el dictado de las sentencias, sacan cerca de 100 expedientes por semana. Así que hay una buena tramitación con ese tipo de plan.

También he visto que en cuanto a los empleados son personal capacitado y con experiencia, un ayudante judicial en cada uno de esos juzgados que existen, también eso, evidentemente, debe ayudar a agilizar la tarea.

Dr. Valdez.- Gracias.

Dr. Posse.- Tiene la palabra el doctor Albarracín.

Dr. Albarracín.- ¿Qué valor considera en que quedó la audiencia de conciliación después de esta reforma reciente del proceso laboral? Y ¿qué opinión le merece un sistema de mediación previa obligatoria?

Dr. Toscano.- Respecto a lo primero, como le decía anteriormente, me parece que la reforma ha menoscabado ese valor que siempre tuvo en el fuero la audiencia de conciliación, cuando fue la creación del Código Procesal Laboral, era la estrella del procedimiento; hoy en día han bajado mucho.

Acá, en Concepción, por ejemplo en la estadística hay un 30 y un 35 % de conciliaciones, en la ciudad de San Miguel de Tucumán ha bajado mucho más todavía. He conversado con jueces, no hablé con el doctor Robledo, pero sí con algunos jueces de primera instancia de la ciudad de Tucumán, y muchos de ellos como saben que no está funcionando la audiencia de conciliación, llaman a una audiencia de avenimiento, del artículo 33 del Código Procesal Civil y Comercial una vez que termina la etapa de prueba, cuando las partes ya tienen sus herramientas o las cartas sobre la mesa —como se dice— para intentar lo que antes se intentaba al inicio del proceso, era lo interesante, lo bueno, lo saludable para el trabajador obtener esto que es la remuneración, que es el sustento, el carácter alimentario, prontamente, y no esperar al final de una etapa probatoria que puede durar un año, dos, tres, eso va a depender de pruebas, de obstáculos que puedan suceder, y sigue estando igual, y que atenten contra ese principio de celeridad. Por el carácter alimentario de lo que se está poniendo en juego tendría que ser primordial.

Y con respecto a lo segundo, esto es una posibilidad, de la obligatoriedad, como existe en la Capital Federal, no me parece mal de que se implemente el sistema de... como es la mediación prejudicial acá también en los otros fueros para el procedimiento laboral.

Me parece que es una instancia que tiene que existir, del acercamiento entre las partes en conflictos directamente, ver la posibilidad de obviar o evitar la prolongación del conflicto en los tribunales. Porque, en definitiva, nosotros como abogados nos dedicamos a vivir en el conflicto, a trabajar con el conflicto, pero siempre en miras de que se resuelva. La función del abogado de parte es esa, llevar un caso, estudiarlo, apoyar los intereses del cliente, pero siempre esperando una solución, cuanto más rápida la solución, mejor para los intereses de ambas partes, del que tenga razón y del que no tenga razón, llegar a una justa composición.

Me parece que sí sería importante para tener en cuenta.

Dr. Posse.- Y una reforma integral, que hace falta, ¿la oralidad sería un factor que generaría mayor rapidez o fluidez?

Dr. Toscano.- Creería que no es tanto. La oralidad lo que le daría sería mayor inmediatez al magistrado a la hora de resolver. Ahora no sé si eso nos dará celeridad

al proceso, habría que hacer una evaluación. Porque existen en otros países también el sistema oral, y el cuello de botella es esa audiencia oral.

Materialmente el juez a cargo de una oficina judicial es uno, y estamos hablando acá en Concepción entre 180 o 200 casos por año, en San Miguel de Tucumán entre 400 y 500, estamos hablando del fuero laboral, en otros fueros más todavía.

Bueno, no dan los días materialmente para que podamos tener una audiencia por cada caso durante el año. Entonces, evidentemente sí se dilataría el proceso.

Dr. Posse.- ¿Y si duplicamos los juzgados, sí?

Dr. Toscano.- Habría que ver cómo funcionaría ahora este nuevo procedimiento penal.

Dr. Posse.- Porque esta reforma que introduce la doble instancia también introduce...

Dr. Toscano.- Sí, se podría duplicar los juzgados.

Dr. Posse.- Y se supone además que mejoraría con la oralidad.

Dr. Toscano.- Mejoraría incluso la inmediatez y las sentencias.

Dr. Posse.- Le voy a formular una pregunta que espero que la entienda.

El derecho del trabajo es una disciplina que otorga toda la tutela a quienes son considerados dependientes, mientras que deja totalmente afuera sin ninguna protección a quienes no son considerados dependientes, y quedar adentro de toda tutela o afuera de cualquier tutela depende, obviamente, de la decisión judicial, entonces, la decisión del juez del trabajo es absolutamente relevante en ese sentido, porque puede dejar a vastas cantidades de personas fuera de toda protección, todo esto es más grave si se considera la nueva forma de trabajo en la que los trabajadores ya no se corresponden al concepto clásico de dependencia y además la forma de descentralización productiva en la que resulta cada vez más difícil individualizar al sujeto empleador, el que se oculta muchas veces o permanece ignorado por el trabajador en concreto. ¿Entonces, frente a estos casos grises en los que le va a tocar actuar teniendo que aplicar el viejo concepto de dependencia a las nuevas condiciones de trabajo cómo va a hacer usted para definir quién es un trabajador que merece la protección del derecho del trabajo?

Dr. Toscano.- La forma de realizar las actividades en la vida cotidiana de todos nosotros ha variado sustancialmente, en cambio las normas todavía se siguen basando en estructuras que existen desde hace 50 años, la Ley de Contrato de Trabajo tiene casi 50 años, la Ley de Riesgo de Trabajo tiene 30 años.

Es difícil hoy en día identificar al empleador, las personas trabajan desde su casa, trabajan para un supuesto empleador que es quien le firma los recibos de sueldo ejecutando tareas que debería realizar otra empresa que a su vez es subcontratista de una tercera o del Estado. Entonces, identificar quién es la persona que organiza la tarea,

quién es el supervisor, es mucho más complejo, y ahí está la tarea no solo del magistrado, sino también de los abogados de cuándo plantean los casos, cuándo nos dan las herramientas para identificar.

Dr. Posse.- ¿Y cuál sería el concepto que primaria para usted, el concepto de dependencia en materia jurídica o el de dependencia económica?

Dr. Toscano.- En principio diría que es el de la dependencia desde el punto de vista de quién es el que da la órdenes, o sea el que organiza, no tanto quién es el que paga, porque el que paga puede depender de muchas variables como de esto que yo le hablo de las contrataciones, subcontrataciones y demás. Pero sí de quien es el que organiza el trabajo, quién es el jefe y el que manda. Esa es la persona que efectivamente tiene un poder sobre el trabajador a la hora de realizar las tareas.

Quién paga las remuneraciones puede ser esa misma persona, puede ser una empresa multinacional, un grupo empresario multinacional compuesto de cientos de empresas, pero, en definitiva la protección que pone la Constitución a favor del trabajador es porque el trabajador pone su vida, no es que pone solo su intelecto o solo su patrimonio, sino que en cada tarea pone su vida y la deja todos los días en ese trabajo, en esa tarea que está haciendo.

Dr. Posse.- Gracias, doctor.

Se retira de la Sala el Dr. Leonardo A. Toscano.

Finalizada la etapa de entrevistas se dispuso pasar a un cuarto intermedio. Reanudada la sesión y respecto de la puntuación a otorgar a los postulantes entrevistados en el concurso n° 133, se acordó otorgar a los concursantes la calificación que a continuación se detalla, conforme a los fundamentos que seguidamente se consignan:

Entrevistado	Puntaje
a) ALBA, TOMÁS RAMÓN VICENTE	9,50 puntos

Para así calificarlo se tuvo en cuenta que el Dr. Alba se mostró seguro y convincente. Demostró conocimientos amplios y citó doctrina y jurisprudencia respecto de los temas consultado.

b) GONZÁLEZ MESTRE, MARÍA ALICIA	9,00 puntos
----------------------------------	-------------

El Consejo tuvo cuenta que la concursante demostró soltura y precisión. Evidenció tener conocimientos y experiencia respecto al fuero y personalidad para llevar adelante la función.

c) CARRERA, TATIANA ALEJANDRA	9,00 puntos
-------------------------------	-------------

El Consejo consideró que era pertinente calificar de esta manera a la concursante en razón de su conocimiento sobre el tema que se evidenció en la entrevista. Demostró conocer el fuero y un perfil adecuado para la función a desempeñar.

d) EXLER, CESAR GABRIEL 9,00 puntos

Se entendió que debía ser puntuado de esta forma en razón de su precisión seguridad a la hora de responder las preguntas que le fueron efectuadas. Sus respuestas fueron adecuadas y fundadas.

e) LÓPEZ DOMÍNGUEZ, MARÍA CARMEN 9,00 puntos

Los consejeros entendieron que era apropiado asignar esta calificación a la Dra. López Domínguez en razón de su experiencia como abogada litigante en el fuero del concurso. Se ponderó positivamente su conocimiento del procedimiento y su visión sobre la doble instancia y conciliación laboral.

f) TOSCANO, LEONARDO ANDRÉS 9,00 puntos

Se puntuó de esta manera al concursante en tanto demostró amplios conocimientos de la materia y fue seguro. Expuso sus respuestas de manera correcta.

En base a los puntajes asignados por unanimidad el Orden de mérito definitivo del concurso n° 133 quedó conformado de la siguiente manera:

- |                                  |              |
|----------------------------------|--------------|
| 1. Alba, Tomás Ramón Vicente     | 89,00 puntos |
| 2. González Mestre, María Alicia | 78,50 puntos |
| 3. Carrera, Tatiana Alejandra    | 76,85 puntos |
| 4. Exler, Cesar Gabriel          | 69,75 puntos |
| 5. López Domínguez, María Carmen | 68,00 puntos |
| 6. Toscano, Leonardo Andrés      | 63,00 puntos |

Se deja constancia que los concursantes Álvaro Zamorano, Marcos Manuel Alzabé, Mariela Viviana Donaire, y María Gabriela Rodríguez Dusing renunciaron a participar de la etapa de entrevistas del presente concurso mediante notas remitidas a Secretaría quedando excluidos del concurso por disposición del art. 44 RICAM.

Se dispuso notificar a los postulantes a los fines previstos en el art. 45 del Reglamento Interno y proceder a su publicación en Boletín Oficial y en un diario de amplia circulación a fin de que la ciudadanía pueda volcar opiniones sobre los postulantes seleccionados, conforme el art. 101 inciso 5 de la Constitución de la Provincia.

No existiendo otros temas que tratar, se da por finalizada la sesión a las 13:30 horas suscribiendo de conformidad los Sres. Consejeros.

Dr. JORGE CONRADO MARTINEZ (h)  
CONSEJERO SUPLENTE  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

Dr. DANIEL OSCAR POSSE  
PRESIDENTE  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

Dr. ROLANDO ARTURO GRANERO  
CONSEJERO SUPLENTE  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

Dr. JORGE ARIEL CARRASCO  
CONSEJERO SUPLENTE  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

Leg. MANUEL FERNANDO VALDEZ  
CONSEJERO TITULAR  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

Leg. FERNANDO ARTURO JURI  
VICEPRESIDENTE  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

Dr. PAUL RUBEN FERMOSELLE  
CONSEJERO TITULAR  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

Dr. MANUEL EDUARDO ALBARRACIN  
CONSEJERO SUPLENTE  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

*autenticado de*



Dr. Fabricio Falucci  
Secretario  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA