ACTA Nº 343. Lugar, fecha y hora de inicio. En la ciudad de San Miguel de Tucumán, a los 19 días de febrero de 2020, siendo horas 13:57, el Consejo Asesor de la Magistratura abre su sesión trescientos cuarenta y tres en la sede administrativa bajo la presidencia de la Dra. Eleonora Rodríguez Campos. Asistentes: Dr. Antonio Estofán (Suplente Corte Suprema de Justicia); Leg. Gerónimo Vargas Aignasse (Titular por la mayoría parlamentaria); Leg. Marta Najar (Suplente por la mayoría parlamentaria); Leg. Javier Morof (suplente por la mayoría parlamentaria); Leg. Raúl Albarracín (Titular por la minoría parlamentaria); Dr. Luis José Cossio (Titular por los magistrados del Centro Judicial Capital); Dr. Carlos Sale (Suplente por los magistrados del Centro Judicial Capital); Dr. Esteban Padilla (Titular por los abogados del Centro Judicial Capital); Dra. Malvina Seguí (Titular por los magistrados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros); Dr. Edgardo Sánchez (Suplente por los magistrados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros); Dr. Diego Vals (Titular por los abogados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros) y Dr. Luis Marquetti (Suplente por los abogados 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 de 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 artículos 7, 13 inciso d) y concordantes del reglamento interno del Consejo Asesor de la Magistratura el orden del día para la sesión nº 343 y que fuera remitido anteriormente a los Sres. Consejeros es el siguiente: A consideración acta de la sesión anterior. 1. A consideración acta de la sesión anterior. 2. Concurso nº 205 (Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo del Centro Judicial Capital): resolución de impugnaciones. 3. Obra "Nuevo edificio del CAM": pedido de ampliación de plazo de obra. 4. Concurso nº 168 (Juzgado de Primera Instancia del Trabajo del Centro Judicial Capital): etapa de entrevistas. Concursantes a entrevistar: I. REY, HORACIO JAVIER: 67,25 PUNTOS; II. AQUINO, RUBÉN DARÍO: 64,70 PUNTOS; III. MALMIERCA, MARÍA

July July

DOLORES: 64,15 PUNTOS; IV. MOYANO, MARÍA ALEJANDRA: 63,30 PUNTOS; V. MIQUELEIZ, LETICIA SOLEDAD: 62,20 PUNTOS; VI. CORAI, GRACIELA BEATRIZ: 61,60 PUNTOS; VII. CACICI, ENRIQUE MARTÍN: 60,85 PUNTOS; VIII. BRANDÁN, MARÍA GABRIELA: 58,75 PUNTOS; IX. EXLER, CÉSAR GABRIEL: 58,60 PUNTOS; X. ROMERO, MARÍA SALVATIERRA, LUIS MARÍA: CONSTANZA: 58,50 PUNTOS; XI. 57,75 PUNTOS; XII. LIZÁRRAGA, MARCELO VÍCTOR: 56,90 PUNTOS; XIII. RUÍZ POSSE, CAROLINA MERCEDES: 56,75 PUNTOS; XIV. GONZÁLEZ, SANDRA ALICIA: 56,40 PUNTOS; XV. RUIZ, PATRICIA MÓNICA: 56,20 PUNTOS; XVI. ESPERGUÍN, ROXANA ALEJANDRA: 56,15 PUNTOS; XVII. BERGAMIN, MARTA ETHEL: 55,95 PUNTOS; XVIII. LÓPEZ DOMÍNGUEZ, MARÍA CARMEN: 55,30 PUNTOS; XIX. SAAVEDRA, LEANDRO GABRIEL: 55,15 PUNTOS; XX. AGUIRRE, MARÍA ELENA: 55,10 PUNTOS; XXI. ÁLVAREZ, CARLOS LUIS: 54,90 PUNTOS; XXII. TORRES, MARÍA JOSÉ: 54,85 PUNTOS; XXIII. TORASSO, MARÍA ROSA: 54,85 PUNTOS <u>DESARROLLO DE LA SESIÓN: I.- A consideración</u> acta de la sesión anterior: La Dra. Rodríguez Campos tomando la palabra consultó a los consejeros si estaban de acuerdo con el acta que se había enviado vía correo electrónico. Los consejeros prestaron conformidad y el acta fue aprobada. II.- Concurso nº 205 (Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo del Centro Judicial Capital): resolución de impugnaciones. La Dra. Rodríguez Campos señaló que se encontraban a consideración los proyectos de acuerdos resolviendo las impugnaciones formuladas en el presente concurso, que habían sido remitidas vía correo electrónico previamente. Sometidos a consideración los proyectos se aprueban. III.- Obra "Nuevo edificio del CAM": pedido de ampliación de plazo de obra. La Presidenta expresó que existían presentaciones de la empresa contratista de la obra junto a informes del ingeniero Fernando López García que es el inspector técnico quien recomendaba otorgar un plazo de 25 días más fundado en las lluvias del último período. El Dr. Vals señaló que también el pedido respondía a la demora en la provisión de ciertos materiales. La Dra. Rodríguez Campos señaló que con esta ampliación el plazo de entrega de obra sería el 24 de mayo. Se aprueba el proyecto de acuerdo. IV-. Concurso nº 168 (Juzgado de Primera Instancia del Trabajo del Centro Judicial Capital): etapa de entrevistas. La Presidenta puso a consideración de los consejeros los proyectos de acuerdos resolviendo las impugnaciones del concurso nº 207. Tomando la palabra la Dra. Seguí consultó cuáles eran los argumentos del rechazo de la impugnación de la concursante Penna. La Dra. Nacul explicó que existía una sentencia de la CSJT del año pasado donde dejaba en claro respecto a un ex síndico de la SAT que reclamaba diferencias salariales y la Corte haciendo un análisis de la naturaleza jurídica del cargo concluyó que no revestía el carácter de funcionario público. La Dra. Rodríguez Campos expresó que además se venían considerando ejercicio profesional ese tipo de desempeños. La Dra. Seguí señaló que a la impugnante le pagaban como Secretaria de Estado. La Dra. Nacul indicó que en el proyecto sometido a consideración se señalaba que no existía incompatibilidad de ese cargo con el ejercicio profesional y no tenía relación de dependencia respecto del titular mayoritario del paquete accionario que era la Provincia y que la categoría escalafonaria era a los fines de la remuneración. Sometidos a consideración los proyectos de acuerdos se aprueban. IV.- Concurso nº 168 (Juzgado de Primera Instancia del Trabajo del Centro Judicial Capital): etapa de entrevistas. Se deja constancia que la Dra. Rodríguez Campos se retira de la sala por encontrarse excusada respecto del concursante Rey. Asume la Presidencia el Leg. Vargas Aignasse. Doctor Horacio Javier Rey. Entrevista. Ingresa a la Sala el doctor Horacio J. Rey. Ingresa a la Sala el Doctor Horacio Javier Rey. Dr. Vargas Aignasse. Bienvenido, doctor. Vamos a empezar con la entrevista, que tenemos muchos postulantes. Le hago la primera pregunta: ¿Qué opina de la conveniencia o posibilidad de aplicar la oralidad en materia laboral? Dr. Rey. Estoy totalmente convencido de que es conveniente la aplicación en materia Laboral de la oralidad, sin las modificaciones procesales. Le explico por qué y creo que nos tenemos que retrotraer a los antecedentes que tenemos en materia Laboral. Una de las partes del contrato de trabajo es el trabajador, que es sujeto de preferente tutela constitucional. En este ámbito existen normas en el Derecho Laboral, que es lo

(Myligh

que se llama el orden público laboral, que justamente tratan de paliar esas desigualdades que hay entre las partes. En este contexto el trabajador tiene un crédito alimentario y ese crédito alimentario, a los fines de que ante una extinción de un reclamo se vuelva una suma líquida exigible, es necesario un proceso expedito, es necesaria la celeridad para poder llegar a un resultado con la mayor celeridad posible. La experiencia que tenemos con el procedimiento Laboral, en su momento, desgraciadamente, no ha cumplido su finalidad. Si bien era un procedimiento escrito con una parte oral, que era la audiencia de conciliación, no ha cumplido con la finalidad querida, que más que nada era tratar de llegar a un acuerdo conciliatorio lo antes posible. Y no ha cumplido porque en su momento como estaba la estructura- con una instancia única en Cámara, los pleitos se demoraban y se extendían en el tiempo indiscriminadamente. Entonces, teníamos sentencias que se demoraban 3, 4, 5, hasta que llegaba a Cámara, inclusive. Con la modificación del Código de Procedimientos y al dictar sentencia ya los jueces de Primera Instancia, los plazos si bien se han acortado considerablemente, pero la audiencia de conciliación sigue perdiendo virtualidad, no tiene sentido, porque no se llega, no se arriba a una conciliación. Las conciliaciones a las que se ha arribado son más por otras cuestiones. Cuando se ha modificado la tasa de interés, por ejemplo, eso ha compelido a que se arreglen más juicios, porque si no, los demandados, con una tasa de interés 0% anual, preferían "patearlo" a los pleitos antes que arribar a una conciliación en un primer momento. Yo creo, en este contexto, atento a la naturaleza del crédito laboral, atento a los tiempos de la Justicia, atento a la impronta que están dándoles en el sentido de la Justicia 2020, donde están tendiendo a que haya un acortamiento del plazo y por sobre todo una Justicia más cercana a las partes, la implementación de la oralidad es productiva, como se viene dando en materia Civil, que ya lo vienen implementando varios juzgados. La finalidad primordial de ella es acercar a las partes, que las partes tengan un contacto directo con el juez -como nos dice el artículo 10 y el impulso procesal del 11 del Código de Procedimiento- que el juez tiene que ser un director del proceso. Hasta el momento los jueces en materia Laboral eran meros gestores, o sea, se dedicaban a aceptar o rechazar los pedidos de las partes, es decir, el principio dispositivo se había desvirtuado totalmente, era como que poníamos en impulso netamente a las partes y los jueces debían esperar a ver qué pasaba y resolver en consecuencia. Yo creo que, en materia oral el juez, realmente, se transforma en un director del proceso, primero, llamando a las partes, a una audiencia luego de que se haya trabado la litis, se hayan resuelto las excepciones previas, va a llamar a las partes a una primera audiencia con una fijación de una audiencia de conciliación, va a recibir esas pruebas y va a hacer una merituación de las pruebas en ese momento. Esto va a acortar los plazos, no solamente por el tema de inmediación, sino que va a acortar los plazos, inclusive, en algunas oposiciones que se pudieran dar y resolverlas en el momento, va a tener un contacto más cercano con las partes. Yo creo que el juez, en varias situaciones, a veces tiene un estereotipo de no conocer a las partes y no llega a la finalidad querida de llegar a la verdad material y objetiva en un juicio determinado. Esta primera audiencia va a dar la posibilidad de que las partes también manifiesten, conozca al juez, y se extienda una primera conciliación en ese momento. Y, posteriormente, en una segunda audiencia, en materia de oralidad, porque ya va a haber una producción de la prueba, pero más que nada le va a dar certeza al procedimiento porque lo que se va a elaborar con la oralidad son los planes de trabajo, o sea, las partes, el abogado, los abogados también van a tener que preparar mucho más el caso, no dedicarse solamente a plantear la demanda, a plantear una incontestación y ver qué pasa con la prueba, no, van a tener que elaborar porque van a tener, frente al juez, elaborar el por qué tiene la procedencia esta prueba, por qué la procedencia de esta prueba. El Juez también va a poder desechar en ese momento la prueba que resulte inoficiosa, carta documento, que estén reconocida por las partes ya no va a ser necesario notificar o librar oficio al correo, la notificación a los peritos en ese mismo acto, la toma, inclusive de las audiencias, en ese mismo acto de las que sean objeto, porque si fuera un proceso sumarísimo, si es que están las partes se puede tomar la absolución de posición, es un reconocimiento documental. Pero, por sobre todo, como les digo, es el plan de trabajo, la planificación del proceso, no estar determinados con plazos, entonces, las partes ya van a tener una idea de cómo se va a llegar y el tiempo que puede

Mynage

llegar a demorar. Actualmente, con el Código, cuando mejor ande, puede llegar a una sentencia en primera instancia de un año, quizás podemos llegar antes. Como decía, la conciliación, si nosotros vemos los números del juzgado, por juzgados debe haber, en el año 2019 uno o dos conciliaciones a lo sumo, es decir, el juez con el sistema que está actualmente, no logra, ya sea por un caudal de trabajo o porque no está capacitado en ese momento, convencer a las partes de una conciliación y mucho menos lo va a hacer si no tenemos prueba producida que pueda crear la convicción de las necesidades mismas. Entonces, por esa situación, porque creo que es parte también de la planificación no solo de Justicia 2020 si no también del plan de planificación estratégica que tiene la Corte Suprema, con una justicia más cercana, una justicia más transparente, sobre todo va a dar mucha transparencia; el juez va a poder ver cara a cara, inclusive, el análisis de los testigos, si está filmado, si está con un soporte audiovisual va a poder ese testigo, quizás manifieste algo en un acta, no es lo mismo que después volver a verlo con soporte audiovisual. Leg. Albarracín. Doctor, ¿cómo examina el funcionamiento que lleva la doble instancia? Dr. Rey. Como les decía, antes los pleitos se extendían demasiado en el tiempo, al haber una doble instancia quizás no había una garantía y una tutela efectiva de los créditos del trabajador, por lo que se demoraba en el tiempo. También tenemos determinadas pautas, por ejemplo, la posibilidad de tener una garantía de ese crédito laboral, como sería un embargo preventivo, si no estaban dados los supuestos de procedencia de ese embargo preventivo, el pedido en la demora, urgencia en la medida, teníamos que recurrir ya al momento de obtener una sentencia, aunque no se encuentre firme, para obtener un embargo preventivo. Al acortarse los plazos ese embargo preventivo, ya con una sentencia de primera instancia le da la posibilidad al trabajador. En materia recursiva también ha sido beneficioso porque creo que los recursos han adquirido realmente el sentido que tienen. Con la instancia única, el recurso de casación se había vuelto un recurso ordinario, dejaba de ser ese recurso extraordinario con la debida fundamentación, con el debido análisis del caso, actualmente con doble instancia ya al llegar a la Cámara esa sentencia y con un análisis netamente de los puntos en materia de agravio, ese recurso extraordinario

ha adquirido su razón de ser. Yo creo que también ha favorecido el tema de la implementación tanto del CAM como de la Escuela Judicial, porque los jueces y los aspirantes nos estamos preparando mucho más en este sentido, para una aplicación de un proceso que sea más rápido, que tenga resoluciones más claras y concretas, con un lenguaje apropiado y que llegue más a las personas. Hace poco han sacado sentencias en el ámbito de familia, la doctora Rey Galindo, anteriormente el doctor Iriarte también ha cambiado el tema del lenguaje que es lo que propone justamente la Justicia 2020 con una justicia más cercana a las partes. Yo creo que el Poder Judicial estaba totalmente disociado de la sociedad, era como un claustro donde con una terminología burocrática no llegaba, porque no había transparencia. Creo que con la situación y la implementación de la digitalización es un avance, la Corte a través de cuatro acordadas, la última de diciembre del año pasado, la nº 1.512 con la implementación del expediente digital va a dar la posibilidad de llegar más a las personas y que tengan un contacto a través de terminales de autoservicios que van a implementar un contacto con la gente. Entonces, la doble instancia, inclusive ahora, tratando de aplicar la oralidad sin modificación procesal, ha sido un avance superior. Lo que ha quedado como remanente es la audiencia de conciliación desgraciadamente, que inclusive se le sacó las sanciones o las multas, no obstante esa sanción o multa habían sido objeto de planteos de inconstitucionalidad porque afectaban normas del derecho civil sobre el mandato, pero ha quedado desvirtuada porque el solo mero de no concurrir se entiende que no hay conciliación. Entonces, se desvirtúa lo que le decía en un comienzo del carácter alimentario del crédito y la necesidad de celeridad en el proceso. Dra. Seguí. Doctor, usted sabe que la ley de contrato de trabajo tiene una indemnización para la mujer embarazada en el caso de despido que fue creada como una indemnización agravada para proteger a la mujer de la discriminación. La mujer despedida entonces tiene una sanción tarifada que le trae la ley que es de un año. Luego se dicta por la Corte Suprema de la Nación el fallo Álvarez con Cencosud para recoger y proteger, para la reincorporación, la declaración de nulidad con la reinstalación en el puesto y con la indemnización de todos los daños y perjuicios a las personas trabajadoras víctimas de discriminación. Después de la

(Min

sanción de Álvarez con Cencosud no se generalizó de ninguna manera el pedido de los abogados de las mujeres embarazadas ni por ellas mismas de la posibilidad de que la mujer embarazada reclame la restitución cuando es despedida. ¿Si usted tiene un reclamo de restitución por parte de una mujer embarazada qué haría y con qué fundamentos? Dr. Rey. En primer lugar lo que se había planteado también en Álvarez con Cencosud era la existencia de un despido discriminatorio, como tal se planteaba la nulidad de dicho acto, o sea, no bastaba solamente con la reparación del daño tarifado establecido por la ley. Yo creo que en este sentido hay jueces que están tomando esta postura. Hace poco el juzgado de la Primera Civil en la causa Armanini contra Monsanto ha ordenado justamente la nulidad del despido y la reinstalación de un trabajador. Estoy hablando del sentido de la reinstalación ante la nulidad de un acto discriminatorio. Creo que con esta postura, con estos fundamentos de la nulidad, con la idea de sentenciar y analizar también desde el punto de vista de la cuestión género, creo que tenemos estereotipos previamente fijados por cuestiones de género que los jueces tenemos que apartamos de esos estereotipos como es juzgar desde una perspectiva de género. Por ejemplo, en la Ciudad de México tienen protocolos de cómo juzgar desde una perspectiva de género; nuestro juzgado, la tercera laboral actualmente ha juzgado con una perspectiva de género en el sentido de que no solo ha ordenado el pago de la indemnización, sino que ha ordenado, también, una obligación que va más allá y que creo que deriva de la postura de la "Ley Micaela" para todos los órganos del Poder Ejecutivo, Judicial y Ejecutivo, que es la idea también mía -si llego a la magistratura- trasladarla al ambiente del Juzgado con capacitaciones permanentes. Creo que la reinstalación es la idea también de la reparación de un daño integral. No solamente bastaría con el pago, sino que si a ese despido lo considero discriminatorio, la reinstalación creo que es sumamente necesaria, porque el pago de una indemnización solamente como reparación de un daño tarifado -y quizás lo vemos también haciendo un paralelismo en el ámbito del riesgo del Trabajo, donde había continuos planteos de inconstitucionalidad porque el daño tarifado no alcanzaba a la reparación integral civil, del daño pleno- creo que resolvería la reinstalación de esa mujer, con los fundamentos del despido discriminatorio, con los fundamentos de reparación integral del daño y de volver la situación al estado en que se encontraba, más la reparación por el acto injustificado por parte del empleador, y con los fundamentos de juzgar desde una perspectiva de género, que ya nuestra Corte a través de la Doctora Claudia Sbdar y a través de las distintas oficinas especializadas de la Mujer, está tratando de transmitimos, justamente para sacarnos de esos estereotipos de análisis, que crean como esas figuras holográficas, que a veces parecen paralelas o circulares y no nos dejan ver lo que está atrás, que realmente es otra imagen. Bueno, yo creo que como juez me tengo que apartar de esos hologramas de estereotipos y ver el fondo de la cuestión y la reparación integral del daño. Dra. Seguí. Gracias, Doctor. Dr. Cossio. Buenas tardes, Doctor. Recién usted ha hecho referencia a un fallo que ha tenido trascendencia nacional, que es el de la Doctora Rey Galindo y eso me ha llevado. Hay una frase de un académico español, que dice que "El Secreto de la Justicia no es encontrar una ley adecuada, sino un juez adecuado". Para usted, ¿qué características tiene que tener el juez adecuado, para los tiempos que están corriendo? Dr. Rey. Mire, también, muchos hablan de que cuando la gente viene y pide justicia como si fuera algo concreto que podemos ponerlo y decir "Esto es la justicia". Quizás sea justicia para un caso, pero no lo sea para el otro. Y la justicia es una de las virtudes primordiales, cardinales, hasta inclusive de conceptos absolutos que pertenecen a Dios. A un pintor, por ejemplo, si se le pide que pinte el amor o la bondad, no puede pintar el amor en sí, va a pintar algo que lo represente. Entonces, quizás yo no pueda decir "Voy a hacer la justicia", pero sí puedo hacer sentencias que sean justas, sentencias que tengan su fundamento, que me separe de todo tipo de paradigma y concentrarme en el punto concreto, para que esa persona en concreto sea justa. Ya lo dice el Código Iberoamericano de Ética a lo largo de todo su articulado, cuando habla de la ética judicial. La ética judicial no solo es ese paradigma moral, esa virtud moral, sino que lo tengo que traducir en hechos. Y lo tenemos que traducir en hechos en cuanto a la transparencia de mi actuación, en cuanto a la cortesía con el personal que tenga en la oficina judicial, con las partes y con los letrados; lo tengo que traducir en una fundamentación y en una capacitación continua, como juzgador; lo tengo que

-under

traducir en una transparencia en cuanto a mis actos. O sea, creo que actualmente necesitamos -y si yo llego a la magistratura quiero ser así- un juez transparente, que se me juzgue; que con todos los sistemas informáticos que hay ahora, que vean cómo trabajo, que valoren mi trabajo. Y si hay algún error, que me reten y me digan "Está yendo mal por acá". Yo creo que un juez tiene que ser, miren, quizás mi impronta y mis ganas de ser juez no les puedo decir que salen desde mi nacimiento, yo no me he criado entre expedientes y libros, ni me han puesto una toga en vez de un osito, yo creo que es la evolución de lo que uno es en la vida. Mi mamá es docente, mi papá era empleado municipal, pero me han enseñado una serie de valores que es lo que yo quiero transmitir en mi función pública. Después, yo he tenido una vida de club, con muchos amigos, eso me ha enseñado una serie de principios de honestidad y, sobre todo, de grupo, de que el equipo a veces es mucho mejor que las individualidades y creo que eso lo puedo transmitir dentro de una oficina judicial; que haya gente que esté ensamblada como una cadena en pos de un objetivo que es la producción de sentencia fundada en el menor tiempo posible y ajustada a derecho. Creo que la universidad pública también me ha dado fundamentos para tener otro sentido, otro basamento; yo soy docente tanto en materia de Derecho Laboral como de la Práctica Tribunalicia, ahí atendemos personas con bajos recursos, eso también da una sensibilidad extra. Todo este contexto, toda esta labor, yo hace 23 años que soy abogado y me desarrollo desde los dos ámbitos, tanto del trabajador como del empleador, me ha llevado a tener la impronta de querer llegar a la Justicia, y creo que, en definitiva, lo que quiero, lo que deseo, es ser el mejor juez posible, que mis actos estén encaminados, tanto dentro de la Oficina Judicial como afuera de ella, a brindar el mejor servicio de justicia posible, a realizar sentencias que tengan un fundamento jurídico, y sean lo más relacionadas y concienzudas posibles, tratar de despojarme de aquellas situaciones que a veces uno viene acostumbrado y que llegue a las partes, realmente, y por sobre todo tratar de ser una persona proba, que acepte con mansedumbre el cargo de funcionario público. Leg. Vargas Aignasse. Muchas gracias, doctor. Se retira de la Sala el doctor Horacio J. Rey. Doctor Rubén Darío Aquino. Entrevista. Ingresa a la Sala el doctor Rubén D. Aquino. Dra. Rodríguez Campos. Buenas tardes doctor. Le voy a hacer una pregunta que tiene que ver con un tema que la jurisprudencia de la Corte viene interviniendo y viene modificándose últimamente, que es lo relativo a la tasa de interés en el caso de las sentencias. ¿Qué elemento considera relevantes para determinar la tasa de interés aplicable, en la sentencia de condena? Dr. Aquino. El juez no debe desatender la realidad económica en que se dictan sus sentencias, tenemos que tener presente que en los últimos años hemos atravesado grandes problemas de inflación, por lo tanto las tasas de interés tienen que adecuarse y hacer que el crédito del trabajo no se encuentre, al momento de la sentencia o de la ejecución, licuado como consecuencia de la inflación, la tasa activa es más adecuada, incluso en algunos fallos que he visto de la Cámara, y en el Juzgado en que trabajo, en algunas oportunidades nos hemos animado a condenar un poquito más de la tasa activa porque entendemos que, frente al proceso inflacionario, se ve perjudicado el trabajador. Entonces, en estas idas y vueltas que hace un tiempo pensamos que la discusión estaba superada, pero teníamos la tasa pasiva, luego se reformó y se dio la posibilidad a los jueces que en base a que es una facultad judicial de establecer la tasa y luego se dictó una doctrina legal en la Corte, como es el juicio Juárez con Banco, en donde se estableció como doctrina legal la tasa activa. Yo la comparto, es más, habría que poner en la balanza al momento de la sentencia, cuanto influenció la inflación a los efectos de ejercer por la tasa activa para compensar esto de la licuación del crédito y de las demoras que implica el proceso. Leg. Albarracín. ¿Cómo pondera el funcionamiento de la doble instancia en este tiempo que lleva? Dr. Aquino. Cuando ingresé en el año 2015 trabajé en la Cámara, ahí empecé mis funciones, ingresé como ayudante judicial por concurso y fue en el momento en que la Cámara dictaba sentencias de única instancia. En ese momento teníamos una demora de aproximadamente seis o siete meses de sentencias vencidas. Como toda reforma había que darle tiempo, a partir de 2016, 2017, había que darle un poco de tiempo para que los jueces de grado se vayan adecuando a estas nuevas realidades, porque imaginemos que el juez tramitaba el proceso y se desentendía de la causa. La veo positiva, en esta evolución desde que se inició la reforma hasta el día de la fecha los juzgados han empezado a adaptarse

(windings

a esa realidad de dictar sentencias de fondo y de actuar como juzgado de Primera Instancia. Hoy por hoy, estadísticamente, más o menos en el 2018 se han dictado como 1600 sentencias de fondo, estamos hablando de 24 sentencias por mes por juzgados y aproximadamente 3800 interlocutorias. Se han adaptado con la incorporación de relatores, entonces, lo veo positivo porque la doble instancia es la mejor fórmula de garantía de revisión. Recordemos que el recurso de casación es un recurso limitado, no se pueden debatir cuestiones de hecho y de prueba, y además, la empleadora debía afianzar, era un camino difícil de llegar hasta la Corte y muchas veces la Corte venía funcionando también como una doble instancia, porque entraba a revisar, por la doctrina de la arbitrariedad, cuestiones que por ahí excedían. Entonces, la doble instancia creo que es el ámbito, un recurso ordinario como el de apelación es propio para garantizar la doble instancia y la revisión total de la sentencia. Me parece positiva, buena, nos estamos acercando a los tiempos para brindar una justicia expedita y los juzgados se han ido adecuando a las nuevas realidades que y por lo menos en el juzgado donde yo trabajo estamos muy bien. Dr. Marquetti. Si usted tuviera la oportunidad de integrar alguna eventual comisión reformadora del Código Procesal Laboral, ¿qué aportaría?, ¿qué considera que se podría incluir de manera de lograr la celeridad en la protección de los derechos de los trabajadores? Dr. Aquino. La sentencia que llega tarde es una sentencia injusta, fomenta despedidos, fomenta arreglos por debajo de lo que le corresponde, una justa composición; y está claro que la oralidad es la herramienta fundamental y adecuada. Dr. Marquetti. ¿En qué parte del proceso la incorporaría? Dr. Aquino. La oralidad está implementada en sede civil bajo el esquema de dos audiencias. Tranquilamente se la puede incorporar en el procedimiento laboral, porque tenemos la audiencia del artículo 69 en donde el juez convoca a las partes, ya están ofrecidas las pruebas y tranquilamente en esa instancia, aún con los proyectos que había sin necesidad de reforma del Código, se puede implementar la oralidad. En esta instancia para resolver todas las cuestiones de oposiciones a la prueba y una vez resuelta que puede ser la segunda audiencia de debate y de producción de las testimoniales. En este caso, creo que la herramienta más adecuada es la oralidad, obviamente supeditando todo esto a la infraestructura, sabemos que el escollo acá es la infraestructura que se necesita para implementar la oralidad, pero es un camino a seguir y estoy convencido de que es la herramienta más idónea para lograr la celeridad en los procesos. Dr. Rodríguez Campos. ¿Doctor, entonces, usted haría uso de las facultades del artículo 42 del Código Procesal de la audiencia?, ¿lo haría o no y con qué criterio? Dr. Aquino. Sí, sabemos que la dinámica del proceso laboral es distinta a la del civil, el trabajador se encuentra en una posición distinta respecto de la otra parte, es diferente a la parte civil donde están en condiciones de igualdad, entonces, el rol del juez laboral va a ser distinto al rol del juez civil, porque sabemos que tenemos el principio protectorio para equilibrar las partes. En este contexto se puede llamar a una audiencia por lo menos en la órbita del artículo 69 que es la primera audiencia que tiene el juez, ahí ya podemos resolver todas las cuestiones relativas al ofrecimiento de la prueba. Tranquilamente se puede implementar esta audiencia en esta oportunidad y después llamar a la segunda audiencia en base a las facultades para la producción de las pruebas. Estamos en condiciones de implementarlo. Dra. Seguí. Doctor, usted sabe que este derecho ha nacido justamente para poner al que estaba en desigualdad en una situación de igualdad con la parte fuerte. Con la Revolución Francesa no pudo garantizar igualdad. Para la igualdad que prometía tuvo que aparecer este Derecho a dar medios técnicos, que fueron las normas heterónomas y los principios de favor en el proceso y de favor en el fondo, tratando de hacer eso. Pero introdujo un concepto que es viejo y sigue intacto, que es el de la dependencia. Y esa dependencia del trabajador de la fábrica, fue de la Revolución Francesa: un hombre que entra a una hora, se pone mameluco, recibe órdenes, sale a la misma hora, todos los días concurre igual. Ese es el trabajador protegido por todo ese paquete y resulta que la sociedad avanzó y avanza cada vez más- y seguimos teniendo ese concepto. Entonces, los jueces tenemos que tironear haciendo que eso quede una matriz que cuando la aplicamos y el trabajador queda adentro está protegido, y cuando no queda adentro, por más que se parezca mucho al trabajador, queda en la absoluta desprotección. Es un derecho sin gradientes. Entra a la protección por obra nuestra. Cuando no la damos y no la hacemos alcanzar a esa matriz, queda afuera. Entonces, la pregunta es:

Minum

siempre hemos venido diciendo que esa matriz se define por tres patas: la dependencia económica, la jurídica y la técnica, pero la dependencia jurídica, la sujeción a órdenes, empieza a hacer agua, porque los nuevos trabajos no están tan sujetos. Entonces, ahí cuando usted sentado tenga un conjunto de trabajadores que tienen más dependencia económica, quizás que jurídica, ¿se va a atrever hacerle a la matriz lo que hay que hacer, por el haz de indicios? ¿Entiende? Porque no pasa nada si quedan afuera. Dr. Aquino. Depende de una política legislativa. Tenemos un problema: que los abogados laboralistas queremos que esas situaciones grises -imaginemos un trabajador que tiene su camioncito y hace repartos, y se pone el uniforme de la empresa, está ploteado el nombre de la empresa en el vehículo en el cual hace el reparto, pero tiene una dependencia absoluta respecto de quien le provee los servicios, porque hace el reparto, cumple horario, cumple determinados estándares, pero ese trabajador como que no encaja dentro de la dependencia, analizado con la visión clásica de las tres dependencias: económica, jurídica y técnica. Tampoco encuadraría si proponemos este haz de indicios, decir qué elementos evocan la relación de trabajo. Y es una cuestión de política legislativa porque los abogados queremos todo y queremos que sea relación de trabajo; y la parte empresarial no quiere que sea relación de trabajo, quiere que sea un trabajador autónomo o una locación de servicios. Y en esto, al principio, cuando hace unos años leía los proyectos de reforma y veía la situación del trabajador económicamente dependiente -si es que apunta a eso la pregunta- la primera impresión no fue positiva, porque decía que estamos sacando del contexto de la relación de trabajo a alguien que sí tenía relación de trabajo. Pero como uno va madurando, van madurando los conceptos y se va incorporando y profundizando la cuestión, me he dado cuenta de que no es tan malo el proyecto este del trabajador económico. ¿Por qué? Porque le brindamos protección a un grupo de trabajadores que en principio parecen estar fuera de la LCT y se les da una cierta cobertura que no va a ser propia del trabajador del esquema fordista, que es el que va a la fábrica, cumple horario, pero tampoco va a ser un locador de servicios y que va a estar fuera de protección por estas situaciones grises. Hoy tenemos mucho los "Pedidos ya", en donde el trabajador pone su vehículo y tiene un vínculo con una plataforma virtual y trabaja. Entonces, desconocer esa realidad es apartar al juez de la realidad social. Entonces, en ese sentido, me parecen bárbaros los proyectos de reforma: Habrá que analizarlo en el caso concreto, cuando llegue la instancia, para ver qué elementos de la relación de trabajo podemos invocar y qué elementos no. Dra. Seguí. Muy buena la respuesta, doctor, porque esa solución se parece a la de los parasubordinados italianos, que es lo único que hay en el mundo para contener eso; y es cierto que es de política legislativa. Muy buena la respuesta. Dra. Rodríguez Campos. Tiene la palabra el doctor Padilla. Dr. Padilla. Doctor, en caso de comprobarse un empleo no registrado, ¿qué indemnización aplicaría usted y qué otras medidas tomaría en un expediente al comprobar que hay un trabajador no registrado? Dr. Aquino. Al trabajador no registrado le va corresponder todas las indemnizaciones por despidos injustificados y las multas que se regulen en consecuencia. Habrá que analizar en el caso concreto qué otros ingredientes componen esa relación de trabajo: despido discriminatorio, despido de una mujer en situación de vulnerabilidad. Habrá que verlo desde esa óptica, desde esa mirada, para determinar qué otras medidas accesorias se pueden dictaminar en tanto y en cuanto se acrediten ciertos extremos que habilitarían. Nosotros hemos sido precursores de las medidas accesorias a las sentencias, como en los casos "Salvatierra", "Sanatorio 9 de Julio" o "Arrieta", en donde se habían acreditado despidos discriminatorios de la mujer. En el primer caso se trataba de un agravio moral, entonces, que se desagravie por un medio público; y en el otro caso habíamos ordenado que toda la cúpula del sanatorio hiciera un curso de violencia de género y de derechos de la mujer para prevenir en el futuro infracciones de este tipo. Entonces, habrá que analizar el caso concreto para ver si se ha pedido la multa, si ha sido solicitada y si se corresponde con todas las intimaciones previas que se requiere para la procedencia de las indemnizaciones, se analizará en el caso concreto qué le corresponde. Dra. Rodríguez Campos. Tiene la palabra el doctor Cossio. Dr. Cossio. Doctor, siguiendo un poco con la pregunta de la doctora Seguí, usted ha contestado que era de política legislativa, y ahí engancho con lo que dijo en la entrevista anterior. ¿Cuál es el secreto del servicio de Justicia para estos casos? ¿La ley adecuada o el juez adecuado?, porque una matriz tan rígida, que es

Manufactor

supuestamente la ley adecuada, está siendo bien aplicada, ¿produce Justicia para el caso concreto o esos casos son analizados debidamente por el juez adecuado? Y la pregunta viene a esto: para usted, ¿qué características tiene que tener un juez adecuado, sobre todo en materia de Derecho Laboral?, con lo que usted ha hablado, que no es lo mismo que un juez Civil. Dr. Aquino. Yo creo que tiene que haber un cambio de paradigma desde el juez garantista al juez activista. El juez activista, este juez del Trabajo. El activismo se va a fundar precisamente en esto, en el principio protectorio del Derecho del Trabajo. El trabajador es un sujeto de preferente tutela constitucional, tutela legal. Entonces, en ese contexto el juez es un gestor del conflicto laboral y para eso debe contar con todas las herramientas humanas, técnicas y jurídicas; debe innovar también en las soluciones. Si nos ponemos a pensar, las medidas autosatisfactivas han sido situaciones urgentes no se encontraban dentro del Código Procesal. Entonces, el juez tiene que tener un activismo orientado hacia equilibrar esta balanza de desigualdades y bregar por el principio protectorio. Dra. Seguí. Sí, lo tiene que hacer. Dr. Aquino. Y es deber del juez hacer respetar los derechos humanos. Dra. Seguí. Los límites son los fallos de la Corte, muchas veces, pero sí lo hacemos. Lo que pasa es que estamos al límite. Dra. Rodríguez Campos. Muchas gracias, doctor. Se retira de la Sala el doctor Rubén D. Aquino. Doctora María Dolores Malmierca. Entrevista. Ingresa a la Sala la doctora María D. Malmierca. Dra. Rodríguez Campos. Buenas tardes, doctora. ¿Es su primera entrevista? Dra. Malmierca. No, vengo concursando hace muchos años ya, desde cuando salieron los primeros concursos de las cámaras Laborales para cubrir seis cargos. Estuve ternada una vez; concursé dos veces para Concepción, estuve ternada en una de esas oportunidades y en la otra quedé cuarta; en otro concurso, también para otra sala Laboral, participé y quedé cuarta; y en el marco de este concurso ya tuve una entrevista con la anterior conformación del CAM. Dra. Rodríguez Campos. Cuéntenos adónde trabaja y por qué quiere ser juez del Trabajo. Dra. Malmierca. En este momento estoy trabajando en la Cámara Laboral, en la Sala II; soy relatora. Trabajo hace veintidós años en Tribunales. Lo principal que quiero que sepan es que no quiero ser jueza porque estoy trabajando en Tribunales, sino que decidí iniciar la carrera judicial

porque desde siempre quise ser jueza; era mi objetivo desde que estudié Abogacía mi objetivo era ser jueza. Empecé ejerciendo la profesión durante tres años; me hubiera gustado ejercer un poco más para poder tener más experiencia afuera, pero bueno, se me dio la oportunidad de entrar en Tribunales y la aproveché. De todas maneras, ejercí durante dos años más adentro de Tribunales porque entré a trabajar en una defensoría. La defensoría, para mí, fue una experiencia enriquecedora a modo personal, porque uno que siempre está viviendo con una determinada educación y un grupo de gente, creo que la defensoría le abre a uno la cabeza y la realidad de lo que se vive; entonces, puede ver y resolver las situaciones desde otro punto de vista. En ese momento, después de dos años de ejercicio, entré a trabajar en Civil porque se crearon los cargos de relator; en los juzgados Civiles trabajé en la II Civil con el doctor Arraya, y desde el primer momento en el que empecé a hacer mi primer proyecto de sentencia reafirmé mi convicción de qué es lo que quería ser, que quería ser jueza. Entonces, en ese momento empecé un largo camino de trabajo y aprendizaje para poder llegar hasta este momento. Hice una maestría en Magistratura porque me pareció que era una forma de ingresar en ese conocimiento, porque la tarea del juez no solo es dictar sentencia sino que también tiene que ver mucho la gestión. Hay un montón de circunstancias que hacen a la persona del juez que no es solo la sentencia, que es lo que yo estaba haciendo en ese momento. Después de siete años de ser relatora concursé para una secretaría Concursal en Concepción; fui secretaria Concursal durante un año. Esa tarea fue un gran desafío para mí en tema de gestión porque era un juzgado que en ese momento estaba en el edificio viejo, donde estaba todo desordenado, y recuerdo que cuando nos mudamos nos dijeron que había que reorganizar y los expedientes de concursos era una pila de cosas todas juntas, desorganizadas. Entonces, es como que ahí también aprendí un poco a que el buen funcionamiento de la Justicia está fundado en la organización, está basado, sobre todo, en ponerse objetivos para poder lograr esa organización. Durante todo ese año logré organizar el juzgado, hacer una base de datos y la verdad es que quedé muy orgullosa de esa tarea porque la próxima persona que llegó tenía fichas. En ese momento no teníamos ni computadoras. Yo no tenía personal a mi cargo, o sea que todo lo que hacía lo

(mmmu)

tenía que hacer sola: resolver, decretar, la organización, y me sirvió mucho para poder darme cuenta de que direccionando, organizándome podía lograr un montón de objetivos. De ahí me salió la oportunidad, gracias a Dios, de venir para acá, a Tribunales, con el cargo de relatora Laboral -estoy desde el año 2008 con ese cargo-, primero en la Sala VI y después en la Sala II. Creo que a lo largo de mi carrera y con mi experiencia, por un lado aprendí que a veces lo más difícil -entre comillas- de la tarea de juez, en un principio, en cuanto a la sentencia ha sido desprenderme de todos los prejuicios que uno trae de la profesión porque a veces uno es pro empleador o pro trabajador, y saber que uno como juez tiene que estar por encima de esas situaciones, tiene que liberarse de todos los prejuicios y resolver de acuerdo a los principios del Derecho Laboral, a la realidad que se nos presenta, que viene evolucionando mucho porque cada vez las necesidades son diferentes, las vulnerabilidades que se van presentando en los distintos grupos es un tema por el que se está preocupando mucho la legislación y los Tratados Internacionales, y uno tiene que ir evolucionando. Entonces, ese fue el primer desafío que tuve en mi carrera para querer ser jueza. Y, después, en cuanto a la gestión, creo que aprendí en todo esto -como les decía- un poco el tema de organización, que hoy por ejemplo lo veo leyendo sobre la oralidad en los juicios Civiles. Lo que yo llamo organización ahí se llama "plan de trabajo". Me parece que hay que tener un plan de trabajo, sobre todo ahora que estamos ante un juzgado nuevo y tenemos la posibilidad de ponerle la impronta personal en las tareas que realizamos. Es importante, también, determinar objetivos. Un gran profesor que tuve en la maestría, que era licenciado en Recursos Humanos de la Corte Suprema de Mendoza, me dejó muy en claro que uno siempre tiene que fijarse objetivos y que sean objetivos posibles, que hagan a la calidad, y lo que se tiene que pretender es reducir los tiempos, que es fundamental para lograr que la Justicia sea adecuada, pero a la vez esos objetivos tienen que ser posibles para que no le resten calidad al trabajo que uno hace. Entonces, si nosotros combinamos esas dos cuestiones creo que puede darse una tutela efectiva de los derechos de las personas que tenemos que proteger. Creo que, también, la tarea del juez, como director del proceso, conlleva una gran responsabilidad no solo hacia las partes, sino que también tiene

que tener una impronta en relación al personal que tiene a su cargo, porque todos somos parte de un mismo engranaje que tiene que estar aceitado. Creo que el juez tiene la responsabilidad de hacer que eso funcione, de estimular a los empleados para realizar sus tareas; tiene que poder identificar cuáles son las falencias o lo mejor que tiene cada uno de ellos para que esa tarea pueda realizarse de una manera eficaz. Y, también, creo que es muy importante dar el ejemplo y ayudar a las personas, para tener personas alrededor de uno que sean pensantes, que tengan la capacidad de poder detectar un error, que tengan la capacidad de tomar decisiones, de poder resolver un problema, porque todos formamos parte de un mismo Sistema de Justicia. Creo que el Derecho Laboral hoy por hoy, como todo el derecho, es un derecho que me ha conquistado con el tiempo porque tengo que reconocer que pienso que el Derecho Laboral me ha elegido a mí y no yo al Derecho Laboral porque cuando salí de la facultad era como que había tenido una mala experiencia, y yo decía "Laboral nunca" y la vida me ha puesto Laboral siempre delante de mí. Entonces, creo que el Derecho Laboral me eligió a mí y a medida que uno se va internalizando en todos los problemas y en lo que realmente puede ayudar en el Derecho Laboral me parece importante. También aprendí en esta carrera que en el Derecho Laboral y tratándose de personas que necesitan mucha protección eso no se logra solamente con una linda sentencia que le haga lugar, sino que tiene que ver también el tiempo en el que se dicta la sentencia, donde la protección del trabajador tiene que empezar desde el día uno, porque no me sirve de nada una sentencia después de muchísimos años donde por la situación económica que vivimos hasta las empresas desaparecen y se transforma en una hermosa sentencia para poner en un cuadro. Hay muchísimas cosas que les podría decir porque uno va viendo detalles de costas. Dra. Rodríguez Campos. Eso le quiero preguntar. Ha hablado de la experiencia en la dirección de los procesos, habló de celeridad. ¿A usted le parece que en el actual proceso que tenemos en el Código vigente haría falta alguna modificación para dar celeridad, alguna herramienta? Dra. Malmierca. Leyendo un poco sobre la oralidad en el proceso Civil, me ha parecido muy interesante como una forma de agilizar los procesos porque, por ejemplo, nosotros en el Derecho Laboral, con la audiencia de

(Muhan)

conciliación, que en su momento como había sanciones las partes iban y se podía agilizar en un montón de cosas, y hoy por hoy ha quedado medio desdibujada porque al no haber una conciencia de lo que significa esa audiencia de conciliación creo que se ha perdido el interés. Creo que, en primer lugar, hay que cambiar esa conciencia porque la audiencia de conciliación no es solo una audiencia de conciliación, porque es una audiencia donde también se proveen las pruebas, donde, por ejemplo, en la audiencia civil me parece interesantísimo que en esa misma audiencia donde se provee las pruebas las partes puedan realizar todas las oposiciones que consideren, porque hoy por hoy con el trámite, por ejemplo, de los cuadernos de prueba, tenemos millones de oposiciones que generan muchísimos trastornos, no solo por el tiempo que se pierde en resolver, se sustancia, generan incidentes, que generan costas, que generan honorarios, que también son muy perjudiciales. Entonces, al tener esa audiencia ya con esa posibilidad de oposición, creo que se achican los plazos, creo también, hoy por hoy, con las herramientas que tenemos, si es que no podemos modificarlo en este momento, creo que se le puede dar otra impronta. Me parece muy interesante la forma en que en las audiencias civiles se notifican a las partes, donde se los llama a los abogados y se los impera a participar por una cuestión de lealtad, probidad y de buena fe. También tiene que entender que esa audiencia, porque no todos los juicios son factibles de conciliación, porque hay juicios que son más complicados, más controvertidos y hay otros que sí. Por ejemplo, lo que me parecía interesante, primero, hacerle entender a las partes, como les digo, no solo es la conciliación, es donde también se hace ese plan de trabajo, en donde se le puede explicar que lo que se quiere es que haya un juez presente y que esté en todo el procedimiento, la inmediatez que se quiere con las partes; que las partes entiendan que es reciproco, que no solamente es la justicia la que tiene que dar el primer paso si no que se tienen que concientizar que ellos también forman parte del sistema y presentarse en esas audiencias, donde, incluso, se les puede explicar a las partes, por ejemplo, a los actores, hasta qué punto pueden llegar a algún arreglo sin que eso implique renunciar a algún derecho, cuál es la irrenunciabilidad. Explicarles a los demandados que ya, hoy por hoy, si no quieren arreglar porque piensan que el juicio va a durar 10 años, que entiendan que los juicios no van a durar 10 años, que la idea es que sean más cortos. Entonces, quizás todas esas circunstancias puedan lograr que se llegue a algún acuerdo o no. Antes se hacía, y creo que hoy, también por una cuestión de comodidad o porque las partes no van, por ejemplo, es que si van las dos partes y hay una absolución de posiciones que se haga en la misma audiencia un reconocimiento de pruebas, no es necesario que se ponga otra fecha, con notificaciones, ya las partes están ahí, se puede hacer de esa forma. Después, por ejemplo otra forma que creo que ahora que tendemos al expediente digital, cuando ya la documentación se va escaneando la documentación y se devuelve, creo que hoy que todavía no está implementado, podemos implementar un sistema de recibir la documentación, que el secretario coteje que estén bien y devolverla, entonces, ya de entrada, en un juzgado nuevo donde ya parte de esa base, ya no tiene esa acumulación de papeles. Por ejemplo hoy el problema es que a nosotros en la Cámara nos llegan los expedientes, que no llegan mucho a la Cámara, porque esa es la realidad, llegan en poca cantidad, hoy por hoy tenemos expedientes con sentencias ya hechas, con votos hechos, donde todavía estamos esperando que conteste el oficio el juzgado para que vuelva una documentación original que ni siquiera la necesito. Entones, creo que esa sería una opción de decir, bueno, certifiquemos, devolvamos, nos sacamos la responsabilidad. Otra cosa que creo que tenemos que tener en claro es poder rechazar in limine los planteos que son manifiestamente dilatorios, que no tienen ningún sentido y lo único que hacen es alargar, porque después se rechaza, eso puede llegar a la apelación de cosas que no van para ninguna parte. Otro tema también que me olvidaba decir en la audiencia, es que ahí se pueden determinar ya cuales son las cuestiones controvertidas y qué no, poder, incluso desechar la prueba que sea impertinente. Por ejemplo, hasta una pericia contable, a veces pasa, solamente para que le haga la planilla de liquidación que ni siquiera se sabe si van a prosperar, es un gasto innecesario, se generan honorarios y en definitiva, tribunales tiene su cuerpo de contadores y a veces no es necesaria, y a veces en la documentación traen por ejemplo informes de Afip y después me piden oficios que manda a la Afip. Entonces, digamos, poder elaborar en ese momento. También creo que es

(Mulling)

interesante porque el Código nos da la posibilidad en el artículo 42 de llamar a una nueva audiencia. Creo que se podría hacer, como el juez tiene que ver cuales juicios pueden ser o no, tener la virtualidad de conciliar, hacer un registro de eso. Entonces, una vez que se termina la prueba, decir, bueno en este juicio existe la posibilidad, porque incluso quizás hasta las partes han demostrado hasta una duda y decir se llama a una segunda audiencia después de la apertura a prueba y por ahí antes de los alegato se puede llegar a conciliar. Ahí veía por ejemplo que en civil había un mayor porcentaje de conciliaciones en la segunda audiencia cuando se producían las pruebas que en la primera, entonces, por ahí se puede generar de ese lado. Y bueno, hay un montón de cosas que cambiaría. Por ejemplo el recurso de aclaratoria no tendría que sustanciarse, no es necesario. Me ha parecido muy interesante una reforma que se hizo en Buenos Aires y que estaría bueno, es el tema de la unificación del recurso de apelación con los agravios. Para qué hacerlo en dos tiempos diferentes si no tiene ningún sentido razonable que se haga en tiempos distintos y todas esas cosas hace que sean más ágiles, que el juez pueda estar más presente. Creo en la dirección del proceso del juez en todo momento tanto jurídicamente como a la parte personal que me parece muy importante. Dr. Cossio. Doctora, obviamente usted tiene mucha experiencia dentro de tribunales, ha trabajado con muchos jueces, con distintos tipos de jueces que van también marcando un poco el perfil de lo que no querés ser y de lo que sí querés ser como jueza ¿Cómo se ve usted como jueza, como líder de un equipo?, ¿cuál sería el perfil que le daría al ejercicio de la magistratura? Dra. Malmierca. Es verdad que he pasado por muchos jueces, he tenido la posibilidad de que estos jueces me hayan dado la posibilidad de ser libre, de expresar mi criterio, de trabajar un poco sola muchas veces. Creo que siempre he tenido, desde chica yo decía que tenía un síndrome como de directora de escuela hasta en todos los trabajos que hacía con mis compañeros, siempre era yo un poco la que dirigía el trabajo, cómo se hacía, cómo se organizaba, soy una persona muy activa, me gusta que se hagan las cosas rápido y bien; incluso hasta en el deporte que práctico, tenis, fui capitana de un equipo y aprendí que para poder ser un buen juez, independientemente de los conocimientos que uno tiene, hay muchas facetas que hay que controlar, porque ser juez y estar delante en un juzgado es como estar delante de cualquier grupo, de una empresa donde la persona tiene que ser líder, hay líderes que pueden ser por naturaleza y otros en donde que hay que construir ese liderazgo. Creo que el liderazgo se construye primero con ejemplos de trabajo, con la permanencia, con la dedicación. Creo que también una forma de liderazgo es lo que les explicaba, al ser el juzgado todo un engranaje que funciona, poder valorar e incentivar al personal para que trabaje en un mismo sentido poniendo objetivos posibles, llevándolo, ayudándolos a pensar, a que establezcan sus propios criterios, a que sean personas independientes, estableciendo también, porque obviamente que el juez no puede solo, muchas de las decisiones a veces se ejecutan por intermedio de los funcionarios que son los que dan las directivas. Creo que también, una forma de liderazgo es lo que les explicaba: al ser el Juzgado todo un engranaje que funciona, creo que poder valorar e incentivar al personal para que trabaje en un mismo sentido, poniendo objetivos -esos objetivos posibles que yo le hablabaayudándolos a pensar, a que establezcan sus propios criterios, a que sean personas independientes. Obviamente, muchas veces el juez no puede solo, porque muchas de las decisiones a veces se ejecutan por intermedio de los funcionarios, que son los que dan las directivas. Entonces, creo que hay que formar un buen grupo de trabajo. No creo en la verticalidad absoluta del juez allá arriba, inalcanzable. Creo que tiene que haber una horizontalidad. En mi experiencia como Relatora creo que sin perjuicio de que tenemos que dejar que la persona piense por sí misma, porque hay que enseñarle, hay que marcarle las pautas, hay que conocer el expediente y saber exactamente qué es lo que uno va a delegar y cómo. Obviamente que las decisiones, más allá de que yo pueda dar una instrucción, que de acuerdo mi criterio, todos los elementos que tenga, puedan ser de una forma, también darle la oportunidad a las personas que están conmigo de poder venir y tener la confianza de darme su aporte en las cosas. Básicamente, creo que para que funcione bien el Juzgado, por supuesto independientemente de los conocimientos de Derecho y de todo lo que he hablado, la parte personal y la relación con el otro me parece fundamental, porque si el Juzgado no funciona como un todo y no funciona de una manera aceitada, no funciona. Y si el Juzgado no funciona, el juez no funciona.

Winker

Entonces, creo que esa es la impronta que hay que dar para que todo se trabaje en armonía, con respeto, incluso tratando de identificar las habilidades de alguna persona. Porque si yo veo que una persona no tiene ninguna capacidad social, se relaciona mal con las personas, no la voy a poner en el mostrador, porque evidentemente va a ser la imagen del Juzgado y va a ser un desastre. Entonces, la idea es identificar, porque hay personas que pueden ser buenas para una cosa; otras, excelentes para otra cosa. La idea es esa, identificarlas y poder hacer que todo ese engranaje funcione como corresponde. Dra. Seguí. Nosotros tenemos una presunción que es nuestro brazo, que es el artículo 23 de la LCT. Usted sabe que en la Provincia se tiene -la Corte- una opinión muy sentada que adscribe dentro de la tesis restrictiva. O sea, la presunción lo que dice es que probada la prestación de trabajo se presume que hay contrato de trabajo. Luego, en su momento, el Doctor Vázquez Vialard y otros que le siguieron dijeron que sí, pero en la medida que esté probada la naturaleza de esa prestación, que esa naturaleza sea de servicio dependiente. Eso se interpretó en algunas provincias, en la nuestra en particular ya todas las otras cortes la fueron abandonando- como que sí, hay que probar por el trabajador no solo que prestó el servicio, sino que ellos fueron en subordinación. Incluso, la Provincia hace una cita que no sé si la han descubierto ustedes, pero yo fui a verla; a la cita oficial de la Corte le falta la "colita", que es una cita de Vázquez Vialard, donde se cita su opinión restrictiva, pero él está diciendo que "deben ser probados los servicios independientes, en la medida que no sean evidentes". Y a la cita que venimos copiando le falta "la colita". Es decir que hasta Vázquez Vialard en su opinión restrictiva tenía una opinión más generosa que la que se termina aplicando. Y nosotros lo vemos en un medio rural donde no hay, a veces, testigos que vengan a decir: "Sí, trabajaba, pero lo hacía de manera dependiente". Entonces, nos vemos en apuros. Hay una cantidad de jueces que, incluso, se sacan el problema diciendo "no demostró el carácter dependiente de la relación", a pesar de que está probada la prestación. ¿Qué haría usted frente a esas situaciones? Trabajador del surco que no contó con un testigo que diga que recibía órdenes, instrucciones, era dependiente. O sea, ¿qué piensa del artículo 23? ¿Cómo lo haría funcionar? Dra. Malmierca. Bueno, nosotros en la cámara, desde hace

mucho tiempo, tenemos otro criterio en realidad. Nosotros, cuando hablamos de la naturaleza del trabajo, cuando acreditamos la prestación del 23, y donde muchas veces nos pasa no solamente la naturaleza dependiente sino cuando la parte demanda alega la existencia de otra naturaleza laboral: ya sea que esté contrato, ya sea que porque son monotributistas o por cualquier tipo de defensa que haga el demandado con respecto a la naturaleza de la obligación. En todos los casos nosotros invertimos la carga de la prueba. En los casos donde está cuestionada la relación, una vez que se ha acreditado la prestación de servicio, ponemos la carga de la prueba en el empleador, que es quien tiene que demostrar que el servicio que prestaba no era dependiente, que el servicio que prestaba lo hacía en carácter de monotributista o en cualquier otra calidad. Dra. Seguí. Abren la presunción, más allá de lo que hace la Corte. Dra. Malmierca. Exactamente, abrimos la presunción y le decimos: Usted, empleador, que es el que está en mejores condiciones de acreditar la situación, me tiene que decir que el trabajo no es dependiente. Nosotros ahora fuimos un poco más allá en las últimas sentencias, por ejemplo en el trabajo en negro, que es de muy difícil acreditación, y la verdad es que todo partió porque uno no puede evitar que la experiencia común llegue y haga cuestionamientos, y tratar de resolverlos en la realidad porque de eso se trata. Yo tuve una experiencia, que pasa mucho, por ejemplo, en las peluquerías, donde existe la mayor cantidad de personal en negro o en esas condiciones que los ponen como monotributistas. Lo que hacen ellos es que personal que está a la vista está registrado y personal que no trabaja como monotributista. Hablando con una persona me cuenta que es monotributista, trabaja a comisión, trabaja hace veinte años, no tiene derecho a vacaciones, no se puede enfermar porque no cobra. Entonces, eso me abrió un poco los ojos porque inmediatamente a raíz de eso tuve un juicio, había una apelación de una trabajadora en negro, donde había traído un único testigo para acreditar la prestación del servicio. Entonces, uno se empieza a preguntar hasta qué punto, porque antes uno decía que el trabajo en negro o como monotributista la única contra que tienen es que nos les hacen los aportes, no tienen la ART. Dra. Seguí. ¿Cómo es eso? Dra. Malmierca. En el pasado, cuando uno hablaba de trabajo en negro era como que el mayor perjuicio que podía sufrir el trabajador era

Maharida

la falta de pago de aportes y la falta de pago de la ART. Pero es mucho más grave que eso. El trabajo en negro genera un montón de perjuicios para el trabajador que hasta afecta su libertad. Ya se ha dicho en una Convención Iberoamericana de Justicia donde se habla del acceso a la Justicia y se habla de las personas con vulnerabilidad, que se incluye a las personas por cuestiones económicas o por la pobreza. Entonces, hoy por hoy todas esas personas que tienen que hacer un esfuerzo enorme para poder acreditar la prestación de servicios, los empleadores aprovechan porque esa situación de vulnerabilidad hace que los trabajadores acepten el trabajo de cualquier manera y bajo cualquier circunstancia, y no le voy a decir que es trabajo esclavo, pero realmente pierden sus libertades porque no tienen derecho de reclamar, porque no tienen derecho a unas vacaciones, que es un derecho básico, porque el derecho al descanso es un derecho básico. Entonces, ¿nosotros qué hemos hecho en eso? Hemos equiparado al trabajo en negro o al trabajo mal registrado, a todas estas personas donde no se les reconoce, como una especia de abuso y de discriminación, que es una discriminación en el sentido de que el empleador se aprovecha de esa persona vulnerable y pobre para generarle un trabajo donde, prácticamente, no tiene ningún derecho Dra. Seguí. ¿Esto que usted está diciendo, no lo sabían de siempre? Dra. Malmierca. Sí, pero como que nunca se lo resolvía de esa forma Dr. Padilla. Había un testigo. Dra. Malmierca. Había un testigo; entonces ¿qué hicimos? En base a todos estos principios de discriminación lo asimilamos a los casos donde la palabra de la persona es tomada como prueba y apoyada por el único testigo que acreditaba la prestación del servicio y en ese caso ya se invierte la carga de la prueba y ya va a ser el empleador el que tiene que acreditar que no. Entonces, le dimos la oportunidad a esta persona, que no tenía la oportunidad de probarlo de otra forma porque todo ese tipo de relaciones no se pueden probar de esa manera, le dimos la oportunidad y le dimos otra jerarquía. Ha sido una forma de garantizarle a esa persona que con ese testigo y con su palabra era suficiente para poder acreditar la prestación de servicio y de ahí en más poder garantizarle todos los otros derechos. Ahí había un trabajo muy interesante que hizo Ackerman sobre ese tema que, realmente, me ha parecido fantástico, y si lo complementamos con esta conferencia que se hizo en Brasilia

sobre el acceso a la justicia de las personas vulnerables donde se determina hasta la forma del lenguaje que hay que usar no solo en las sentencias si no en todo el procedimiento. Por ejemplo, el tema de las personas con alguna discapacidad que tengan una persona que los pueda asistir, realmente es muy interesante el trabajo que se hizo y también es algo que se tiene que ir implementando todos los días, como por ejemplo, nosotros decimos, bueno, cuando vienen a tribunales son todos iguales, y hay veces que hay algunos casos, por ejemplo, de enfermedades, una persona que se está por morir y que no es igual a las otras, a esa persona le tengo que dar una prioridad, hacer que el juicio sea un poco más corto porque, realmente, esa persona no sé si va a vivir, como nos ha pasado muchas veces, llegar a una sentencia y la persona ya había fallecido. Creo que esas son todas las cosas que tenemos que ir implementando, ir trabajando, creo que hay que tratar de sacarse un poco el formalismo de la cabeza porque la verdad que la ley, los códigos, los tratados de hoy, las constituciones, nos dan muchas herramientas para poder proteger a los trabajadores y las tenemos que usar. Dra. Rodríguez Campos. Nos ha señalado un montón de herramientas con el Código actual que usted implementaría y la verdad es que muchas están vigentes, yo le preguntaba qué cosas nuevas e hizo una enumeración de un montón de cosas que usted haría con la ley vigente; me parece que ese también es un poco el desafío. Leg. Vargas Aignasse. Además podemos trabajar en reformas importantes escuchándola y también escuchando a otros postulantes, como avanzar con el tema de la oralidad, y muchas cosas que serían importantes. Dra. Malmierca. Y hay algo, por ejemplo, que antes preguntaban mucho, que creo que es un tema que está candente, el tema de la caducidad, por ejemplo, porque preguntaban si la caducidad compatibilizaba con el Derecho Laboral, no porque sea de oficio sino porque muchos piensan que la caducidad no compatibiliza con el principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador. Yo creo que la caducidad es importante porque en cierta forma da una seguridad jurídica, incluso, por ejemplo, en Mendoza, que no tenían la caducidad prevista en el Código la han implementado como una forma de acortar los plazos para que no se difieran en el tiempo. Creo que no atenta contra la irrenunciabilidad porque la caducidad no hace perder derechos si no que es la

MAMAGE

acción lo que se pierde, que incluso en la misma Ley de Contrato del Trabajo está prevista la caducidad con el agravante que en el contrato de trabajo sí se pierden derechos, pero creo que también hablando de reformas hay una reforma que se podría hacer, que me ha parecido muy interesante lo que se hace en las provincias de Buenos Aires y en Mendoza. Hoy sabemos que con el Código Procesal Civil nuevo el impulso procesal es de las dos partes, obviamente que es difícil en la cantidad que uno pueda detectar, un juicio que esté por caducar o no, pero esta acción que ha dado por ejemplo en Buenos Aires y en Mendoza que me parecería muy interesante quizás incorporarlo en el futuro, es la posibilidad de que el trabajador en los casos donde se ha producido una caducidad darle la posibilidad de sanearla. Se lo notifica al trabajador y se le dice, mire su juicio está en tal circunstancia, le doy cinco días para que con el mismo abogado o no porque por ahí capaz que ha perdido contacto con el abogado, a veces uno no sabe cuáles han sido las cuestiones por las cuales se ha demorado tanto, entonces, darle la oportunidad por única vez de que se pueda presentar y sanear esa caducidad, en caso contrario sí se la declararía, pero también ahí viene otro cambio que me parece importante hacer es que por ejemplo en el Código Procesal Civil se dice que cuando una vez declarada la caducidad vuelve todo a fojas cero como si nunca se hubiese interpuesto la demanda, entonces ahí entraría a jugar la cuestión de la prescripción de la acción. Entonces, creo que en el derecho laboral para proteger un poco más al trabajador sería interesante que esa demanda pueda tener un efecto suspensivo de la caducidad y así darle la oportunidad al trabajador que si no ha prescripto su derecho y por ahí a veces que ha estado en manos de un abogado. Dr. Cossio. No confunda, doctora, porque las prescripciones, ley de fondo y estaríamos introduciendo por la norma adjetiva una norma que es ley de fondo, modificanção la ley de fondo. La caducidad no podría tener un efecto suspensivo ni interruptivo porque la Ley de Contrato de Trabajo no lo dice, por lo tanto, no podría. Dra. Malmierca. Al trámite administrativo se le da un plazo. Dr. Cossio. Esa es la modificación de ley adjetiva, por lo tanto no puede tener efecto sobre la prescripción. Dra. Rodríguez Campos. ¿Doctora, en el caso que usted vea que a esto tiende y en el futuro se podría darse algo así en una modificación futura cómo se lo imagina?, ¿queda ahí la demanda suspendido los plazos o a esa demanda la contaría como interruptiva y no tendría el efecto ese que tiene de interrumpir? Dra. Malmierca. Claro. Obviamente, es verdad, hay que cambiar un montón de cosas, hay que tratar de que el trabajador no pierda sus derechos por una caducidad. Dr. Cossio. Ahí sería contradictorio, porque ahí estarías diciendo: no habría que regular la caducidad de la instancia. Dra. Malmierca. No. Dr. Cossio. Porque es de la única forma que no juegue la prescripción. Dra. Malmierca. Sí, lamentablemente no se puede todo, pero sí creo que hay que darle la oportunidad de sanear, porque creo que la caducidad es importante, porque si no tengo esa seguridad jurídica pueden pasar 10 años y dentro de 10 años me levanto y digo yo tenía un juicio que lo sigo ¿Cómo se hace para dejar un derecho latente durante 10 años y después cómo se haría con el tema de los intereses, a quién?, o sea es todo un tema, entonces, me parece que por una cuestión de seguridad, pero bueno. Dra. Rodríguez Campos. Gracias, doctora. Doctora María Alejandra Moyano. Entrevista. Ingresa a la sala la doctora María Alejandra Moyano. Dra. Rodríguez Campos. Buenas tardes doctora. La primera pregunta que le quiero hacer es la siguiente: ¿Qué herramientas usted cree que se podrían utilizar que hoy no se están utilizando para dar mayor celeridad al proceso? Dra. Moyano. En el caso del fuero laboral nosotros tenemos en nuestro Código el artículo que dispone la presencia del juez en la audiencia. Eso no resulta posible ahora por la cantidad de causas que hay en trámites, pero ahora con la creación de los nuevos juzgados entiendo que al ser mayor la cantidad de juzgados sí se va a poder instrumentar. Lo ideal creo que sería si no se establece la oralidad al momento que se generen todos los juzgados, es que el juez esté presente en la audiencia, o sea tomar esa disposición del código para hacerla realidad, porque ahora es una norma que no se cumple, digamos, porque no resulta posible por la realidad del poder. Después hay otras herramientas para dar celeridad. Eso desde el punto de vista procesal. También en lo que es, por ejemplo, la gestión del juzgado: la rotación de tareas, por ejemplo, cada 3 o 4 meses, entre todas las personas, también solucionaría muchas cosas. Por ejemplo, las licencias por maternidad, que en este momento son más largas, son de 6 meses, no hay en el Poder Judicial un sistema de sustitución, de

(Munigh

suplencias. Entonces, sería bueno que haya un equipo de suplentes que pueda ir a retomar esas tareas de la persona que tiene licencia para poder mantener el normal funcionamiento de la oficina judicial. Y otras cosas también, en la práctica, que son muchas. Por ejemplo, el juez tiene facultad para usar más la audiencia del 42. Digamos, también, la forma en que se manejan las causas. Por ejemplo, yo imagino que en un juzgado nuevo -como este- vamos a recibir causas nuevas. De hecho, ya se está asignando el 40% de las causas a los juzgados nuevos que se han creado, a la VII. Calculo que en un momento determinado se van a asignar causas que están en trámite en los demás juzgados. Entonces, también me parece que una forma de mantener la celeridad y que no se sienta el traslado del expediente que ya ha estado en un juzgado, al nuevo juzgado, manejar esas causas. Por ejemplo, creo que lo mejor es darle un tratamiento distinto; que las causas nuevas que se inicien, seguir con los plazos normales que uno maneja, que puede ser de 9 o 10 meses, y tratar que las demás, que están en distintos estadios procesales, se acerquen a esa realidad. O sea, hay muchas herramientas y muchas formas de evitar que se retrotraiga el procedimiento en la gestión. También el tema de la gestión del personal es muy importante. Me parece que el perfil de un juez tiene que ser el de una persona atenta, una persona respetuosa, con empatía, porque el secreto de toda la gestión y de todo el trabajo de un juez -además de los conocimientos jurídicos que tiene y de su formación ética- es la gestión del personal. Entonces, me parece que la inmediación, no solo con las partes en el procedimiento, sino también con la gente que integra el equipo, es sumamente importante. Bueno, eso básicamente, en cuanto a las herramientas que uno puede utilizar. También el tema de la caducidad. Yo estuve pensando, analizando, porque me hicieron esa pregunta en otras entrevistas, y digo hoy: nosotros tenemos el artículo 43 del Código de Procedimiento Civil y Comercial que establece sanciones o medidas disciplinarias. Ahí dice claramente ese artículo que el juez tiene todas las facultades para evitar el entorpecimiento del proceso. ¿Entonces, por qué no, en un primer decreto, hacerle tener presente a los letrados que el entorpecimiento del proceso, por no mover la instancia, puede generar la aplicación de esa sanción? Eso sería una manera, también, de evitar que el procedimiento se detenga, porque la caducidad

en cuanto al espíritu del Derecho Laboral es contraria. Entonces, esa también sería una forma. Creo, entonces, que los jueces sí tienen las herramientas legales, pasa que el tema es cómo se usan esas herramientas. Dr. Cossio. Disculpe, Doctora. No me queda muy clara tu posición con respecto a la caducidad. No ha quedado muy claro. Dra. Moyano. No me parece que sea un instituto compatible con el espíritu del Derecho Laboral, porque si el principio tuitivo para con el trabajador por parte del magistrado hace a la dirección del proceso, también, de alguna manera, el juez tiene una responsabilidad de que ese proceso no caduque; pero la caducidad está establecida en el Código de Procedimiento Laboral, es una norma. Dr. Cossio. El tema es cuando se produce la caducidad, porque también nosotros sabemos que el juez no puede estar controlando expediente por expediente para que no se produzca la caducidad. Dra. Moyano. ¿Por qué no? Sí puede. Dr. Cossio. ¿Sí? Dra. Moyano. Podemos hacer la curación de casilleros, de la misma manera que paralizamos, y analizamos cuáles son las causas que están prontas a caducar, y si no ha dictado ese primer decreto, que es algo que se me ha ocurrido, forma una herramienta, podemos hacer un decreto donde se notifique al trabajador si continúa o no con la instancia. Dr. Cossio. El tema es qué pasa si opera la caducidad, ese decreto ya no tiene sentido. Dra. Moyano. Bueno, en ese caso, claramente. Pero me parece a mí que no es bueno esperar que el problema se produzca. Lo bueno sería que tratemos, desde la gestión, de evitar esos inconvenientes, por eso me planteo la forma de evitarlo, porque desde que se produce, seguramente hasta que se implementen las herramientas o formas novedosas. Dr. Cossio. La mejor forma es política legislativa, que no regule la caducidad de la instancia en el proceso Laboral. Dra. Moyano. Eso sería bueno, pero qué hago ahora que soy magistrado, cómo lo soluciono. Eso sería lo ideal, claramente. Dra. Rodríguez Campos. Tiene la palabra la doctora Seguí. Dra. Seguí. Usted decía qué es lo que precisa un juez, más allá de sus conocimientos del derecho. En la parte decisoria, decidiendo ya, usted ha visto que hay una especie de prejuicio que todavía se repite, hay jueces que son pro obreros, pro empresarios; eso no me suena bien a mí. Ya decidiendo, con una enorme cantidad de normas de fondo que tienen principios de favor, normas procesales que tienen principios de favor, presunciones, con una cantidad

- Ambasan

de sanciones, con el principio protectorio guiándola, ¿cómo se ve ahí, cuando tiene que aplicar la presunción del 23 y todo lo que de ella deriva hasta que tenemos una sentencia? ¿Cómo se ve en esa función? Usted, ¿cómo se siente? Aplicando ese paquete que está puesto para dar igualdad y que se compone de normas adjetivas y de normas de fondo. ¿Cómo se siente haciendo esa tarea, que termina siendo orfebre? Dra. Moyano. Creo que siempre, para tomar una decisión, tenemos que ver el plexo normativo y la jerarquía normativa. A las normas de fondo no las puedo ignorar. Al decidir, en cualquier caso y en cualquier fuero, siempre tenemos que ver todo lo que son los Tratados Internacionales, las normas de fondo, el Código Civil y Comercial Unificado, porque podemos caer en decisiones que sean injustas, parciales o poco objetivas. Creo que el juez es un combo, no es un mero sujeto que aplica las normas y decide casos aislados. El juez está inmerso en una realidad social, en una realidad económica; no solo tiene que usar las normas procesales y de fondo, sino que también su sana crítica; su formación ética es importante también, y es parte de uno de los poderes del Estado, de manera que un juez siempre tiene que tener una visión del impacto de sus sentencias en la sociedad. De manera que yo sería cuidadosa. Si bien hay un principio protectorio para el trabajador, pero también el juez si bien tutela ese derecho del trabajador, es necesario que también sea imparcial. Me parece que siempre tiene que actuar con objetividad, tomando todas las normativas, no dando prioridad, quizás a la norma procesal sino a todo el plexo normativo. Dra. Seguí. Pero cuando el juez tiene el in dubio pro operario ; es parcial o imparcial? Dra. Moyano. El juez tiene un principio que tendrá que observar en el caso particular, digamos que ya está limitado, de alguna manera, por esa norma, porque tiene que hacer, digamos, una defensa de esos derechos; pero para mí depende de muchas cosas, yo no creo que ese principio lo limite a que decida. Dra. Seguí. La pregunta apunta a que para mí existe un prejuicio que está dado, que es el que hay jueces pro obreros y pro empresarios, y resulta que el juez del Trabajo tiene normas subjetivas de las que no se puede apartar, que no las puede elegir, tiene el protectorio, tiene el principio pro obrero en caso de duda, a favor del obrero tanto en el fondo ahora como en la prueba, y son principios que lo obligan, ese es el paquete que lo obliga, está

obligado a mirar con esa mirada de protección, esa es su obligación y esa es su imparcialidad, es parcial si se aparta de eso ¿me entiende la pregunta? El Juez debe liberarse de ese temor. **Dra. Moyano.** El juez tiene que ser una persona liberada, digamos, mentalmente, emocionalmente, de presiones, el juez con miedo no puede resolver, si yo tengo un principio protectorio del trabajador y debo aplicarlo y eso va a generar un problema con alguna de las partes o va a generar como una situación que lo caratulen como que es pro operario, si lo ha hecho conforme a derecho está bien, el juez también tiene que tener una templanza para poder decidir, sino no, no puede dictar una sentencia, y para todo, porque el juez no solo resuelve, también tenemos por ahí el error de creer que un juez solo resuelve, no, sobre todo los jueces de reciente designación se ve mucha novedad en la proactividad de los jueces, en las ideas, como ellos toman la gestión también a su cargo, eso es muy bueno para un juez. El juez tiene que tener toda esa visión general, tanto en las sentencias como en el propio juzgado. Por eso creo que el juez tiene que liberarse de las presiones para poder decidir, porque en definitiva el juez tiene que ser imparcial, la imparcialidad es una garantía de acceso a la justicia y es algo que debe observar. Dr. Marquetti. Doctora, esta es la creación de un juzgado nuevo, no hereda ninguna estructura, personal, ¿cuál sería la impronta que usted le daría al juzgado?, ¿cuál sería el empleado ideal con el que podría contar para que trabaje con usted? Dra. Moyano. En un juzgado nuevo son muchas cosas las que hay que considerar pero, puntualmente, seguramente se va a asignar gente de reciente ingreso y también habrá gente que ya tiene experiencia, lo ideal sería hacer una mixtura entre esa experiencia y la nueva. Para mí lo fundamental es gente que trabaje y que tenga buen proceder, que sea gente de bien, lo que no sepa le puedo enseñar o pedir capacitación, si no la doy yo misma a la capacitación, creo que eso se puede solucionar, lo fundamental es tener perfiles que puedan ser parte del engranaje, que se puedan retroalimentar con el ejercicio de la actividad, ya sea por parte de los funcionarios que este formando la unidad judicial y nueva. Para mí lo fundamental es gente que trabaje y que tenga buen proceder, que sea gente de bien, lo que no sepa se le puede enseñar, se puede pedir capacitación, sino la doy yo misma a la capacitación. Yo creo que eso se puede solucionar, lo

(hundran

fundamental es tener perfiles que puedan ser parte de un engranaje que se puedan retroalimentar por el ejercicio de la actividad ya sea por parte de los funcionarios y de los propios jueces. Lo más importante es la selección de los jerárquicos. Yo me presento, si se diera el caso, tendría entrevistas con las personas posibles de ser ascendidas y vería mucho a la persona, porque eso me parece que es muy importante, la experiencia también. La capacitación es muy importante, porque no solo se la va a recibir desde el Poder Judicial, sino también desde la misma organización de la unidad judicial. Eso en cuanto a las personas; y como le digo, el equipo es en lo que se tiene que focalizar el juez, porque me parece que en la elección del equipo depende del éxito y de cómo conlleve a ese equipo, cómo lo aliente, digamos porque por ahí un juez que no está involucrado en la gestión, no conoce a las personas, no es lo más adecuado para lograr buenos resultados. De manera que lo que vería es, llegado el momento, ver ese perfil de la persona y las ganas de trabajar, creo que lo demás se puede solucionar. Dra. Rodríguez Campos. Muchas gracias, doctora. Se retira de la sala la doctora María Alejandra Moyano. Doctora Leticia Soledad Miqueleiz. Entrevista. Ingresa a la sala la doctora Leticia Soledad Miqueleis. Dra. Rodríguez Campos. Buenas tardes doctora. ¿Por qué quiere ser jueza?, ¿cómo sería su perfil como jueza? Dr. Miqueleiz. Para contestar la primera pregunta, cuento un poco de mí, yo soy abogada desde los 23 años, ejercí durante tres o cuatro años, de ahí rendí el concurso para ingresar al Poder Judicial como ayudante judicial y tuve la suerte de entrar a un muy buen juzgado en un momento oportuno, porque se me permitió crecer profesionalmente muy rápido dentro de la unidad. Estoy en el mismo juzgado desde siempre, hice cédulas, oficios, tomé audiencias, hice planilla fiscal, creo que conozco todas y cada una de las actividades de un juzgado. Soy relatora desde el año 2014, pasé también por prosecretaría y ahora estoy solo con relatoría. Está dentro de mis objetivos profesionales, lo considero un desafío realmente a comenzar a rendir concurso, esta es mi primera entrevista. Me fue bastante bien en los concursos para lo que tenía previsto, primera experiencia así que muy contenta. El fuero, le soy sincera, yo trabajaba más en familia y civil cuando ejercía, pero el fuero, a medida que fui estudiando y conociendo más lo que es el

derecho laboral me fui sintiendo como más atraída, sobre todo por el tema de la justicia social, la sensación que uno está prestando un servicio a los justiciables y obviamente a los profesionales que concurren al juzgado diariamente. En cuanto a la impronta, considero que es necesario que cambiemos un poco los perfiles del magistrado que tenemos en el fuero, estamos con muchas actualizaciones y muchos cambios en la idiosincrasia en lo que es la justicia y en la forma de prestar el servicio, estimo prudente que tengamos jueces más proactivos, más comprometidos, que se actualicen de manera constante y que estén abierto a los nuevos cambios y procesos que vienen dentro de la justicia. El tema de la oralidad, del expediente digital, notificaciones digitales, son todas cuestiones que a jueces que están en niveles de prácticamente jubilados, son cosas que incluso los asustan, porque la resistencia al cambio es tremenda. La verdad es que yo tuve la suerte de salir sorteada en la Escuela Judicial -soy egresada de la primera cohorte de la Escuela- y me sirvió muchísimo para lo que es apertura de cabeza, fue otra mirada, una mirada multidisciplinaria, una mirada avanzada que a nosotros como alumnos muchas veces decíamos: "¿Tan así es? ¿Será que llegará alguna vez a Tucumán?" Lo veíamos como algo muy lejano. ¡Y no, está acá, a la vuelta de la esquina! Ese más o menos sería mi perfil: un juez activo, participativo, que asuma la dirección del proceso como lo está habilitando el Código; un juez abierto, con escucha activa. Hay muchos abogados acá que me conocen y lo saben; o sea, con la idea de formar un equipo que entienda que estamos para prestar un servicio social. Dr. Padilla. Doctora, la felicito por su examen, ha sido muy bueno. Dra. Miqueleiz. Muchas gracias. Dr. Padilla. ¿Usted es relatora en este momento? Dra. Miqueleiz. Sí. Dr. Padilla. A ver, le planteo un caso. Quizás usted ha tenido algo parecido alguna vez. ¿Qué decisión ha tomado o tomaría? Un trabajador que es despedido en 2009 y se practica la planilla de su indemnización en el año 2019; y un mismo trabajador que es despedido en el año 2019 y que se practica su planilla indemnizatoria. Muchas veces veo que por ahí el ajuste por interés no es equiparable al ajuste por paritarias ante un mismo cargo, después de 10 años de juicio, muchas veces sucede que el trabajador, comparando con el salario actual, pierde en esa base indemnizatoria. ¿Cree que dentro del marco legal se podría o

Manhitt

qué decisión tomaría usted ante un caso así? Dra. Miqueleiz. A ver, el trabajador que usted dice que pierde, es el que ha sido indemnizado en 2009 o en 2019? Dr. Padilla. No, no ha sido indemnizado. Fue despedido en 2009, inicia el juicio, transita un juicio de 10 años y cuando va a cobrar su indemnización en 2019, que usted le practica la planilla, advierte cierta diferencia en la indemnización ante un mismo caso de otro trabajador que tenía la misma función y que es despedido en 2019. Dra. Miqueleiz. ¿Y cuál dice usted que es más alta? Dr. Padilla. La actual. ¿Con qué tasa de interés cree usted que podría calcular? Dra. Miqueleiz. Bueno, es complicado compatibilizar la actualización de una indemnización de un trabajador con la inflación y con la situación económica que está pasando el país, y con el tema de paritarias que, dentro de todo, tratan, no de ganarle a la inflación, pero sí estar en una situación relativamente cercana. Los índices, también. Bueno, depende de dónde tomemos los índices. Yo soy del criterio de analizar muy bien las situaciones y en general, al menos nosotros, hoy en día tomamos como muy positivo que se haya liberado a los jueces de la posibilidad de determinar según cada caso particular la tasa a aplicar. Me pasó, incluso, en alguna época, que lo hablaba con el contador del juzgado, la tasa pasiva, en juicios muy viejos, mejoraba más que la activa, entonces él me daba toda la explicación económica. La idea es tratar de que el trabajador no pierda tanto la validez de la plata. Pero lamentablemente no sé si llegamos con una tasa activa. Conozco jueces que a veces aplican una tasa que es media o dos tasas, pero creo que va a depender de cada caso, de la cuantía y de la pérdida del poder adquisitivo de esa indemnización. Lamentablemente a todos nos pasa que sentimos la pérdida adquisitiva del dinero en general. No sé si llegamos con la Justicia a equipararla del todo, que sería lo ideal. Dr. Estofán. Le voy a hacer una pregunta complementaria a la del doctor Padilla. ¿Por qué puede demorar diez años un proceso Laboral? Dra. Miqueleiz. Hay muchas razones. Dr. Estofán. Con que me dé dos es suficiente. Dra. Miqueleiz. No creo que todas sean culpa del órgano jurisdiccional. Dr. Estofán. Si es del órgano jurisdiccional lo va a solucionar usted. Dra. Miqueleiz. Por supuesto, es la idea. En general observo dos demoras graves y complejas en el proceso Laboral. Una de ellas es la traba de la litis. Creo que necesitamos más herramientas para que la traba de la litis sea más rápida. Las empresas en general cambian de domicilio, no lo asientan donde corresponde que es la Dirección de Personas Jurídicas; tratamos de notificar en el domicilio laboral y ya no existe. La traba de la litis, en muchos casos, demora mucho tiempo. Nosotros mandamos el oficio a la Dirección de Personas Jurídicas o pedimos el informe a Secretaría Electoral para tratar de alivianar esa parte, pero también pasa por el abogado que tiene que andar persiguiendo a la empresa y tratar de tener una actitud un poco más activa en ese sentido y no quedarse presentando un escrito una vez al año. Eso también es real. Esa es una de las demoras. Creo que va a mejorar ahora que estamos incorporando las comunicaciones directas vía internet con las distintas instituciones. Dr. Estofán. Le pregunto porque si un proceso Laboral demora diez años, para qué tenemos el Código. Dra. Miqueleiz. Le soy sincera, dentro de mi juzgado -estoy en la V Laboral-, que es uno de los más rápidos, hay una demora promedio de un juicio de dos años y medio, tres, de un juicio normal donde no haya demasiados planteos y que no haya tenido que ser elevado a otras instancias, por supuesto. Pero volviendo al tema, la otra situación que tiene mucha demora en el proceso Laboral es el período de prueba. Lamentablemente, a mi modo de verlo, no se utiliza -y hoy en día la reforma no lo permite- la audiencia del 69 como debería dársela. Hoy en día las partes no concurren, esa es la realidad, porque al producirse la reforma y eliminarse lo que era el apercibimiento, que era, para mi modo de verlo, también muy gravoso, las partes dejaron de concurrir. Ya no hay pérdida de ningún tipo de derechos ni de ningún tipo de herramienta jurídica. Dr. Estofán. ¿Y qué le impide proveer las pruebas ahí? Dra. Miqueleiz. Yo no tomo esas decisiones dentro de mi unidad. Dr. Estofán. Le estoy preguntando a usted como jueza. Dra. Miqueleiz. En el juzgado la magistrada tomó la decisión de dejar firme al acto porque las partes no concurren; se notifica en la oficina y a los cinco días se proveen las pruebas, no se las provee en ese mismo acto por cualquier planteo que pudieran llegar a hacer. No van, más allá de que están notificados pueden plantear alguna nulidad; siempre hay posibilidad de un planteo. Entonces, se agenda el expediente, a los cinco días se lo provee y se lo saca en la siguiente oficina a los cuadernos. Ahora, si concurren las partes por supuesto que, a mi modo

(Maring

de ver, tendríamos que concentrar todos los actos procesales que se puedan en ese momento. Lo que pasa es que tampoco está dentro de la costumbre, el abogado, no es que viene a la audiencia con los testigos, no, está dentro de la costumbre agilizar y muchas veces nos pasó de decir, bueno doctores, a ver, abramos el pliego, hagamos el reconocimiento, ¡ah!, pero la parte no vino, una de las opciones, o fijemos nueva fecha, para una semana, dos semanas, dentro del período probatorio, por supuesto. Pero la mayor demora en realidad está en la producción de pericias y en los informes, por eso les digo, ahora que estamos mejorando y comenzando con la comunicación interinstitucional, entre instituciones, con registro público, con bancos, esa parte, por ejemplo, ya va a quedar en el tiempo, quizás no va a hacer falta incluso mandar el oficio en papel porque ya va a ser oficio digital, va a ser un poco más rápido, a veces tenemos demora de dos o tres meses en contestar un oficio; es cierto que las pericias llevan mucho tiempo, es muy burocrático el sistema de pericias, a mí modo de ver; fijamos fecha de sorteos, se hace el sorteo, se pone la oficina a conocimiento de la parte, la parte deja los bonos, mandamos cedulas, hasta que viene el perito, viene al mes y dice no puedo, adelanto de gastos, corremos traslado, todo es un procedimiento que para mí en una audiencia, por ejemplo, ahora que incorporemos la oralidad no vamos lo vamos a poder resolver un poco más rápido. Pero bueno, acortando esas dos cuestiones creo que vamos a avanzar. Dr. Estofán. Va a demorar un año el juicio. Dra. Miqueleiz. Un año, un año y medio es lo que está previsto. Dr. Cossio. Siguiendo con eso, la pongo en el rol de legisladora, seguramente si viene la Reforma Procesal Civil por detrás viene la reforma de todos los procesales y un poco hablando del tema de la aceleración de los procesos. Hay dos institutos que tiene el Código Procesal que generan, según como se los vea, demoras en el proceso. Uno es la subsanación, o será que yo lo usaba mucho cuando era abogado litigante, que no es excepción, y la caducidad de la instancia. ¿Usted cree que son institutos que deben ser mantenidos en un posible Código Procesal a futuro? Dra. Miqueleiz. Sinceramente, sí se hace un efectivo control del cumplimiento de los recaudos de una demanda apenas ingresa al juzgado y que, en el caso de mi juzgado, por ejemplo, de oficio se solicita que se subsanen las cuestiones que no las contempla la demanda, es muy sencillo rechazar el pedido de subsanación o el planteo de efecto legal que puede realizar la demandada; para mí no es una gran demora del proceso eso, en general nosotros decretamos dentro del plazo previsto en el Código, según nuestras estadísticas, estamos decretando dentro de los dos días, un día y medio, tampoco le vamos a dar tanto tiempo. Por un lado. Respecto a la caducidad, es un instituto que está previsto por una cuestión de seguridad jurídica, no podemos tener juicios eternos, salvo que volvamos al sistema anterior donde prescribía directamente la acción dentro del mismo proceso como el sistema penal. Para mí es un instituto que se debería mantener, no le veo ningún problema en cuanto a demora, incluso, durante el año 2019 en mi juzgado las sentencias de caducidad creo que fueron 12, durante todo el año, no hay tampoco grandes planteos de caducidad. Dra. Rodríguez Campos. Muchas gracias, doctora. Se retira de la Sala la doctora Leticia S. Miqueleiz. Doctora Graciela Beatriz Corai. Entrevista. Ingresa a la Sala la doctora Graciela B. Corai. Dra. Rodríguez Campos. Buenas tardes, doctora. Usted está postulada para un juzgado nuevo, ¿qué opinión le merece esto? ¿Le parece que es una oportunidad para el que sea elegido como Juez? ¿Hay cosas nuevas a implementar o le parece que no incide en que sea un juzgado nuevo? Dra. Corai. A mí me llena de entusiasmo esta reforma judicial, me entusiasma muchísimo esta duplicación de juzgados, de seis a doce, desde una perspectiva estadística, cuento con las estadísticas del año pasado, se evaluaba en aproximadamente 369 casos que entraban por año a lo que es el centro judicial capital, esos 369 casos divididos en los 6 juzgados, nos daban un aproximado de 61 casos por mes por juzgado, si nosotros duplicamos eso, porque ahora va a haber 12 juzgados, tenemos la posibilidad de que tengan aproximadamente 30 causas nuevas por mes. Eso tiene una gran ventaja porque hoy según las mismas estadísticas, el esquema al que estamos arribando de dictado de sentencias definitivas, es de aproximadamente 25 al mes, esto permitiría que esté muy cerca de igualar el ingreso y el egreso de causas, un punto de equilibrio que permitiría implementar reformas y a su vez responder. A mí, el plan estratégico de la Corte me parece muy importante que es caminar en sentido a esa visión de decir queremos un Poder Judicial cercano,

Mulder

comprometido, solvente, que dé una respuesta oportuna. En síntesis, doctora, me entusiasma porque reducir ese volumen de trabajo hace que uno pueda trabajar con otras herramientas, de por sí toda la digitalización nos ayuda, pero es un gran esfuerzo institucional que permitiría mejorar muchísimo la calidad del servicio. Me parece una oportunidad histórica. Dr. Marquetti. El sistema de la indemnización tarifada en la Ley de Contrato de Trabajo, más las agravadas de las leyes especiales por ahí originan que muchas veces las planillas que se hacen sean millonarias y que son alejadas a la realidad del pago de parte de los empleadores demandados y eso ha originado un debate sobre la posibilidad de ver qué se puede hacer, por ahí algunos planteaban que el régimen de la construcción podría ser una alternativa, ¿qué piensa al respecto o se queda con lo que dice la Ley de Contrato de Trabajo? Dra. Corai. He observado esto que dice usted doctor y la verdad que con preocupación, porque una sentencia sólida y muy seria, con aplicación de multas perfectamente aplicadas, estamos hablando de trabajo no registrado, ahora de doble indemnización con emergencia, llega el momento en que es de muy difícil cumplimiento. No soy muy partidaria del régimen de la construcción, porque en la práctica yo tengo 28 años de abogacía, el régimen de la construcción no siempre ha permitido cubrir esa contingencia. Ejemplo, había que entregarle la libreta al trabajador, a esto lo hacían muchas empresas y le entregaban la libreta en blanco, no tenían el aporte hecho, se desarrolló lo mismo un esquema de multas importantes y llegamos al mismo punto que antes, por su puesto se podría armar algo más controlado, más supervisado y, tal vez, sí la ventaja que tendría es de poder previsionar el costo de una desvinculación, porque voy aportando. Creo que tenemos que sentarnos a replantear que, tal vez, puede ser un mix tomando parte del esquema de la construcción que es previsionar, esa es la parte que me parece importante. Vamos ahorrando en una línea de trabajo que si se produce la extinción del vínculo, bueno parte de esa desvinculación está pagada, por ejemplo que sea parte, esa es una de las opciones. Lo otro que me parece muy importante es controlar la efectiva existencia de los importes, porque el empleador puede debitarlo y no depositarlo o puede financieramente usarlo con otro destino; está la cuenta del Banco Nación, la libreta, pero tendríamos que seguir ese camino como

para verificar y evitar situaciones de fraude. Coincido en el aspecto de que las multas a veces son muy onerosas y muy pocos efectivas, y sí me parece conveniente introducir como tiene la Ley 25.323 esa facultad morigeratoria del juez para determinados casos. No es lo mismo una multinacional que una mini pyme, que un unipersonal y esto el juez tiene que poder solucionarlo. Me parece que a esto hay que atenderlo. Dr. Cossio. Hay una frase que a mí me gusta mucho, que es de un jurista español, Nieto García, que dice que el secreto de la justicia no es encontrar la ley adecuada, sino el juez adecuado. Para usted, ¿cuál es el perfil del juez adecuado, sobre todo teniendo en cuenta las características del Fuero Laboral? Dra. Corai. Me gusta mucho esa frase, Doctor. En esta época de tantas reformas e innovaciones, porque estamos tratando de tomar el ritmo de la vida desde lo tecnológico y desde las necesidades, he sostenido en otras entrevistas que no sé si son tan necesarias las reformas como avanzar en la implementación de los recursos que tenemos. Para mí los recursos que hoy tiene un juez en el Fuero Laboral son muy amplios, porque en principio tenemos un Código que tiene previsto un esquema de oralidad que hoy tiene una dificultad grande de implementación por el volumen de trabajo. Ahora, con los juzgados nuevos creo que va a haber mucha más posibilidad de implementación. La actitud proactiva del Juez Laboral para mí es muy relevante, aun cuando dicte sentencia el Juez Laboral en este momento puede avenir a las partes usando parámetros que no sean necesariamente ni coactivos ni sugestivos, como pueden ser la jurisprudencia del Fuero, las propuestas cuantitativas, directamente. En relación a la audiencia de conciliación, propiciar con el texto actual que tenemos de nuestro Código, si bien no hay la sanción por la incomparencia lo que me gustaría a mí es estimular la comparencia, o sea, estímulos positivos que digan que las partes están citadas a concurrir en tal día, los abogados tendrán una especial valoración de esta conducta procesal o de la comparencia, en el momento de la regulación de honorarios. Tratar de no generar dilaciones en los plazos que no están en el Código. Ejemplo: si la audiencia no se hace porque no han concurrido, bueno, decretemos la prueba y la tengamos lista, y a los tres días que esté firme no esperemos a ponerle la oficina, si el acto de la audiencia ya fue. Entonces, esto, que es la herramienta procesal que

Martine

está. Además, la reforma en lo institucional, en lo estructural, que permite generar más juzgados; más todo lo que significa convencionalidad, reglas de Brasilia, todo esto hace que hoy el Juez Laboral tenga facultades. El Juez Laboral es un juez que tiene facultad de dirección, facultad de dictar sentencia ultra petita. O sea, tiene una trascendencia social, porque es un juez muy cercano al orden público, que con estas herramientas creo que puede hacer mucho. Un factor que me parece importantísimo es que las partes tengan la oportunidad de acceder al juez. Supongamos que la gente no concurra a la audiencia, pero que si concurre, que lo reciba el juez, no un empleado. Eso sí, en la experiencia profesional, a veces el trabajador viene muy angustiado por lo que significa estar en juicio por un reclamo alimentario, lo ve al juez y es una persona que responde frente a él y le dice: "En este camino se va a ir direccionando su proceso". El juez es la respuesta del Estado, es la cara del Estado en la controversia. El trabajador muchas veces está angustiado, desesperado y a veces desconfiado, hasta que el abogado le dice: "Venga, vamos a ver el expediente". Eso es lo que la gente necesita. Dr. Vals. O en la audiencia sale el empleado y dice: "¿Se han puesto de acuerdo? y los abogados decimos "No". Dra. Corai. Hoy en día tenemos eso, que es una triste distorsión, porque por el volumen que hay entonces salen y dicen: "¿Hay o no hay acuerdo?" Y a veces el señor ha ido con toda su expectativa de verlo al juez, de verlo a su empleador que a su criterio le debe y que le debe injustamente, que ha tenido que someterse a ir al juez. Para mí eso es construcción de paz social. Eso es poner las cosas en orden. "Señores, acá hay un litigio, acá hay un derecho, el juez, el Estado, va a poner orden", pero en esta construcción pueden consensuar, pueden reunirse aunque tienen intereses opuestos. Esos factores a mí me entusiasman mucho en esta reforma Laboral y creo que los jueces van a tener muchos elementos para trabajar. Dr. Cossio. Yo tengo una teoría sobre eso, porque el 69 era en presencia del juez, pero de un juez que no dictaba sentencia. Era de un juez que simplemente estaba a los efectos de la conciliación, con un volumen grande, pero no dictaba la sentencia. Ahora, con la incorporación de la doble instancia, ya el juez que está en esa audiencia es el que, en definitiva, va a dictar el fallo sobre la cuestión. Sobre eso, ¿qué opina usted de la incorporación de la doble instancia en el fuero Laboral? Dra. Corai. Para mí la doble instancia es muy saludable. Creo que el sistema que traíamos nos había llevado a una gran dilación de los procesos, en contra de lo que fue el objetivo inicial: una sentencia única y ejecutable; se había distorsionado el recurso casatorio porque se hablaba mucho de cuestiones que más bien eran de hecho y de apreciación de la prueba, la arbitrariedad se ensanchó y la realidad es que el proceso no concluía rápido. Los juicios estaban entre 3 y 5 años, eran procesos muy largos. La doble instancia, que creo que con la incorporación de los nuevos juzgados, va a permitir agilizar la sentencia de grado y, a su vez, la cámara va a tener el rol de cámara; va a tener que revisar con el recurso de apelación y la Corte va a llegar a las instancias y con los límites del 130, con las condiciones que están puestas en la normativa, pero el esquema funciona ya en la práctica y con los 6 juzgados que teníamos con una celeridad muy superior. Se está hablando de juicios Laborales de un año o de un año y medio con sentencia. El tema del juez que participa activamente en la audiencia y dicta sentencia me parece que es un elemento que hay que pulir. Primero, el juez tiene que cultivar mucho la prudencia y evaluar bien lo que dice. Fórmulas conciliatorias pueden surgir de la jurisprudencia de la Cámara o de la Corte, porque no sé si ustedes recuerdan pero hubo una época en la que en todos los procesos laborales se reclamaban horas extras como un rubro adicional hasta que se empezó a determinar la rigidez probatoria, el rechazo y la condena parcial de costas; desparecieron las horas extras. Bueno, eso es un criterio jurisprudencial que ha resultado ordenador. Entonces, el juez de primera instancia puede poner en conocimiento determinada jurisprudencia que existe sobre algunos temas de la controversia y puede a veces decir que hagan propuestas -que a mí en la profesión me ha servido mucho- cuantitativas, económicas, "usted está dispuesto a pagar, bueno, ¿cuál es la oferta?, y hablemos solo de números sin la procedencia de los rubros o no. Dr. Cossio. En realidad, eso es la aplicación del 38 Procesal Civil. Dra. Corai. Exactamente, doctor. Dr. Cossio. Que las fórmulas conciliatorias no implican prejuzgamiento. Dra. Corai. Exacto. Y eso está relacionado con el rol del juez, o sea que el juez esté dispuesto y tenga el espacio; me refiero al espacio temporal para poder recibir, para proponer y para escuchar, siempre dentro de los

(Municipal

límites de lo posible, pero creo que sí se puede. Dra. Rodríguez Campos. Muchas gracias. Se retira de la Sala la doctora Graciela B. Corai. Dra. María Gabriela Brandán. Entrevista. Ingresa a la Sala la doctora María G. Brandán. Dra. Rodríguez Campos. Buenas tardes, doctora. Cuéntenos por qué quiere ser juez. Dra. Brandán. Es un desafío muy importante. Yo ingresé al Poder Judicial por concurso, como ayudante judicial. Después de ocho años de experiencia litigando he visto que podía aportar desde mi poca o mucha experiencia; es una buena oportunidad de aportar lo que aprendí afuera y lo que estoy aprendiendo adentro. Yo estoy de relatora en la IV Laboral. Me parece que podría ser un buen aporte el doble enfoque que tengo porque el haber pasillado, litigado, conocer al cliente, llevar el caso, tramitarlo, ahora estar del otro lado, analizarlo al expediente, resolverlo por supuesto con las directivas de mi jueza, me ha aportado una amplitud mayor, un aprendizaje constante, y me parece un desafío importante. Dr. Estofán. Doctora, ¿cuántos relatores hay en su juzgado? Dra. Brandán. Actualmente somos cuatro relatores en el juzgado. Dr. Estofán. ¿Cuántas sentencias se dictan en promedio por mes? Dra. Brandán. En promedio, entre 25 y 30 sentencias. Dr. Estofán. Más o menos, 6 o 7 sentencias por cada relator. Dra. Brandán. Sí, más o menos. Dr. Padilla. Doctora, ¿qué podría aportar para acelerar los procesos laborales? Dra. Brandán. Se habla mucho del tema de la oralidad, me parece sumamente importante, quizás llevarlo a cabo con las herramientas que tenemos, porque tenemos un Código que trata de avenir a las partes con una conciliación que sea conciliación, no como se está trabajando actualmente, o la utilización del artículo 42, que son dos herramientas que se podrían usar mucho mejor para tratar de avanzar en el proceso más rápido. La oralidad me parece muy importante, pero en un marco no en el actual, en un proceso completamente oral no en el marco actual que tenemos. Actualmente, en mi juzgado, por ejemplo, se llevan a cabo de 12 a 14 audiencias entre testimoniales, absolución, por día y me parece materialmente muy difícil que un juez tome todas las audiencias y se aboque a toda la función jurisdiccional. Sí entiendo que frente a una oralidad el juez no podría hacer frente a todo eso, actualmente, pero sí con las herramientas que tenemos que el juez tome la

audiencia del 69 y tome una audiencia del 42 cuando crea que sea necesario, con el fin de acortarlo al proceso. Nos encontramos en un enfoque de todo un procedimiento nuevo, más la oralidad, desde la parte material, físicamente hablando de la estructura del juzgado, desde la parte humana, con personas que tengan conocimiento, que tengan el manejo del sistema y, por supuesto, con funcionarios y empleados que trabajen de forma integral y conjunta, es algo que se puede llevar a cabo con la oralidad, en un plazo de un año, una sentencia, que sería lo ideal, un año o año y medio, sería fantástico. Dr. Cossio. ¿Usted cree que puede haber oralidad plena en un proceso laboral? Porque dijo que con las actuales condiciones considera que no puede haber oralidad plena Dra. Brandán. Lo que yo quería apuntar es, quizás me he expresado mal, en el tema de las audiencias, que un juez tome todas las audiencias que hay dentro de un juzgado Dr. Cossio. ¿Quién tomaría en el lugar del juez las audiencias? Dra. Brandán. En el contexto actual me resulta materialmente imposible pensar que un juez tome esa cantidad de audiencias por día, como es el contexto actual, que son las audiencias que se llevan a cabo Dra. Rodríguez Campos. ¿Serían más jueces? Dra. Brandan. Más jueces o menos cantidad de audiencias por día, hay audiencias que van a requerir mucho más tiempo, en un proceso oral quizás todo lo que serían las pruebas dentro del proceso no se van a resolver en diez minutos, como quizás hoy sí las audiencias del 69. Entonces, o más cantidad de jueces o realmente en funcionamiento de los nuevos seis juzgados disminuyendo la cantidad de juicios que hay en cada juzgado. Dra. Rodríguez Campos. Muchas gracias, doctora. Se retira de la Sala la doctora María G. Brandán. Doctor Cesar Gabriel Exler. Entrevista. Ingresa a la Sala el doctor Cesar G. Exler. Dra. Rodríguez Campos. Buenas tardes, doctor. Primero, cuéntenos por qué quiere ser Juez, cuéntenos sus antecedentes profesionales, de donde viene, donde está trabajando y qué impronta le podría al juzgado. Dr. Exler. En cuanto a antecedentes hice, por un lado, ejercicio profesional hace 16 años y además trabajo en el mismo período, en relación de dependencia. Tengo la visión tanto en lo que es fuera del mostrador y también estar en una oficina con un grupo de trabajo. En cuanto a la pregunta por qué ser juez, considero que con los años que tengo de ejercicio en el fuero, que al poco

Manufact

tiempo de recibido me incliné, fuero laboral es lo que me apasiona, es en donde me siento cómodo y he llegado a un punto de la carrera que siento que estoy en condiciones de aportar desde otro lugar. Eso en cuanto a la experiencia que entiendo luego de muchos años de ejercicio adquirido, por qué ser juez. Dra. Rodríguez Campos. ¿Cuántos años de ejercicio tiene, doctor? Dr. Exler. 16 años, inclinado siempre para el fuero laboral. Desde estudiante tuve la inclinación por el derecho laboral, he sido alumno del doctor Frascarolo y justamente me había tocado estudiar la materia en un momento que mi papá fue despedido de su trabajo. Entonces, la verdad que he tenido una visión muy pragmática en lo que implicaba la tutela de los derechos del trabajador. Más allá de la cuestión teórica, de la formación académica que por los menos en esos años de facultad nos daba la universidad, he podido entender cada una de las situaciones que las leyes laborales protegían. Entonces, bueno, desde muy temprana edad siempre he tenido la vocación de ejercer en el fuero laboral. Después con el tiempo también he empezado a ver la visión de la parte patronal, es decir que creo que estoy en condiciones de estar en el medio de un litigio y dirimir lo que son los conflictos de intereses en donde si bien las fuerzas que estén en juego no son de igual magnitud, he tenido la oportunidad de estar en ambos lados de las partes de un proceso laboral. Dr. Marquetti. ¿Doctor, qué piensa, un tiempo atrás por ahí algunos postulantes a magistrados eran cuestionados por medios de comunicación, por legisladores de la oposición al oficialismo, incluso por altos magistrados por no haber tenido una trayectoria académica, una trayectoria dentro de la facultad que a criterio de ellos era un poco invalidante como para ser magistrado, cuál es su opinión, usted piensa que tener muchos aplazos en la carrera lo inhabilita moralmente para ser juez? Dr. Exler. El requisito constitucional es la idoneidad para el cargo, creo que es un elemento importante para ver la solvencia técnica de un concursante. No podría decir si es algo moral, pero desde el punto de vista técnico es un antecedente que me parece que sí se lo debería considerar de manera negativa. En cuanto a la pregunta que ha quedado pendiente sobre qué impronta le daría al juzgado, bueno yo como les decía al comienzo después de haber trabajado en oficinas y en grupos de trabajo, entiendo que en primer lugar es muy importante

el factor humano, si bien es un juzgado, no deja de ser un grupo de personas en donde tener al personal motivado y sobre todo en un juzgado de Primera Instancia en donde la productividad y la eficiencia de cursos es muy importante el uso que el magistrado hace, porque son en definitiva recursos públicos. Me parece que tener al personal motivado es una cuestión muy importante. Para eso el juez tiene que ser el primero en llegar al despacho, tiene que ser el último en retirarse y además conocer las capacidades personales de cada miembro del juzgado para estimularlo y potenciarlos individualmente. Otra cuestión importante es la rotación del personal, sobre todo los que hacemos laboral, después de determinado período un empleado, un oficinista, lo que fuera, se agota, se satura y es como que empiezan a hacer las cosas de manera mecánica, entonces, la rotación sería un factor importante para tener al personal estimulado y además con la ventaja que cuando haya alguna ausencia por motivos de licencia, de enfermedad o lo que fuere, voy a tener un personal capacitado para cubrir diferentes tareas y no tener a las partes, a los letrados pendientes de la restitución de la persona que están con licencia. En segundo lugar, estuve pensando mucho en el tema del fallo de la doctora Rey Galindo que se está aplicando ahora en lo que es derecho de familia y por qué no hacerlo extensivo al derecho laboral. Nosotros, también, continuamente estamos con trabajadores que en muchos casos tienen un nivel de instrucción un tanto limitada. Entonces, que un juez del Trabajo tenga en consideración eso a la hora de redactar su sentencia, me parece que es un punto que acercaría a las partes, a los ciudadanos, a la Justicia para dar una fácil comprensión del texto de una sentencia. Dr. Cossio. Doctor, volviendo a la respuesta: Usted ha sido muy categórico cuando ha contestado con respecto al tema de los aplazos. Lo que a mí me preocupa es cómo se objetiva eso, porque cómo sabemos cuándo un juez es idóneo según la cantidad de aplazos, ¿cuáles aplazos lo hacen idóneo y cuántos no? ¿cómo regularía usted, suponiendo que fuera legislador o constituyente, para poner requisito para el ejercicio de la magistratura. Dr. Estofán. Él dijo que a más aplazos, más estudió, más sabe. Dr. Cossio. Perdón, entendí al revés. Dr. Exler. Entonces, me he expresado mal, posiblemente. Dr. Cossio. Lo que a mí me preocupa es cómo se objetiva eso. Dr.

Minutell

Exler. Sí, se podría tabular cantidad y, además, según los aplazos. Por ejemplo, si yo ahora estoy concursando para Juez del Trabajo, un aplazo en la materia Derecho Laboral tendría que tener mucha más entidad que en otra área del Derecho, como Derecho Penal, por ejemplo. Porque se podría hacer como tabulaciones, en cuanto a un criterio cuantitativo y cualitativo. Cuantitativo, la cantidad de aplazos; y cualitativo, si tienen injerencia o no en la materia. Es un poco la impronta que tiene este Consejo en diferentes materias, por ejemplo, en cuanto a solo los estudios. No es lo mismo un posgrado en Derecho Laboral para este cargo que yo venga con un posgrado de familia. Dr. Cossio. Siempre se valora lo positivo, no lo negativo. O sea, acá no hacemos una valoración de lo negativo: "Ah, porque tiene tantos aplazos no está idóneo para el cargo". Acá lo que se ve es lo positivo, si es que lo tiene al posgrado o maestría; no la parte negativa. Usted ha sido muy categórico, pero cómo se hace. Leg. Najar. Doctor, quisiera apuntar algo: no todas las facultades califican de la misma manera. Hay facultades privadas y facultades públicas. No todas, a pesar de que en la mayoría son los mismos profesores los que enseñan, no califican de la misma manera. Algunos pueden aplazar y en otra facultad al mismo examen lo pueden aprobar. Entonces, lo que él está indicando, en parte, también se tornaría subjetivo. Dr. Cossio. Por eso, lo que a mí me preocupaba es cómo se objetiva eso, porque en definitiva estamos agregando un requisito a lo que nuestra Constitución Provincial exige para el ejercicio de la magistratura. Dr. Exler. Pero es valoración de antecedentes. Dr. Cossio. No, porque acá nunca se ha valorado. Dr. Exler. Está bien, estamos hablando de algo innovador. Pero entre todos los antecedentes, si partimos de la base que es una valoración de parte del Consejo, toda valoración va a ser siempre subjetiva, sea positiva o negativa. Siempre va a estar la valoración de cada consejero en el caso en particular. Ahora, se pueden dar los puntajes -como yo digo- incluso en el Reglamento están tabulados los puntajes para los concursantes. Entonces, puede ser una referencia y siempre va a haber un margen para la discreción, pero bueno, el tema es acotar en la mayor medida y siempre que sea razonable y para mayor prudencia, ese margen de discrecionalidad. Dr. Estofán. ¿En cuántos se recibió, doctor? Dr. Exler. La hice en seis años a la carrera. Dr. Estofán. Tuve un aplazo en Derecho Comercial 1, que la había rendido libre. Dra. Rodríguez Campos. Gracias, doctor. Se retira de la Sala el doctor César G. Exler. La Dra. Rodríguez Campos propuso realizar un cuarto intermedio para realizar una calificación parcial. Siendo hora 16:55 se reanuda la sesión. Por Secretaría se hace ingresar al siguiente postulante a entrevistar. Dra. María Constanza Romero. Entrevista. Ingresa a la Sala la doctora María C. Romero. Dra. Rodríguez Campos. Buenas tardes, doctora. Tiene la palabra el doctor Padilla. Dr. Padilla. Doctora, ¿usted es relatora de qué juez? Dra. Romero. Del doctor Mercado, de la Sala 1 de la Cámara Laboral. Dr. Padilla. Doctora, en el caso de que usted sea juez y un proceso compruebe la existencia de trabajo no registrado. ¿Qué indemnizaciones y multas, y qué otras medidas tomaría en la sentencia que dicte? Dra. Romero. Depende de si están cursadas las intimaciones pertinentes. Tenemos la Ley nº 24013, la Ley nº 25323 y el artículo 27 de la Ley nº 23545, que es notificar a AFIP. Dr. Marquetti. Doctora, si usted tuviera que participar eventualmente en alguna comisión reformadora del Código Procesal Laboral, ¿cuál sería su idea?, ¿en qué podría contribuir a los fines de, sobre todo, buscar la celeridad que tanto se le reclama al fuero Laboral? Dra. Romero. Claramente, la implementación de la oralidad; replicaría, de alguna manera, el proyecto de Código Civil y Comercial, proyecto presentado en la Legislatura, con una audiencia preliminar, una audiencia de vista de causa y una audiencia de prueba. Me parece que eso sería fundamental. Buscaría una norma específica en materia de caducidad, modificaría el tema de los recursos de aclaratoria que ahora tienen sustanciación que genera una dilación innecesaria y honorarios que son elevados y desproporcionados con respecto a la naturaleza del recurso y a la cuestión que se resuelve. Me parece interesante lo que he visto en el Código Procesal Laboral de Buenos Aires sobre la notificación al demandado en el domicilio laboral, no solamente en el domicilio real, por todas las dificultades que genera a veces, en donde todo el intercambio epistolar se produce desde el domicilio laboral y cuando hay que correr traslado de la demanda se utiliza el domicilio real, con todas las complicaciones que eso trae aparejado. Eso, básicamente. Me gusta que el Código Procesal de Buenos Aires tiene esto de que en la audiencia preliminar se determina exactamente cuáles son los hechos

(Milliam)

controvertidos y, por lo tanto, cuál es la prueba conducente para evitar un dispendio en materia probatoria y dilaciones innecesaria; y, después, bueno, la producción de la prueba en la siguiente audiencia. Después, hay algo que me parece muy importante y rescatable, que es la posibilidad de la declaración voluntaria de las partes, la confesional con pliego o libremente, y la posibilidad de indagar al testigo también y de volverlo a citar en caso de que se considere pertinente. Dr. Padilla. ¿Cómo es la confesional? ¿Libremente? Dra. Romero. En el proyecto de reforma hay una posibilidad de ofrecer la prueba confesional con pliego o para que -entre comillas- sea interrogado, sea preguntado, libremente. Dra. Rodríguez Campos. Muchas gracias, doctora. Se retira de la Sala la doctora María C.-Romero. Doctora Carolina Mercedes Ruiz Posse. Entrevista. Ingresa a la Sala la doctora Carolina M. Ruiz Posse. Dra. Rodríguez Campos. Buenas tardes, doctora. Tiene la palabra el doctor Cossio. Dr. Cossio. ¿Es su primera entrevista, doctora? Dra. Ruiz Posse. Es mi primera entrevista. Dr. Cossio. Entonces, ya que es su primera entrevista, preséntese. Dra. Ruiz Posse. Mi nombre es Carolina Ruiz Posse, me recibí en la Universidad Nacional de Tucumán, tengo 34 años de ejercicio de la profesión; estoy casada con un abogado también, soy hija de abogados, en mi familia hay muchos dedicados al derecho; tengo cuatro hijos. No sé qué más les puedo decir. Dr. Cossio. Su preparación académica, su vida profesional. Dra. Ruiz Posse. Estudié en la Universidad Nacional de Tucumán, me recibí ahí, me he dedicado siempre al ejercicio profesional, solamente; soy abogada de pasillo, abogada litigante, y he ejercido el Derecho Laboral durante muchos años, tanto de parte del empleador como del trabajador, he representado a ambas partes. Dr. Padilla. Hizo un muy buen examen, doctora. Dra. Ruiz Posse. Muchas gracias. Dr. Cossio. Viendo sus puntajes y antecedentes, me doy cuenta que, sobre todo, porque usted está hablando de tantos años de ejercicio profesional, nosotros pertenecemos a una vieja escuela, donde la capacitación no estaba al alcance de la mano como está hoy. ¿Cómo ve usted la posibilidad que brinda la Escuela Judicial de capacitarse? ¿A futuro usted va a participar en este tipo de actividades académicas? Dra. Ruiz Posse. Me encantaría. Realmente me parece que la Escuela Judicial cumple una función fundamental. He pensado, inclusive, en inscribirme. Realmente, me iba a inscribir este año y se me pasó la fecha, porque yo me quería inscribir este año. Me parece que uno tiene que capacitarse durante toda su vida, uno no puede dejar de capacitarse, todos los días se aprende, creo que es muy importante. Dr. Cossio. ¿Qué la lleva a concursar para ser Magistrado? Dra. Ruiz Posse. Yo cuando me recibí quería ser abogada litigante, uno sale con tantas ganas y tantas fuerzas a los pasillos de tribunales, pero después de muchos años de ejercicio profesional, en los últimos años se me empezó a despertar la vocación por la Magistratura, sobre todo porque creo que puedo aportar mucho desde mi experiencia, he visto muchas cosas en el ejercicio de mi profesión y creo que tengo mucho para dar todavía, eso es lo que me motiva, más que nada. Dra. Rodríguez Campos. Usted viene litigando hace mucho entonces lo hizo en dos escenarios distintos, en la instancia única y ahora con la doble instancia. ¿Qué nos puede decir, qué opinión le merece la reforma? Dra. Ruiz Posse. Cuando yo comencé mi ejercicio profesional había doble instancia, porque la instancia única creo que fue a partir del año 1991, yo me recibo en 1985, litigué en doble instancia y luego pasamos a la instancia única. Veo muy beneficiosa la vuelta a la doble instancia porque me parece que se formaba un cuello de botella en la Cámara. ¿Qué pasaba? El juez de Conciliación y Trámite que es el que conocía todo el expediente, conocía las partes, presenciaba, teóricamente, la audiencia de conciliación que es tan importante, llevaba el expediente y de golpe se lo sacaban e iba a la Cámara y ahí demoraba dos o tres años hasta que la Cámara se ponía al tanto de ese expediente, los juicios demoraban mucho, cinco, seis años. Creo que con el sistema de la doble instancia es mucho más fácil porque el juez al tener un conocimiento desde el comienzo del expediente tiene más facilidad para poder dictar una sentencia y, además, no llegan tantos expedientes a la Cámara, me parece que es muy beneficioso el sistema. Dra. Rodríguez Campos. ¿Qué opinión le merece el 130 respecto a la casación? Dra. Ruiz Posse. Yo creo que está bien que se haya restringido el acceso a la casación, porque con el sistema de instancia única la Corte pasaba a ser una segunda instancia, lo cual no es el espíritu de ese Cuerpo; la Corte no es una instancia más, la Corte es un recurso extraordinario que es para casos donde se viola una norma

Mulibra

de derecho, donde no se aplica correctamente una norma de derecho. Me parece que cargar a la Corte con el sistema de ser una instancia más, era demasiado, entonces me parece bien que se restrinja mucho los casos en que va un expediente a la Corte, que pueden ir en casación. Dra. Rodríguez Campos. Muchas gracias, doctora. Se retira de la Sala la doctora Carolina M. Ruiz Posse. Doctora Sandra Alicia González. Entrevista. Ingresa a la Sala la doctora Sandra A. González. Dra. Rodríguez Campos. Buenas tardes, doctora. Tiene la palabra el Legislador Vargas Aignasse. Leg. Vargas Aignasse. Qué opina si en el fuero Laboral se avanzara en la oralidad del proceso, ¿lo ve positivo o no le parece que sería adecuado? Dra. González. Me parece que es la mejor opción, tenemos las herramientas para poder avanzar hacia la oralidad y adaptar el fuero como lo están haciendo los fueros paralelos. La experiencia en lo Civil está haciendo positiva, me ha tocado ir a una audiencia preliminar y poder ver cómo el juez ha puesto en acto, la inmediación, de abreviar plazos, de concertar actos y puede ser muy positivo en lo Laboral. Nosotros en el Fuero Laboral con el Código que tenemos hemos perdido un poco la intervención judicial en el proceso y esta es la oportunidad. Si tenemos el rol de ser un juez que interviene, que se involucra con todas las nuevas herramientas que trae, por ejemplo hoy, el SAE, aprender a manejar ese sistema va a hacer que el juez se dedique a la función jurisdiccional y que el personal de la oficina jurisdiccional pueda hacerse cargo de los procesos internos de trabajo para que el juez pueda dedicarse más a hacer sentencias. Creo que poder trasladar la oralidad en una reforma o sin una reforma, quizás con una simple acordada hasta que la Legislatura pueda ponerse al día con hacer un código de procedimiento laboral integral que un poco recepte no solo las modificaciones del proyecto que hay es el Código Civil y Comercial o las modificaciones del Código Civil de la Nación, el juez laboral igual puede hacerlo, tal cual como está el proceso poder aggiornarlo y seguir mejorándolo, porque se viene haciendo, de hecho ha mejorado desde que se ha modificado el procedimiento y tenemos la doble instancia instaurada. Yo he tenido muchas sentencias que han demorado un año y medio o dos y es bueno porque también creo que se ha instaurado una suerte de competencia entre los juzgados de preocuparse por estar el día, por bajar las tasas de demoras. Entonces, hoy el Sistema de Administración de Expedientes, tengo entendido porque he tratado de involucrarme un poco en cómo va a funcionar como herramienta, le va a dar al juez muchas maneras de medir el trabajo de cada funcionario de la oficina judicial y eso le va a permitir tener más control y organizar el trabajo. Leg. Najar. Usted, viéndose juez y habiendo manifestado los distintos procedimientos que se han instaurado en los cambios, ¿qué otra impronta daría al juzgado desde su punto de vista, tanto interno como procedimental? Dra. González. Creo que hay que partir de un análisis del material humano, del factor humano en la realización de la unidad judicial sería para mí la principal preocupación. Se trata en este caso de un juzgado nuevo, que se va a formar con gente con experiencia y quizás con gente sin experiencia, entonces, tener la conciencia como juez designado, no conozco el manejo interno del juzgado, haría reuniones para poder lograr la funcionalidad, conocer lo que a cada uno le gusta hacer, capacitar, usar las herramientas de gestión para poder lograr que el proceso de trabajo sea eficaz para llegar a la solución que es la sentencia o el convenio homologado. Dr. Vals. ¿Cómo haría si un abogado le pide una audiencia, lo recibirías en presencia de la secretaria, le diría que venga también la otra parte, cómo se manejaría en el trato con los abogados litigantes? Dra. González. Creo que el juez tiene que poder hablar cada vez que se lo solicite, cuidando de resguardar el derecho de las partes, quizás sí al principio, porque siempre hay que cuidarnos un poco también de la opinión pública, porque tenemos el deber de ser independientes e imparciales, podría estar con mi secretaria, varios lo hacen y creo en la comunicación, creo que el juez tiene una función social, creo que no solo está obligado frente a la parte, sino que atender hoy es algo que en la Escuela Judicial nos enseñaban que a nivel de la Corte de la Nación, había hasta incluso voceros cuando el juez no se sentía preparado para presentarse frente a la parte, o especialistas en comunicación y sé que a nivel de la Corte existe una acordada con relación a eso. He leído en algún lado también con relación a ese tema, así que creo que sería informarnos, cuidarnos de custodiar el derecho de defensa de ambas partes para no romper la independencia. Dra. Rodríguez Campos. Gracias, doctora. Se retira de la sala la doctora Sandra. A. González.

morphil

Doctora Roxana Alejandra Esperguín. Entrevista. Ingresa a la sala la doctora Roxana A. Esperguín. Dra. Rodríguez Campos. Buenas tardes doctora. El doctor Albarracín le va a hacer una pregunta. Dr. Albarracín. ¿Doctora, cómo pondera esta nueva etapa del funcionamiento de la doble instancia? Dra. Esperguín. Yo trabajo en la Cámara Laboral, soy relatora de la Sala II y mi opinión es que me parece favorable esa implementación, principalmente porque el justiciable tiene otra instancia de apelación, porque anteriormente pese a que podía ir en casación a la Corte, la casación siempre es un recurso extraordinario, es decir que ahora quedarían las funciones de la Corte para restringir los recursos extraordinarios, inclusive la admisibilidad de la casación. Cuando nosotros la revisamos para dar o no una admisibilidad de recurso, está acotada realmente la admisibilidad del recurso, porque está cumpliendo las funciones de recurso extraordinario que siempre debió tener. Y bueno, tiene una garantía el justiciable, una doble instancia, una garantía constitucional, y que sea revisado por otro tribunal, realmente un tribunal ordinario preparado para eso, acotado a los agravios. O sea, es como que está más restringido el acceso a la Corte y es el tribunal idóneo para resolver esa cuestión, la casación. Antes era el tribunal de sentencia, como que ahí estaba mezclado ser tribunal de sentencia y a su vez veíamos también apelaciones. Entonces, ahora realmente hay una doble instancia. Me parece favorable para el justiciable. Dra. Rodríguez Campos. ¿Doctora, siempre se ha desempeñado en el Fuero Laboral? Dra. Esperguin. Desde que me recibí trabajé 20 años en el ejercicio de la profesión y luego ingresé al Poder Judicial. En primer lugar, al Centro de Mediación Judicial, porque soy mediadora. Bueno, ahí como que veía que podía realizar una mejor labor porque recién se instauraba la mediación previa y obligatoria acá, en Tucumán. Era como que podía sumar a una mejor administración de Justicia desde ese lugar, cuando he tenido conocimiento de la mediación. El Doctor Estofán siempre decía: "Hay que vender la mediación". Era un poco la encargada de instruir a los abogados, decir en qué consistía el proceso de mediación, de concientizarlos un poco, que la gente esté con una idea favorable hacia la mediación, porque nadie quería ir a la mediación. Para todo el mundo era una pérdida de tiempo. Yo les mostraba los beneficios, las bondades de la

mediación, que podía acortar plazos, que realmente había una participación de los justiciables, de las partes, era muy importante la participación. Más allá de los plazos, que las partes puedan ser colaborativas en ese acuerdo, que pueden ser más presentes, no tanto de los abogados o delante de un juez, que el juez es el que decide. Acá las partes están como más empoderadas. Y bueno, en el desarrollo de la profesión siempre he ejercido como abogada laboralista. Para mí siempre ha sido un Derecho que desde el principio, desde que me he recibido, me ha apasionado mucho. Me he dedicado y estudiado mucho; me he capacitado en el Derecho Laboral, que me parece un Derecho protector, que está muy comprometido con la situación social, con las causas sociales. Digamos que eso es algo que me atrae y con lo que me identifico con ese tipo de relaciones. Tanto como abogada como cuando he ingresado a Tribunales, ahora también me desempeño en la Cámara Laboral por pedido del Doctor Mercado. Primero he sido relatora de él y ahora relatora de la Sala II, de proyectos de sentencia. Y bueno, es como un nuevo rol, digamos. Siempre con una vocación de justicia. Creo que todos hemos iniciado la carrera de abogado persiguiendo un ideal de justicia, en la vocación de servicio y uno va cumpliendo distintos roles de acuerdo a la madurez de cada uno, en que va incursionando en otras etapa profesionales o de su vocación. Esto es lo que me lleva también a presentarme acá. Dr. Cossio. Me interesa, sobre todo porque viene del ejercicio profesional, donde estuvo del otro lado del mostrador, ahora está de este lado, si bien en relatoría, pero conoce el funcionamiento, el perfil de los jueces, que me diga, según su percepción, qué características tiene que tener un juez Laboral en los tiempos que están corriendo. Dra. Esperguin. Principalmente, un juez proactivo, un juez presente, tanto en el manejo del juzgado, que le dedique muchas horas de trabajo; que esté comprometido con esta causa para que funcione y salga adelante el juzgado, porque cuando ejercí era habitual que trabaje de mañana y de tarde, lo que no es habitual en Tribunales. Pienso que el juez, en ese sentido, es el que da el ejemplo, es el líder del equipo de trabajo; si el juez fija audiencias a la tarde o viene a la tarde. A la doctora Rodríguez Campos la vemos que llega a la siete de la mañana,

(manuage)

al igual que al doctor Leiva. Aunque a veces parezca que son simbolismos, en realidad implica que uno quiere estar presente desde esa hora, que está disponible para su trabajo, está comprometido con el trabajo. Tiene que ser proactivo en el sentido también de que, por ejemplo, se ha implementado la oralidad en el proceso Civil, pese a que nuestro Código Procesal no tiene una oralidad, pero sí una audiencia de conciliación, habría que instrumentar los medios necesarios como para que la gente concurra a la audiencia de conciliación o fijar una audiencia distinta, llamar a una audiencia del 42, porque es importante la presencia de las partes. Les comentaba este tema de que soy mediadora y siempre, a partir de esa experiencia, ha sido distinta mi visión del derecho, mi visión de la vida personal, como que se involucran las partes y toman decisiones que dan una seguridad de un cumplimiento efectivo de los convenios. O sea, es bueno que las partes estén presente o tengan un conocimiento directo con el juez; manifiesten su conflicto, su problema, más allá de que puedan hacerlo por escrito, pero la presencia del juez, la inmediatez es algo esencial en este tipo de procedimientos, para mí. Ha quedado desvirtuado desde el momento en que no se imponen sanciones para la incomparencia de las partes a la audiencia, pero sería esencial que concurran las partes. Lo mismo que la presencia directa del juez en las audiencias de testigos, en las confesionales, es un avance porque ya el juez directamente en ese momento resuelve cuáles son las cuestiones controvertidas, qué es lo que tiene que probar las partes, qué pruebas van a producir. Inclusive, hay muchas cuestiones que se pueden resolver en esa audiencia, lo que implica un ahorro del tiempo, por supuesto. Soy alumna, también, de la Escuela Judicial en donde tenemos muchas materias relacionadas con el tema gerencial, con el tema de gestión. Nos hacen hincapié, por ejemplo, en cuánto tiempo demora un expediente para que lo decrete el despachante, cuánto tiempo demora en firmarlo el juez, que a uno le parece por ahí que es exagerado que hasta lo midan en tiempo material; por ejemplo, una hora, 35 minutos; bueno, uno hacía ese ejercicio y a lo mejor le parecía un poco exagerado, si bien uno no va a cumplir con ese cronograma, se iba volando al despecho del juez a quitarle el expediente a los 15 minutos, pero es como que

tratan de transmitirnos la idea de que no hayan demoras innecesarias, dilaciones innecesarias que muchas veces está paralizado el trámite, más en el caso de un juez laboral que tiene las funciones atribuidas por el Código, como director del proceso puede por sí mismo instar a que prosiga esa casusa, siempre viendo qué podemos hacer dentro del juzgado. Por ejemplo, si está en la letra y uno puede de oficio mandar una cedula, inclusive libre de derecho, para notificar una sentencia al domicilio real del actor, y bueno, que el juez lo disponga y no que esté esperando en el casillero. Pero bueno, son cuestiones que hacen a un retardo en el servicio de justicia, siendo que los derechos del trabajador son de carácter alimentario, gente que está esperando tanto tiempo y bueno. Creo que en parte es por eso como que la sociedad también hace una crítica siempre hacia la justicia, hay que tratar de contribuir para que mejore esa visión, esa imagen que tiene la justicia ante la ciudadanía, porque nosotros es como que fuéramos los gerentes de una empresa y ¿quién sería nuestro cliente?, el justiciable, el ciudadano que acude a tribunales en búsqueda de una respuesta a su conflicto, quien acude en búsqueda de una solución de su conflicto, de su problema. Dra. Rodríguez Campos. Muchas gracias, doctora. Se retira de la Sala la doctora Roxana A. Esperguín. Doctora María Elena Aguirre. Entrevista. Ingresa a la Sala la doctora María E. Aguirre. Dra. Rodríguez Campos. Buenas tardes, doctora. ¿Qué opinión le merece la doble instancia en el fuero laboral? Dra. Aguirre. La doble instancia fue muy positiva, sobre todo en el tiempo entre inicio y el dictado de sentencia, porque cuando llegaban los expedientes a la Cámara era tanto el trabajo que teníamos tres o cuatro años de retraso, en cambio ya que se pusieron a la marcha ahora porque fue también todo un cambio para los juzgados de Primera Instancia, era todo nuevo, ahora tengo un juicio que fue de dos años, desde el inicio hasta dictar sentencia. Entonces, en ese aspecto es bastante positivo por el tema del tiempo. Dr. Padilla. En un caso de un reclamo por despido discriminatorio, respecto a la carga de las prueba, quién cree que de las partes la tiene y en cuanto a la reparación si reclamase una reinstalación y un subsidio ¿qué consideraría en caso de comprobarse que el mismo sea discriminatorio? Dra. Aguirre. Todos los rubros que me reclame en la

Mulan

demanda; el empleador tiene que decir que si fue un despido tiene que demostrar que no fue discriminatorio. Sr. Vals. El expediente digital, la implementación, como abogada litigante ¿le merece alguna consideración? Dra. Aguirre. Con respecto al tema del expediente digital el tema del expediente digital aparentemente aparte. Dr. Vals. Ahora, creo que acá empieza en dos juzgados el tema del expediente digital, ¿cómo lo vería a este tema? Dra. Aguirre. Va a ser positivo, siempre y cuando, obviamente, todas modificaciones que se vayan haciendo van a estar comprendidas por las estructuras correspondientes, porque a veces, por ejemplo el tema de lo que serían las notificaciones digitales está teniendo un problema con respecto al escáner, no todos los juzgados tienen escáner. Al expediente digital es a donde tenemos que llegar, va a ser positivo y sobre todo para laboral. Con respecto a la firma digital observé ciertos vacíos que pueden llegar a plantearse dentro del proceso que todavía falta algo. Leg. Najar. En cuanto a las actualizaciones de los intereses en las indemnizaciones, qué cree usted que sería lo más conveniente, los intereses pasivos, activo o un mix? Dra. Aguirre. Hoy está con las tasas activas, lo veo positivo, porque durante mucho tiempo se vino aplicando los intereses pasivos y muchas veces la planilla no reflejaba la inflación que todos sabemos que pasa en un país. La tasa activa es positiva sobre todo para el trabajador, al aplicar antes la tasa pasiva era como que prorrateaban los años. Leg. Najar. ¿Cuánto sería lo lógico que tardaría un expediente en llegar a sentencia? Dra. Aguirre. Lo lógico, lo razonable sería como máximo dos años o un año y medio. Dra. Rodríguez Campos. Gracias, doctora. Se retira de la sala la doctora María Elena Aguirre. Doctora María José Torres. Entrevista. Ingresa a la sala la doctora María José Torres. Dra. Rodríguez Campos. Buenas tardes doctora. ¿Es su primera entrevista? Dra. Torres. Sí. Dra. Rodríguez-Campos. ¿Has participado en otros concursos del CAM? Dra. Torres. Sí, fui citada a otra entrevista pero no vine porque estaba muy lejos en el orden de mérito y no valía la pena, pero ahora he decidido venir. Dra. Rodríguez Campos. ¿Se había inscripto en el fuero laboral? Dra. Torres. Sí. Dra. Rodríguez Campos. ¿Doctora, por qué quiere ser jueza? Dra. Torres. Porque a nivel

personal me parece una forma de culminar una carrera profesional y a otro nivel me parece que es una forma de volcar en el Estado en lo que uno cree y en lo que uno ha trabajado todos estos años, me gusta el trabajo en el Estado, trabajo en la administración pública, pero me parece que desde el lado judicial uno puede trabajar un poco más tranquilo fuera de los avatares políticos que a veces influyen en la administración pública. Yo trabajo en el municipio de Las Talitas. Dr. Marquetti. ¿Doctora, a su entender cuáles serían las virtud que tendría que caracterizar a un juez? Dra. Torres. El juez tiene que tener, en primer lugar, una capacidad para organizar el trabajo en equipo, para definir las condiciones dentro del juzgado y como muy importante interiorizarse en la lectura del expediente desde el primer día, porque lo que más demora hoy por hoy es el tema de los decretos, lo cotidiano del movimiento del expediente. Uno como abogado de pasillo ve que muchas veces tiene que presentar dos o tres escritos hasta que el juez entienda que es lo que uno está pidiendo y se nota mucho si el juez está involucrado desde el primer día porque conoce y decreta bien un expediente. O sea, no solo el prosecretario interviene en el decreto, sino que el juez cuando firma o cuando dirige el proceso realmente, sino se vuelve un trámite que tiene tantos vericuetos y laberintos que al final uno termina llegando a la sentencia exhausto, no solo el abogado, sino las partes, también. Dr. Marquetti. ¿Usted es abogada de pasillo? Dra. Torres. Sí. Dr. Marquetti. En caso se ser elegida, ¿cuál sería su relación con sus hoy colegas? Dra. Torres. Bueno, una busca respuestas en esto, en la celeridad del proceso, en que se entienda lo que se está pidiendo, en que el juez se involucre, en que tome las audiencias personalmente, en caso de que sea necesario y que realmente, cuando el juez va a la audiencia, sepa de qué está hablando, qué es lo que uno está pidiendo, cómo se ha trabado la litis, qué es lo que uno ha reclamado, cuál ha sido la posición de la otra parte y no que se note que está como manejando de oído la cosa, tratando de salir más o menos airoso de la situación, pero que no tiene idea de qué es lo que se ha planteado en el expediente. Dra. Rodríguez Campos. Doctora, en la conformación del Juzgado, ¿usted cree que el juez tiene que tener relación con el liderazgo respecto del

Ministry

personal o eso está reservado al Secretario y el Juez tiene que tener un rol dedicado únicamente al juicio? Dra. Torres. No, creo que el juez tiene que estar involucrado. El Juez es el que dirige. Está bien que se encargue el fedatario y que en lo más cotidiano quizás tenga más trato, pero el Juez tiene que estar totalmente involucrado del movimiento del Juzgado. Por eso digo, desde el primer decreto, si el Juez sabe qué es lo que se está decretando y no firma lo que le pone el prosecretario, va a ser un juicio que avance mucho más rápidamente que con un juez que no está involucrado. Y para eso necesito un liderazgo con el personal en lo cotidiano. Dra. Rodríguez Campos. Muchas gracias, doctora. Se retira de la Sala la Doctora María José Torres. Doctora María Rosa Torasso. Entrevista. Ingresa a la Sala la doctora María Rosa Torasso. Dra. Rodríguez Campos. Buenos días, doctora, bienvenida. ¿Es su primera entrevista en el CAM? Dra. Torasso. Sí, o sea que ya soy una persona mayor que viene aquí a molestar. Dra. Rodríguez Campos. No, encantados de tenerla acá y agradecidos de que participe. Dra. Torasso. No, en realidad yo soy la agradecida con ustedes, porque la verdad es que fue algo interesante, que me gustó muchísimo. Los felicito. Dra. Rodríguez Campos. ¿Ha participado en otro concurso o está participando en otro que esté en curso? Dra. Torasso. Sí. En realidad, este va a ser el final, porque ya he decidido mi motivación personal. Para acceder a la magistratura fue al solo y único efecto de que, por llevar toda una vida en el ejercicio de la profesión liberal, ejercerla desde el otro lado del mostrador. Como se dice, más allá de una realización personal. Obviamente, la profesión me ha dado todo; es una profesión que tiene una amplitud cultural extraordinaria y única, debo reconocerla y la admiro. Así como la padezco en los pasillos, que a veces vuelvo giratorias las puertas de los juzgados, también así me encanta, porque solo ella y solo la profesión de abogada tiene la pasión necesaria, que creo que es similar a la que puede tener un médico. Tengo colegas contadores -digo colegas, porque yo enseño Derecho Tributario- y aparte vengo del secundario como Perito Mercantil. Paso a contestar para no dispersarme. La idea mía era conocer el otro lado de mi función, porque uno conoce solamente el ejercicio de la profesión liberal: el asesoramiento, la parte

técnica, etcétera, pero quedaba lo otro. Y por eso, concursar fue lo máximo y llegar, ya es aleatorio. Es como todo en la vida. Dr. Padilla. ¿Pero por qué es la última vez? Dra. Torasso. Bueno, "última vez" porque yo ya he decidido afincarme en proyectos personales. Por ejemplo, hoy mi proyecto -y quizás les parezca un absurdo- es terminar mi casa. Por razones personales he quedado sola, a toda mi familia se le ocurrió morirse, que es algo que tomo como designio de Dios, porque eso no depende de uno. Entonces, ante esa alternativa pasé a heredar cuatro sobrinos: No tengo hijos, soy soltera. Lo que pasa es que yo vengo de una educación en donde tener hijos no se podía hacer en soltera. Es decir que para mis padres hubiera significado una afrenta moral muy seria en esa época. Entonces, mi alternativa hoy es construir la casa de mis padres, terminar de cobrar lo que me deben, construir mi humilde casa porque no tengo lujos ni los pretendo, terminar la construcción de mi casa, finalizar eso y poder irme de vacaciones, porque nunca me fui de vacaciones. Así que he decidido claudicar del concurso y dedicarme a mi profesión liberal, y lo que sí quiero hacer es mi pasión que es Derecho Tributario. Dr. Morof. Y terminó el curso. Dra. Torasso. Sí, doctor, me recibí, y no solamente que me recibí, lo hice en Ciencias Económicas porque no nos dejaron rendir acá. Dr. Morof. Nos ha quedado una materia para terminar. Dra. Torasso. Fuimos compañeros con el doctor, no sabía que usted estaba acá. La estaba terminando a la carrera y el doctor Chit, junto con Eduardo que está en AFIP, me dice que se había ido a Ciencias Económicas, que lo terminó y que sacó un muy lindo puntaje. No lo puede presentar, porque yo presenté el trabajo en diciembre cuando se cerraba el concurso, o sea que nadie se enteró que soy Especialista en Tributación. Dr. Cossio. ¿Y qué la llevó a concursar Laboral? Dra. Torasso. Porque toda la vida hice Laboral. Yo empecé cuando la Secretaría de Trabajo estaba en la calle San Martín. Reconozco que primero empecé trabajando gratis dos años en Tribunales para aprender derecho porque no tengo a nadie de la familia que me enseñe. Entonces, tenía que trabajar en las defensorías oficiales. En las defensorías oficiales, cuando estaban acá en la calle 9 de Julio, se aprendía de todo porque usted tenía Laboral, Civil y Comercial. Entonces, cuando me recibo no

Chillian of

tenía una máquina de escribir; mi padre -el cual falleció cuando yo tenía 12 añosme dijo: "María, si vas a ser, que nadie tenga que decirte nada a vos, y por favor que nadie te señale con el dedo. Si lo vas a hacer, hazlo bien, si no, no hagas nada". Y yo le dije: "Yo voy a ser abogada". Bueno, ese es el momento en el que decidí ser abogada, y me di cuenta de que estaba sola en el mundo porque no tenía quien me enseñara ni siquiera un apersonamiento. Entonces, cuando ingrese a la práctica hice amigos. A los 24 años ingresé a las defensorías oficiales y me decían: "Grandota, anda a Civil", "Grandota anda a Penal". Empecé así e hice de todo; me enamoré de Derecho Laboral y trabajé siempre en la parte del Derecho Laboral, y todos mis juicios son de experiencia Laboral y Civil, porque soy otra convencida que el abogado tiene que saber, esencialmente, Derecho Constitucional y Derecho Civil. Es una pasión, es algo que te tiene que brotar. Y de ahí, ya la especialidad, que es laboral, es extraordinaria, es genial. Dr. Cossio. Le pregunto al revés, ¿si tanto le gusta lo Laboral por qué ha hecho la especialización en Derecho Tributario? Dra. Torasso. Paso a contarles. Porque yo tengo una lealtad con mis amigos, en el momento en que me recibí lo hice por todas mis amistades que me prestaron libros y que pude acceder a libros. En el momento en que nosotros estudiábamos, estudiábamos Derecho Real de Mariani de Vidal, estudiábamos Derecho Administrativo, seis o siete tomos, el doctor Goane una vez nos permitió hasta que hiciéramos el programa nosotros, en forma analítica para poder rendir, porque teníamos siete tomos, los de Gordillo, los de Cassagne, es decir, había que estudiar de muchos libros. Yo, familia humilde, no se lleven de mi apellido, descártenlo, pobre de solemnidad absoluta, cuestión que cuando yo me recibo ahí empieza la alternativa y esa sanción que ya tenía de mi padre, moral, por parte de él y de mi madre que se aterrorizaba por mi carácter, imagínense si ahora en grande soy así, impetuosa, en joven mucho más, entonces, mi mamá me decía "por favor María, estudia para escribanía porque eso es para una dama, la abogacía no", ella no quería que yo fuera abogada, quería que sea escribana; lo mismo fui porque me recibí. Pero la idea en la alternativa estaba de poder llegar a recibirme, y bueno, esa pasión por el Derecho Tributario surge por una amiga. El padre médico, tenía en ese momento la biblioteca universitaria del cual el padre le compraba todos los libros, se llamaba Cecilia Vidal, y se llamaba digo porque con Cecilia concursamos todo, junto con la doctora Casar, cursamos la última materia y casi todos nos recibimos en camada, porque en esa época nos recibíamos así y solamente podríamos cursar cuatro materias al año. Al momento de recibirnos, Cecilia se casa y consigue un trabajo como secretaria en el Registro Público de Comercio de Catamarca, el cual le daba una seguridad económica y no podría desecharla. Cuando nos recibimos Cecilia me dice "vos vas a seguir mis pasos", ¿yo a quién más le podía consultar? A nadie, y nos inscribimos para concursar en Derecho Tributario y seguí los pasos de ella. Entonces, me inscribí con Cecilia, ella ingresa al Registro Público de Comercio de Catamarca y queda en el Registro y yo quedo solita en el concurso. ¿Qué pasa? Que a Cecilia le viene un tumor en el cerebro, 32 años, se me la va la flaca, y yo dije esta es la obligación moral que yo tengo para con mi amiga y le voy a demostrar que podría haber ingresado, ingresé por concurso. Y también me enamoré del Derecho Tributario, fue mi última materia, la aprobé con ocho, con la doctora Posleman. Fue muy lindo, yo soy una enamorada del Derecho, me gusta, reitero, es la carrera que tiene la mayor amplitud cultural. Dr. Padilla. ¿Qué haría usted como jueza para que los procesos laborales sean más rápidos? Dra. Torasso. Los transformaría en orales, pero en el sentido que, puedo ser un poco exagerada, yo creo que un abogado que lleva una causa y no puede sintetizar su caso en 15 minutos, no sirve. ¿Por qué? Porque si usted viniera a mi estudio como independiente, me trae la causa, me trae su problema, su situación personal, trabajé sola toda mi vida, pero evidentemente tengo que sentarme a estudiar eso, afianzar mi posición, porque puede haber en un paneo generalizado, una opción. Otra de las características y de los defectos que tiene el derecho laboral en sí es la situación de demora del proceso y la oralidad sintetizaría el proceso, pero sí requeriría una mayor especialización por parte del abogado, una mayor concentración y reitero, muchas veces no es solamente desconocimiento porque usted al conocimiento lo va a adquirir con 10 libros que yo le ponga, pero no sé si usted va a tener ese tac que le falta que le llaman sentido

Mindigues

común que es el menos común de los sentidos. Entonces, por ahí a veces uno ve muchas cosas y tiene que analizarlas y muchas veces uno se constituye en kamikaze. Dra. Rodríguez Campos. Gracias, doctora. Se retira de la sala la doctora María Rosa Torasso. Finalizadas las entrevistas se dispuso la realización de un cuarto intermedio. Reanudada nuevamente la sesión los consejeros resolvieron asignar las siguientes calificaciones a los entrevistados: 1. Rey, Horacio Javier 8,50 puntos. Para así calificarlo los consejeros tuvieron en cuanta sus respuestas en torno al funcionamiento de la doble instancia. Su posición sobre la posibilidad de aplicar la oralidad en materia procesal laboral. La importancia asignada a las audiencias. 2. Aquino, Rubén Darío 9,00 puntos. Los consejeros tuvieron en cuanta para así calificarlo sus respuestas seguras y precisas en torno a tasas de interés aplicables. Su posición sobre la doble instancia en materia procesal laboral. La importancia que le asigna a las facultades previstas en el art. 42 del Código Procesal. 3. Malmierca, María Dolores 8,00 puntos. Se tuvo en cuenta para así ponderarla sus apreciaciones sobre las modificaciones que realizaría al Código Procesal para dotarlo de mayor celeridad. Su impronta para el ejercicio del cargo. Su posición sobre la aplicación de tasas de interés a los créditos laborales. 4. Moyano, María Alejandra 8,00 puntos. Se consideraron sus respuestas relativas a las herramientas que utilizaría para dotar al procedimiento de mayor celeridad. Su mirada sobre la caducidad de instancia. La impronta que le daría al juzgado. 5. Corai, Graciela Beatriz 9,00 puntos. Los consejeros entendieron que debía asignarse tal calificación en razón de sus respuestas claras y solventes. Su posición sobre la incorporación de la doble instancia en materia laboral. La impronta que le daría al trabajo. 6. Miqueleiz, Leticia Soledad 8,00 puntos. Para calificarla de este modo se entendieron pertinentes sus respuestas sobre su perfil como jueza. Su posición sobre la aplicación de las tasas de interés a créditos laborales e indemnizaciones del sistema de la LCT. 7. Brandán, María Gabriela 8,00 puntos. Los consejeros entendieron que debía calificarse de esta manera a la concursante en razón de sus respuestas vinculadas al funcionamiento de los juzgados de Capital. del Centro Judicial La primera instancia del trabajo

importancia que le asigna a las audiencias en el proceso. Su propuesta para dotar de mayor celeridad al trámite judicial 8. Exler, César Gabriel 7,00 puntos. Se entendió que era pertinente calificar de este modo al concursante en razón de sus respuestas escuetas. Su visión respecto a los aplazos como inhabilitante moral para ejercer la magistratura. Su experiencia como abogado de libre ejercicio profesional. 9. Romero, María Constanza 8,00 puntos. Se consideró adecuado puntuar de esta forma a la concursante en razón de sus respuestas en torno a las indemnizaciones y multas que toaría en las sentencias que dicte como posible jueza. Su opinión sobre el impacto de la oralidad en el trámite laboral. Las cuestiones que modificaría del actual proceso para poder dotarlo de mayor agilidad. 10. Ruiz Posse, Carolina Mercedes 8,00 puntos. Se calificó de esta manera en razón de sus respuestas vinculadas a su vocación por ser jueza del trabajo. Su posición respecto del art. 130 en materia de casación. Su opinión sobre la oralidad en materia laboral. 11. González, Sandra Alicia 8,00 puntos. Para así calificarla los consejeros evaluaron su posición sobre la oralidad en el proceso laboral. La impronta que le daría al juzgado. La consideración que le daría a las audiencias en el proceso. 12. Esperguín, Roxana Alejandra 7,50 puntos. Se tuvo en cuenta para puntuarla de esta manera sus respuestas sobre la importancia de la medicación. La mirada sobre las cualidades que debe tener un juez/a. Su experiencia como relatora del fuero. 13. Aguirre, María Elena 7,00 puntos. Se tuvo en cuenta para calificarla de esta manera su visión sobre los beneficios de la doble instancia en materia laboral. Su posición respecto de la figura del despido discriminatorio. Su mirada sobre las tasas de interés aplicable. 14. Torres, María José 7,50 puntos. Los consejeros tuvieron en cuenta para así calificarla sus respuestas sobre la impronta que le daría al juzgado. Las cualidades necesarias que debe tener un juez/a. 15. Torasso, María Rosa 7,50 puntos. Se consideró para así ponderarla sus respuestas sobre su vocación por el derecho laboral. Su experiencia como abogada de libre ejercicio profesional. Su aporte para poder agilizar los procesos laborales. En base a las calificaciones asignadas, el orden de mérito definitivo quedó conformado de la siguiente manera: 1. lugar: Rey, Horacio Javier 75,75 puntos; 2. lugar: Aquino, Rubén Darío 73,70 puntos; 3.

(mangh)

lugar: Malmierca, María Dolores 72,15 puntos; 4. lugar: Moyano, María Alejandra 71,30 puntos; 5. lugar: Corai, Graciela Beatriz 70,60 puntos; 6. lugar: Miqueleiz, Leticia Soledad 70,20 puntos; 7. lugar: Brandán, María Gabriela 66,75 puntos; 8. lugar: Romero, María Constanza 66,50 puntos; 9. lugar: Exler, César Gabriel 65,60 puntos; 10. lugar: Ruiz Posse, Carolina Mercedes 64,75 puntos; 11. lugar: González, Sandra Alicia 64,40 puntos; 12. lugar: Esperguín, Roxana Alejandra 63,65 puntos; 13. lugar: Aguirre, María Elena 62,10 puntos; 14. lugar: Torasso, María Rosa 62,35 puntos; 15. lugar: Torres, María José 62,35 puntos. Se ordenó notificar a los interesados. No habiendo más asuntos para tratar, se da por finalizada la reunión, suscribiendo los consejeros presentes de conformidad

siendo las 18:20 horas. EDGARDO SÁNCHEZ CONSEJERO SUPLEMPE CONSEJERO SUPLEMPE CONSEJO ASESCRUE LA MAGISTRATURA or. Luis Jose Cossid CONSEJERO TITULAR ita. ELEONORA RODRIGUEZ CAMPOS CONSEJO ASESPER DE LA MAGISTRATA PRESIDENTE CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA E.ERO . PLENTE CONSEJOASESORDELANAG DR. ESTEBAN PADILL DR CARLOS SA CONSEJERO TITULAR CONSEJERO SUPLENTE CONSEJO ASESUA DE LA MAGISTRATURA CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA LEG JAVIER MOROF CONSEJERO SUPLENTE NELIOASESOR DE LA MAGISTRATURA DR. DIEGO E. VALS CONSEJERO TITULAR CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA CONSEJERA SUPLENTE
CONSEJORES RELA MAGISTRATURA
CONSEJORES OR DE LA MAGISTRATURA MALVINA SEGUİ CONSEJERA TITULAR CONSCIOACESOR DE LA MAGISTRATURA

ANTEMIDOY FE MAMMEN