

ACTA N° 320. Lugar, fecha y hora de inicio En la ciudad de San Miguel de Tucumán, a veintiséis días del mes de junio de 2019 siendo la hora 17:00, en su sede administrativa abre su sesión trescientos veinte el Consejo Asesor de la Magistratura bajo la Presidencia del **Dr. Fernando Juri**. **Asistentes:** **Leg. Roque Cativa** (suplente de los legisladores por la mayoría parlamentaria); **Dr. Luis José Cossio** (titular por los magistrados del Centro Judicial Capital); **Dra. Elena Grellet** (titular por los magistrados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros); **Dr. Marcelo Fajre** (titular por el estamento de los abogados matriculados del Centro Judicial Capital); **Dr. Diego Vals** (titular por los abogados matriculados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros); y **Dra. Julieta Tejerizo** (suplente por el estamento de los abogados matriculados del Centro Judicial Capital). En la presente sesión se toma versión taquigráfica de las manifestaciones efectuadas por los miembros del Consejo por parte del Cuerpo de Taquígrafos de la H. Legislatura de Tucumán. En caso que un Consejero lo requiera expresamente se dejará constancia en el acta de la manifestación en cuestión. **ORDEN DEL DÍA:** De acuerdo a lo dispuesto en los arts. 7, 13 inciso d) y concordantes del Reglamento Interno del Consejo Asesor de la Magistratura, el orden del día para la sesión n° 320 y que fuera remitido anteriormente a los señores Consejeros por correo electrónico es el siguiente: 1. A consideración acta de la sesión anterior. 2. Trámite de los concursos n° 180, 181 y 182 (Vocalías de Cámara Penal, Salas I y II del Centro Judicial Concepción). 3. Concurso n° 187 (Juez/a Correccional en lo Penal de la II Nominación del Centro Judicial Capital): a conocimiento solicitud de prórroga del jurado para contestación de la vista corrida respecto de impugnaciones contra el dictamen. 4. Asuntos varios. 5. Concurso n° 165 (Juez/a del Trabajo del Centro Judicial Capital): etapa de entrevistas personales; concursantes a entrevistar: 1 - MENA DE BULACIO, ANA MARÍA: 61,90; 2 - ROMERO, MARÍA CONSTANZA: 60,20; 3 - LÓPEZ DOMÍNGUEZ, MARÍA CARMEN: 58,50; 4 - LIZÁRRAGA, MARCELO VÍCTOR: 58,35; 5 - GONZÁLEZ, SANDRA ALICIA: 57,80; 6 - CORAI, GRACIELA BEATRÍZ: 57,70; 7 - MARQUETTI, LUIS ALBERTO: 57,70; 8 - MALMIERCA, MARÍA DOLORES: 57,40; 9 - FERNÁNDEZ CORONA, MIGUEL ENRIQUE: 56,70; 10 - JOGNA PRAT, EZIO ENRIQUE: 56,10; 11 - RIVERO, RAMÓN RICARDO: 55,70. **DESARROLLO DE LA SESIÓN: I.- A consideración acta de sesión anterior.** Dio inicio la sesión el Vicepresidente poniendo a consideración el primer punto del orden del día, consistente en la aprobación del acta


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASesor de la MAGISTRATURA


de la sesión anterior y al no existir observaciones fue aprobada. **2. Trámite de los concursos n° 180, 181 y 182 (Vocalías de Cámara Penal, Salas I y II del Centro Judicial Concepción).** Se le concedió la palabra a la Dra. Grellet, quien manifestó que respecto a este tema, en la última sesión había hecho saber su posición respecto al concurso n° 180, de la necesidad de escuchar a un consultor técnico; agregó que en este concurso, puntualmente, hay tres impugnantes y que en esa oportunidad el Dr. Estofán había sugerido que analizáramos el 181 y el 182. Que en esos concursos hay, en cada uno, siete impugnantes, se repiten los nombres entre los impugnantes de los tres concursos, y después de hacer un análisis de los exámenes, de las impugnaciones y de lo manifestado por el jurado cuando se le corrió vista, siempre dejando a salvo la honorabilidad y la capacidad indudable del jurado, hay aspectos que dice observar en que los impugnantes han señalado sobre los que el jurado no se ha expedido y algunas otras circunstancias que expresó haberlas señalado en la sesión anterior, lo que la llevan, dice, a inclinarse por remitir los tres concursos a un consultor técnico, sabiendo que es una medida excepcional a la que recurre este Consejo, pero sostuvo que le parece que la situación lo amerita. Tomó la palabra el Dr. Vals, sosteniendo que desde su estamento se había propuesto en la sesión anterior que el consultor fuera un representante de los abogados, pero recordó que se lo había propuesto al prestigioso doctor Baclini. Se acordó designar consultor técnico, Dr. Baclini, dándole plazo hasta el día 24 de julio debido a la feria judicial para que remita su opinión. **3. Concurso n° 187 (Juez/a Correccional en lo Penal de la II Nominación del Centro Judicial Capital): a conocimiento solicitud de prórroga del jurado para contestación de la vista corrida respecto de impugnaciones contra el dictamen.** Puso en conocimiento la Secretaria que habían pedido una prórroga extraordinaria de cinco días hábiles para contestar las vistas dadas las dificultades para reunirse, y que la estarían presentado antes de comenzar la feria. Ante la consulta del Dr. Fajre, respondió la Dra. Nacul que el jurado estaba integrado por los Dres. César Turbay, Juan Pablo Reynaga - que es Juez Federal- y la Dra. Cecilia Goyeneche -del Litoral-. Los consejeros prestaron conformidad con la concesión de un plazo de cinco días hábiles para la remisión de la opinión y se dispuso notificar al jurado la resolución de la prórroga. No habiendo temas para tratar en el punto IV Asuntos varios, se continuó con el siguiente punto del orden del día. **5. Concurso n° 165 (Juez/a del Trabajo del Centro Judicial Capital): etapa de**

entrevistas personales. Se iniciaron las entrevistas previstas en el orden del día. Los diálogos de la presente entrevista fueron extraídos de la versión taquigráfica a efectos de mayor precisión. Pasamos a las entrevistas. Ingresamos a la sala la **Doctora Ana María Mena de Bulacio**. Ingresamos a la Sala la doctora Ana María Mena de Bulacio. Dr. Juri. Buenas tardes, doctora. Tiene la palabra el doctor Cossio. Dr. Cossio. ¿Cuál es su opinión, sobre todo usted que ha litigado mucho, con la vieja ley n° 6204 de la instancia única y la implementación de la doble instancia?, ¿usted cree que se han agilizado los plazos procesales y también me gustaría saber su opinión, hacia futuro, qué cree que se debería modificar del Código Procesal Laboral para una mejora en brindar el servicio de justicia? Sra. Mena de Bulacio. Al principio, cuando se modificó la ley, no estaba de acuerdo porque con los juzgados que teníamos pensaba que se iba a armar el cuello de botella, que yo creo que en algún momento si no se implementan esos nuevos seis juzgados va a llegar el momento del cuello de botella en primera instancia. Mi impresión, hasta este momento, es buena porque si bien es cierto hay algunos juzgados que tienen un retraso en el dictado de la sentencia, están saliendo, no es tanto el retraso como había en la Cámara cuando era única instancia; usted esperaba dos años, año y medio, pero también hay circunstancias excepcionales que se han dado en ella, hay vacancias. Incluso la Corte ha sacado una acordada poniendo un cupo para considerar esa situación. Pero la realidad hoy es que están saliendo los fallos. Las cámaras se han puesto al día. Están esperando que lleguen los fallos de primera instancia, y dicen: “No nos llegan, queremos trabajar y no nos llegan”. No sé dónde estará, habría que hacer una encuesta juzgado por juzgado, qué es lo que puede pasar. Creo que la calidad de los fallos ha mejorado muchísimo. Hay jueces nuevos que vienen de concursar; entonces, han mejorado la calidad jurídica de los fallos. Habría que hacer una encuesta para ver si ya están archivados los expedientes que han salido con sentencia. Porque a veces salen las sentencias, se notifican al abogado y no se pone el bono de movilidad para notificar a la parte en el domicilio. Entonces, el expediente queda esperando cédula o en la letra. Habría que ver qué es lo que pasa para tener una estadística cierta que nos diga “esto ya está terminado y ha terminado bien”. Pero lo cierto es que a las cámaras no están llegando muchas apelaciones; sí llegan, pero no es una avalancha de apelaciones. Para el futuro usted me pregunta en cuanto a reformas. Yo estoy participando en las capacitaciones que están dando con el tema de la oralidad en el Poder Judicial. Para mí es muy importante esa otra visión, ojalá que en el proceso laboral en


Dra. MARIA SOFIA MACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASesor de la MAGISTRATURA

algún momento podamos llegar a la oralidad. No obstante eso, hay muchas cosas que se pueden hacer y dar una respuesta al justiciable más rápida y con el tema de gestión. Acá el problema que se presenta es que se sacó la audiencia de conciliación, la obligatoriedad de concurrir. No obstante eso hay muchas posibilidades, pero depende mucho de las ganas de trabajar que tenga el juez. Por ejemplo, no me vienen a la audiencia, el juez dice: "Se van a decretar las pruebas", y el plazo para la oposición comienza al día siguiente. Entonces, yo ya le he advertido y le estoy garantizando su legítimo derecho de defensa, le estoy advirtiendo que usted tiene que venir al otro día a ver cómo están decretadas las pruebas y a dónde cada prueba se va dirigir y tiene que ir examinarla. Entonces, veo el tema de las pruebas, veo si hay pruebas que se repiten o que son innecesarias, por ejemplo, tenemos la costumbre por seguridad o por abultar las pruebas los abogados ponemos: "Pruebas al correo", para que diga de la autenticidad y de la recepción. Y resulta que en la contestación de demanda me lo ha adjuntado al telegrama a la carta documento, me lo ha reconocido y para qué quiero el informe. El correo es una actividad jurisdiccional al vicio. Entonces, si yo examino una prueba pericial cómo está hecha, ¿es necesaria o no es necesaria? Si lo único que se está discutiendo en el proceso es una indemnización sobre la antigüedad, aguinaldo, vacaciones, ¿para qué necesito una pericia contable si no hay otro tema controvertido, una simple liquidación que me la puede hacer el contador del juzgado, la puedo hacer yo como abogada, como juez, o sea como abogada hago las liquidaciones, no necesito un perito contador. Entonces, se puede ir depurando, pero eso depende del trabajo, de la dedicación, del tiempo, depende de que yo lea la demanda, que conteste, no que simplemente se pase el expediente al empleado y que decrete las pruebas y firme, entonces, la prueba procede hacia el sorteo o al oficio, o sea que hay tiempo que se puede ahorrar. Me parece muy en el Poder el tema de las notificaciones digitales, el de ir hacia el expediente digital importante agilizar también el tiempo, ya se está implementando, en contencioso administrativo ya ha comenzado y creo que ya están en la última etapa, porque ya están las notificaciones; y la otra etapa es la de incorporar el escrito. Ese sería un gran avance, se ahorra mucho tiempo y sería, aunque le digo que no lleguemos a la oralidad por toda la infraestructura, todo lo que demanda, pero se puede avanzar. Creo que ahora van a seguir por Civil y Comercial Común, después vendrán los de Familia, bueno, no sé si será Documentos o Laboral, porque a Laboral normalmente siempre lo deja al último la Corte con la modernización, así que esperemos que llegue.

En cuanto a la reforma laboral, hay una comisión que está trabajando en la reforma del Código, me parece que si seguimos con el tema del procedimiento escrito, hay temas que hay que ajustarlos, por ejemplo, algo simple como es un recurso de revocatoria. La ley laboral no prevé el plazo, entonces, la revocatoria nos remite al Civil, son cinco días, pero resulta que en laboral tenemos tres días para la apelación. O sea, habría que ajustarse, podría implementar también tipos de procesos por el tema de la cuantía, cosa que sean más rápido, ponerlo dentro de lo sumarisimo de acuerdo al monto. Me parece que esas serían las cosas que sugeriría dentro de una reforma, pero siempre con vista, si es que se pueda dar, llegar al tema de la oralidad, después la inmediación, la concentración, porque si bien es cierto nos ponían de excusa al principio, vamos a la doble instancia, porque el juez tiene la inmediación, la realidad no es esa, no le van las partes a la audiencia, no tiene contacto. El juez no toma las audiencias testimoniales, no toma las audiencias de absolución de posiciones. A mí nunca me ha tocado que el juez llame a los peritos para escuchar opinión cuando a veces uno impugna que le haga algo oral, no lo conoce, se encuentra con el expediente cuando va a sentencia. Esa es la realidad, hay más agilidad, doctor. Dr. Juri. Doctora, concretamente, lo que le preguntaba el doctor es si usted está de acuerdo o en desacuerdo con la doble instancia. Dra. Mena de Bulacio. Al principio estaba en desacuerdo, pero ahora estoy de acuerdo. Dr. Cossio. ¿Quería saber cómo ve el proceso como jueza?, ¿sería una jueza activa? Dra. Mena de Bulacio. Proactiva, doctor, de involucrarme desde el primer momento que llegue el expediente, ¿qué implica eso? Leer la demanda y si tiene defecto, prever antes, o sea para evitar las dilaciones, entonces, se vienen las suspensiones, porque necesito que me aclare, porque no está en instancia de poder, no está con todos los requisitos formales. Prever doctor, qué es lo que me puede dilatar el proceso. O sea, sin violar la igualdad de las partes en el proceso, ejerciendo las facultades. Dr. Fajre. Doctora, una consulta. Usted ha dicho dos cosas que a mí me han llamado la atención. Primero, que con la implementación del sistema de doble instancia entiende desde su campo que los fallos tienen mayor calidad jurídica. Y lo segundo que ha dicho, o por lo menos así lo he entendido yo, es que con la doble instancia hay mayor agilidad y no se ha producido cuello de botella, por lo que usted está contenta con el nuevo régimen. Efectivamente, es así. Entonces, ¿por qué cree que hay mejor calidad jurídica con este nuevo proceso? Dra. Mena de Bulacio. Mejor calidad jurídica, doctor, a partir de los concursos. Se han incorporado nuevos jueces y eso ha exigido pasar por un examen y


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASESOR de la MAGISTRATURA


estudiar. Entonces, creo que hay más conocimiento jurídico, y eso se revela en la sentencia. Dr. Juri. Tiene la palabra el doctor Vals. Dr. Vals. En cuanto a la tarea de los relatores que es tan importante en los juzgados, de llegar al cargo, ¿de qué forma usted piensa que los relatores de su juzgado deberían seleccionarse?, ¿o usted pediría a Recursos Humanos que le asigne a alguien?, ¿pediría que se realice algún concurso abierto o cerrado?, porque da la impresión de que es una figura muy importante para este juez que tiene que dictar sentencia. Dra. Mena de Bulacio. Yo llamaría a un concurso, doctor, para ver cómo redacta; haría una entrevista, mantendría una conversación e intercambio de opiniones para ver cuál es su postura. Y con respecto al tema de trabajar con el relator, personalmente soy muy personalista. Yo daría las directivas. Leería el expediente; primero lo leería yo al expediente para dar las pautas, y si está en desacuerdo intercambiamos opiniones. Yo no soy la dueña de la verdad, creo que hay que tener humildad para decir: Doctora, mire, esto no va por acá, usted no se ha dado cuenta de esta prueba y de este hecho. Hay que conversar. El objetivo es uno solo, y lo tiene que tener en claro el juez y el relator. Sacar una sentencia en el menor tiempo posible, pero una sentencia que sea confiable. ¿Qué significa confiable?: que deje contento al justiciable. Que yo haya una sentencia donde valore los hechos y las pruebas, y que no sea un juez fugitivo de la realidad. La sentencia puede estar fundada en diez hojas, pero es solo una apariencia de fundamentación. Tiene que responder a lo que las partes han planteado y han probado. Entonces, tiene que ser fundada y hay que aplicar el principio de la sana crítica. El juez Laboral no puede evadirse. Le doy un ejemplo. Es mucho el “trabajo en negro”. Al doctor Capón Filas no le gustaba que digamos “trabajo en negro” porque decía que era discriminatorio, pero normalmente el término correcto es “trabajo no registrado”. La prueba testimonial es fundamental en el trabajo no registrado, no tiene otra prueba el trabajador. El empleador tiene sus libros, sus registros, y a esa prueba de los registros la lleva el empleador en forma unilateral. Entonces, un juez no puede dejar de valorar la prueba testimonial, pero valorarla bien. No decir: Me ha dado razón de lo dicho o no me ha dado razón de lo dicho; son confiables, no son confiables; pero tiene que valorarla. No puede omitirla porque si no sería ahí una sentencia arbitraria y sin motivación o con motivación aparente, lo que la Constitución de Tucumán nos exige es que dicte un fallo motivado y son muchos los fallos que la Corte deja sin efecto, los declara nulos, por la falta de motivación aparente. Dra. Tejerizo. Doctora, antes que nada la felicito. Usted ha

manifestado algo que es muy cierto, que los jueces, en general, no presencian las audiencias de absolución de producción en las audiencias testimoniales. En el supuesto de asumir el cargo ¿usted las presenciara y cómo haría con la administración del tiempo? Sra. Mena de Bulacio. Ese es el problema porque, por ejemplo, yo asistía a una audiencia y en ese momento estaban llamando a tres audiencias, entonces, ¿cómo hacer para estar en las tres audiencias?. Acá tenemos, en los juzgados laborales, doble turno, mañana y tarde, entonces trataría de organizar la agenda de tal manera que pueda estar y en el supuesto que no pueda estar, dar las pautas al empleado de cómo se toma una audiencia de testigo. Lo primero que le dice el empleado, “usted, doctor, atrás”, “doctor, no puede intervenir”, cuando el testigo llega se tensiona tanto, cuando ha sido el juicio penal, varios testigos han quedado detenidos, tienen terror, se ponen nerviosos y no los saben interrogar, no los tranquilizan al testigo, y a mí ¿qué es lo que me interesa del testigo? Que diga lo que él sabe, explicarle, tener en cuenta que el testigo no es un especialista, a veces son simples trabajadores con un lenguaje muy precario que no entienden. El otro día no entendía un testigo cuando le decían por qué instrumento se formalizó la extinción de la relación laboral. No sabía que era instrumento, usted que le está tomando la audiencia explíqueme porque no nos dejaba, al abogado, que le explique qué es lo que significa instrumento. Entonces, ¿qué es lo que estamos buscando? Estamos buscando la verdad material, acá no tomemos ventaja, está bien, cada abogado va a defender a su parte y se va a tratar de aprovechar de esas ventajas, pero yo soy el juez, necesito dictar un fallo en base a la verdad de los hechos no a la ficción y a lo que se puedan aprovechar las partes. Dr. Juri. Muchas gracias, doctora. Se retira de la Sala la doctora Ana María Mena de Bulacio. **Doctora María Constanza Romero.** Ingresar a la Sala la doctora María Constanza Romero. Dr. Juri. Buenas tardes, doctora. Como esta es su primera entrevista le comento como es el mecanismo. Cualquier Consejero puede preguntarle, no solo desde el punto de vista técnico jurídico si no que hasta de cuestiones personales. Tiene la palabra el doctor Cossio. Dr. Cossio. ¿Tengo entendido que es relatora de una Sala Laboral? Dra. Romero. Soy relatora del doctor Mercado, trabajo en la Cámara de Apelación del Trabajo, en la Sala I. Dr. Cossio. Quiero ver la mirada desde adentro, recién vino una abogada que tiene la mirada desde afuera, ahora vamos a ver desde adentro. Este es un juzgado de creación, usted que conoce el funcionamiento interno de tribunales, en el caso de acceder al cargo, ¿cómo organizaría funcionalmente el juzgado y qué aplicaría para que se brinde


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASESOR de la MAGISTRATURA

el servicio de justicia de manera eficaz y eficiente? Dra. Romero. Creo que la organización que tienen, actualmente, los juzgados en general, es adecuada y es apropiada, en principio, ¿qué significa eso? Que hay empleados que tienen tareas específicas que son coordinadas para llegar a un resultado que es el dictado de la sentencia definitiva. Entonces, la asignación de tareas específicas, con este criterio de trabajo en equipo, y sabiendo que los empleados si bien tienen esa asignación específica de tareas, tienen que estar preparados para realizar cualquier otra, porque lo que en definitiva importa y lo que tiene que lograrse es que el juzgado, la unidad jurisdiccional funcione sorteando cualquier obstáculo o vicisitud que se presente. Pero creo que la asignación de tareas específicas con preparación para cumplir cualquier otra es una manera adecuada de trabajar. Dr. Cossio. ¿Cuál sería el perfil que le imprimiría usted a la magistratura en caso de acceder? ¿Cómo sería su perfil? ¿Cómo se ve como jueza? Dra. Romero. Me veo fijando pautas claras y concretas de trabajo, específicas, persiguiendo que el equipo de trabajo lo que entienda y tienda sea a que se consigan objetivos que no es otra cosa que responder a los requerimientos de los litigantes, a la tramitación de las causas sorteando cualquier obstáculo y cualquier vicisitud, en los plazos que indica el código, que es a lo que uno tiene que ajustarse, en definitiva. Dr. Juri. ¿Instancia única o doble instancia? Dra. Romero. Doble instancia. La doble instancia es una garantía importante en el Estado de Derecho. O sea, no es una garantía imprescindible, no podemos decir que sea inconstitucional por no ajustarse al debido proceso la instancia única. Pero creo que es mucho más beneficioso la doble instancia en términos de seguridad jurídica y en términos de Justicia, está íntimamente vinculada con la actividad recursiva, o sea con la posibilidad de obtener una revisión del pronunciamiento condenatorio desfavorable, y eso le añade incluso seguridad. Entonces, la doble instancia me parece positiva. Permitir que una jerárquicamente superior analice y determine la ausencia total de arbitrariedad o la razonabilidad del fallo en primera instancia. Así que creo que es positiva. Dr. Fajre.- ¿No era la casación una doble instancia? Es decir, con la instancia única el proceso compensatorio en materia laboral uno desde la olfativa tenía alguna liberalidad en la concesión. Con la doble instancia ¿cree que puede haber mayor rigidez en el otorgamiento en cuanto a los requisitos de admisibilidad? No, al contrario. Justamente el recurso de casación lo que tiene como recurso extraordinario es que los requisitos de admisibilidad recursivos son mucho más restringidos; por eso creo que es conveniente esta doble


instancia, o sea, la instancia ahora con el nuevo código procesal laboral, porque lo que permite es una revisión mediante un recurso de apelación, que es un recurso ordinario, mucho más amplio, que permite otro tipo de revisión que no es el que se consigue por medio del recurso extraordinario ante la Corte, que por su naturaleza es excepcional. Dra. Tejerizo. Usted que conoce el Fuero Laboral desde afuera, desde adentro, desde primera instancia, desde la Cámara, ¿cuáles son las causas por las cuales se producen las demoras en los procesos laborales? Y siendo jueza ¿qué haría para acelerar el proceso con el código vigente? Dra. Romero. Tiene que ver con esto que hablaba recién referido a la organización del trabajo. Las personas que trabajamos adentro de tribunales tenemos una visión un poco sesgada de lo que es el trabajo, está muy segmentizado; ese es el primer problema que se plantea. Cuando la persona que hace cédula falta, hay que esperar que se reincorpore para que se haga la cédula. Cuando la persona que está en el mostrador tiene algún problema, nadie quiere ir al mostrador, por eso hablaba de la idea del trabajo en equipo. Creo que eso, estas vicisitudes que le estoy diciendo es lo que dificulta o entorpece un trabajo armónico, por eso digo que es importante, ¿qué haría yo? A la tarea específica no hay otra manera de trabajar, pero un empleado que esté capacitado para realizar otra tarea secundaria de modo tal que ninguna de las dificultades que se presenten atrás del mostrador altere el normal funcionamiento del juzgado. Creo que se trata de eso. Hoy tenemos un sistema informática que se llama SAE, es una base de dato única. Ese sistema informático permite tener un control de absolutamente todo, de los escritos que ingresan, de los empleados trabajan, cómo trabajan, tienen un listado de auditoria, un listado de trámite, entonces, permite tener el control en el momento en que uno quiera y determinar las falencias o las complicaciones que se presentan en el juzgado, y a partir de ahí ver de qué manera pueden ser sorteados. Creo que hay que usar las herramientas que tenemos hoy por hoy, hay que buscar este trabajo coordinado en equipo y que haya claridad. Lo que, en definitiva, tenemos que hacer es lograr que el juzgado funcione y responder a los requerimientos de los litigantes, de las partes al impulsar el trámite en las causas y evitar que se eternicen, que se paralicen y que haya demora que son inexcusables. Dr. Fajre. ¿Usted trabaja en el Poder Judicial? Dra. Romero. Sí, soy relatora. Dr. Fajre. ¿Viene de primera instancia del rubro laboral? Dra. Romero. Yo ingresé a tribunales con el primer concurso público que abrió el Poder Judicial. Primero ejercí la profesión en forma independiente. En el año 2012 el Poder Judicial abre por primera vez el concurso para


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASESOR de la MAGISTRATURA

cubrir cargos de ayudante judicial. Ingresé por concurso público, empecé a trabajar en el juzgado de la Primera Instancia en el juzgado de la I Nominación, entonces, juzgado de Conciliación y Trámite con el doctor Frascarolo. Dr. Fajre. No le pregunté sobre su currículum, mi pregunta era si usted había trabajado en el fuero laboral antes. ¿Ahora, quiero que me diga cuántas veces ha visto que su juez se levante de la silla en el día hábil procesal a ver el juzgado, no a ir al baño? Dra. Romero. ¿Mi juez? Dr. Fajre. El juez que le haya tocado en gracia, no importa el nombre. La pregunta va dirigida a si hay un acostumbramiento del juez a levantarse de su sillón, a los efectos de ver cómo anda el juzgado. Dra. Romero. No es una costumbre, pero tampoco es inusual que lo hagan. Dr. Fajre. ¿Y usted, qué haría? Dra. Romero. Permanentemente lo haría. Dr. Fajre. No he tenido esa suerte de ver muchos jueces laborales caminando por sus despachos. Dra. Romero. En la medida de las posibilidades, claramente. A mí me tocó trabajar con el doctor Frascarolo, después he trabajado con la doctora Legname en la III Laboral y cuando ella se jubiló el juzgado quedo acéfalo seis meses, aproximadamente. He trabajado con todos los jueces del fuero. Entonces, he visto de todo un poco. Dr. Fajre. No me importan los nombres. Dra. Romero. Me han tocado jueces que están pendiente de todo, que están controlando la cantidad de escritos, quién trabaja, quién no trabaja, si se hacen las cédulas, cuál es el problema, cómo se lo va a sortear, cómo se lo va a solucionar, hay de todo. Dra. Tejerizo. ¿Qué opinión tiene con respecto a la atención del profesional por parte del juez?, ¿debe atender a los abogados? Dra. Romero. Sí debe atender a los abogados. Creo en el juez a puertas abiertas, no me parece que sea óbice de nada. Dr. Vals. Referido a lo que decía Marcelo Fajre, cuando vamos a las audiencias testimoniales o de absolución y está esa figura, que creo que no figura, que es el audiencista, un conferencista decía que a veces las actas de esas audiencias no reflejan tanto lo que ha ocurrido, sino la habilidad o el empuje que tenemos los abogados para que el audiencista escriba o corrija lo que les vamos pidiendo, a veces hasta peleando. ¿Piensa usted que eso se solucionaría con la presencia del juez?, ¿o con la oralidad?, ¿o con ambas?, ¿o de otra manera? Dra. Romero. Creo que una va de la mano de la otra. La oralidad es la herramienta de vanguardia para que se concrete este ideal del servicio de Justicia efectivo y eficiente. Claramente, permite la inmediatez, el contacto del juez con la parte, el contacto del juez con los testigos. En el proceso Laboral la prueba testimonial es de fundamental importancia. El artículo 377 del Código Procesal Civil y Comercial le da


facultades al juez para interrogar, para poder preguntar y repreguntar todo lo que considere necesario para llegar a la famosa verdad material. Entonces, me parece que la implementación de la oralidad con la presencia del juez va a ser la herramienta que —como les decía— va a permitir modificar el servicio de Justicia. Dr. Juri. Muchas gracias, doctora.

Doctora María del Carmen López Domínguez. Ingresa al Recinto la doctora María del C. López Domínguez. Dr. Juri. Buenas tardes, doctora. Tiene la palabra el doctor Cossio. Dr. Cossio. Usted es abogada de pasillo. Dra. López Domínguez. Así es. Dr. Cossio. Nunca ha trabajado en el Poder Judicial. Dra. López Domínguez. Nunca he trabajado en el Poder Judicial. Dr. Cossio. Entonces, vamos a enfocarnos desde el otro lado del mostrador. Me gustaría que me dé su opinión sobre la reforma de la Ley n° 6204, de la instancia única a la doble instancia, si usted cree que ha sido beneficioso para brindar el servicio de Justicia. Y si usted asume como jueza, ¿qué cree que hay que modificar en el Código actual para efectivizar ese servicio de Justicia? Dra. López Domínguez. Yo creo que sí ha sido beneficiosa, sobre todo en cuanto a los tiempos. Se acorta bastante desde el inicio de un juicio hasta que se obtiene sentencia de primera instancia. Pero me parece que es una reforma parchada y que se tendría que haber hecho una reforma integral. Básicamente, la audiencia de conciliación a mí me parece que es una herramienta muy valiosa y como característica del proceso nuestro porque ya tenemos el ofrecimiento de pruebas y sabemos dónde estamos parados los dos; tanto actor como demandado sabemos hacia dónde podemos apuntar o qué podemos esperar, y también el juez que ahora tiene otro rol pero por lo menos se puede avizorar un futuro un poco más claro que al inicio. Pero sigue el requisito de la notificación con cinco días hábiles de anticipación en el domicilio real de las partes, que es un obstáculo que me parece que no tiene sentido cuando no hay obligatoriedad de comparecer. O sea, si no hay obligación de comparecer ese requisito de la notificación al domicilio real, que es muy específico para determinados actos, no tiene razón de ser. Podría, también, implementarse una obligatoriedad de comparecer porque es muy útil la audiencia, pero no ya con un apercibimiento como una incontestación de demanda o un desistimiento, sino una multa como pueden ser las audiencias de mediación. Creo que la audiencia se tiene que mantener, pero tiene que cambiar un poco el rol del juez, que en los hechos se cambia. Sería bueno una atención personal de la audiencia, que no se da siempre, pero en general la reforma ha sido positiva por el tema de los tiempos, sobre todo evitando pasos intermedios entre el alegato y el


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASESOR de la MAGISTRATURA


llamamiento de autos para las primeras sentencias. Dr. Cossio. ¿Y usted como jueza cómo aplicaría ese Código Procesal parchado que ha nombrado para mejorarlo, para agilizar los tiempos procesales, para llegar a una sentencia más rápida? Dra. López Domínguez. Bueno, creo que cumpliendo los plazos, tratando de respetar los plazos de prueba, se puede; con lo que hay se puede trabajar, nada más que hay que tratar de no tener un excesivo rigor por ahí, como decía en la notificación, si es que no está el número, aplicar lo que dice el Código de que se puede notificar al domicilio constituido, o sea, por ahí cuestiones más prácticas porque no hacen a la defensa estricta de los justiciables porque ha perdido protagonismo esa etapa, por dar un ejemplo. Dr. Juri. Usted como jueza, ¿qué impronta le daría a su juzgado? Dra. López Domínguez. ¿En cuánto al personal? Este es un juzgado nuevo, supongo que habrá personal nuevo y personal que vendrá de otro lado, de otros juzgados, me parece que hay que utilizar las herramientas que da la oficina de gestión. Creo que es muy bueno, tiene identificado los procesos que hay dentro de la tramitación de un juicio, hay algunos estándares de revisión, por ejemplo, entra una demanda, saber si está completa para evitar planteos de efecto legal o evitar nulidades, controles, trabajando con esa oficina, me parece que hay que valorar a cada persona por lo que es y las habilidades que tiene. Creo que el personal de mostrador es importantísimo en cuanto a que sea hábil, capaz y pueda evacuar consultas de letrados en el mostrador y pueda acceder, fácilmente, a la información que hay desde adentro para poder agilizar todo lo que es el vínculo con los letrados. Creo que cada persona tiene sus habilidades, por ahí uno será bueno tomando audiencias Dr. Juri. En eso, ¿usted cree que tiene que haber una especialización, cada uno se tiene que especializar o cada uno tiene que saber un poco de cada cosa? Dra. López Domínguez. Las dos cosas. Me parece que sí tiene que haber una especialización. A mí no me parece que cada uno lleve un expediente como si fuera una instrucción, yo prefiero la especialización, que una persona se dedique a hacer cédulas, otra persona decretos, pero tampoco puede ser que si la persona que hace cédulas está de licencia durante un mes, no vayan cédulas durante un mes; todos tenemos que saber hacer de todo porque es un equipo. En el estudio, por ejemplo, nosotros somos muchos, trabajamos en equipo y si no está uno los demás lo van cubriendo porque la cosa tiene que funcionar. Me parece que el equipo tiene que privilegiar mucho el trato personal, la relación, el buen ambiente de trabajo, me gusta trabajar con varones, me gusta trabajar con mujeres, creo que es una buena combinación porque cada uno tiene sus habilidades y

sus destrezas, entonces, creo que tiene que combinarse todo eso para el equipo de trabajo. Dr. Fajre. Doctora, sus ingresos por honorarios de la actividad libre ¿reúne sus expectativas, en función de la cantidad de horas hombre que le da a su trabajo en los últimos tiempos? Primera pregunta. Segunda pregunta y vinculada a ello ¿por qué quiere ser juez? Dra. López Domínguez. Mis ingresos sí reúnen mis expectativas, a veces cuesta un poco, sobre todo este último tiempo, sobre todo esta primera mitad del año yo noto que está más difícil para todos, para las empresas que pagan mensualmente, para todos está un poco más complicado, la fluidez del pago y todo eso, pero, en general, como nosotros ya tenemos una estructura armada y una cadena armada estamos, gracias a Dios, tranquilos en ese sentido. Y la segunda pregunta, yo creo que estos son caminos que se van abriendo, o sea, uno va como teniendo llamados, la vida te va abriendo caminos, yo hace 20 años que estoy trabajando en el estudio y la verdad es que hace 20 años no me hubiera imaginado estar acá, pero se me planteó la posibilidad y creo que son etapas, más que nada, personales, y como que uno va atendiendo a distintas cuestiones. A mí el litigio, en este momento, no me parece que sea donde yo puedo dar más sino que creo que puedo dar más en otro lado o por lo menos hacer el intento. En general yo voy hasta el final, me gusta solucionar los conflictos, es una forma de ser y creo que se puede, a veces uno se queja de cómo están saliendo las cosas, creo que se puede dar un poco más, se puede aportar también desde otro lado. Pero me parece que es una cuestión personal o de crecimiento, creo que puede ir por ahí –digamos- una vocación. Leg. Cativa. Con respecto a las leyes laborales vigentes, ¿qué cree usted que se podría modificar, en general? Dra. López Domínguez. ¿Con respecto a las leyes de fondo? Leg. Cativa. Sí. Dra. López Domínguez. Hay cuestiones que tendrían que estar a cargo de la seguridad social que pesan muchas veces en cabeza de los empleadores. Si se habla de una gran empresa, no hay –digamos- ningún problema, se puede hacer cargo; pero hay otras cuestiones, por ejemplo el caso de una Pyme, una licencia por enfermedad inculpable de un trabajador que tenga cargas de familia y una antigüedad mayor a cinco años, y el empleador tiene que hacerse cargo, por ejemplo, de un año completo de sueldos por esa licencia. El trabajador tiene que cobrar su salario, pero en la situación –a veces- de algunas empresas es esa carga de un año podría tener alguna ayuda de parte de la seguridad social, por ejemplo, de parte del Estado. El artículo 212, cuarto párrafo, cuando dice: “Capacidad absoluta, permanente, definitiva del trabajador”, que tiene el empleador pagar una


Dra. MARIA SOFIA MACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASesor de la MAGISTRATURA


indemnización como si lo hubiera despedido, también. Son obligaciones que por ahí el Estado podría hacer algún aporte en ese sentido. Dr. Juri. Muchas gracias, doctora. Se retira de la Sala la doctora María Carmen López Domínguez. **Doctor Marcelo Víctor Lizárraga.** Ingresa a la Sala el doctor Marcelo V. Lizárraga. Dr. Juri. Buenas tardes, doctor. Lo felicito por haber llegado a esta instancia. ¿Es su primera entrevista? Dr. Lizárraga. Sí, es mi primera entrevista. Dr. Cossio. ¿Usted es un abogado litigante? Dr. Lizárraga. Sí. Dr. Cossio. Me gustaría conocer su experiencia del otro lado del mostrador, no del lado de la Justicia sino del lado del litigante con respecto al cambio de la Ley n° 6204 de la instancia única a la doble instancia. Si cree que ha sido beneficioso o no para brindar un servicio de Justicia. También me gustaría saber ¿qué haría usted con el código actual como está para agilizar el servicio? Dr. Lizárraga. Como abogado litigante, 23 años llevo ejerciendo el derecho laboral. Justo yo me recibo cuando comenzaba la aplicación del nuevo código que establecía la instancia única, estudiábamos en ese momento todos los beneficios de la instancia única. Con el transcurso del tiempo fuimos viendo que había algunos inconvenientes, no tanto en la norma del código procesal sino también en la implementación, del factor humano dependía mucho. Se dieron otras condiciones, quedaron las cámaras sin vocales, hasta el 2013 estuvimos con sentencias muy retrasadas. Estábamos litigando toda la primera instancia de conciliación y trámite, pasaba a la Cámara y teníamos que esperar el sueño de los justos; no creo que haya sido por el tipo de procedimiento, solamente; creo que hay otros factores que también influyen. Con la doble instancia estoy viendo que estamos teniendo sentencias rápidas, obviamente revisables ante la Cámara. Pero en sí, lo que nosotros necesitamos que es rapidez en el proceso, lo estamos teniendo. Excepto el Juzgado de la II Nominación, todos los demás están casi al día con la sentencia. Me llamó la atención la primera sentencia que salió del Juzgado de la III, apenas se empezó a aplicar la reforma del código me llamó la atención la rapidez en dictar la sentencia. No creo que sea únicamente la reforma lo que nos lleva a agilizar el trámite, tiene que ver mucho también el factor humano, la aplicación que se le dé a esa agilidad que queremos. Influye mucho también la decisión del juez, la proactividad del juez, hay muchas herramientas que hay que conocerlas, hay que tenerlas claras, hay que usarlas. Por ejemplo, todo lo que es la decisión de oficio del juez, de la apertura a prueba, de los alegatos, del pase del expediente al dictado de sentencia, todo eso me parece que un juez proactivo lo podría hacer sin ningún tipo de objeción por las

partes de que está influyendo en los principios dispositivos, puede estar afectando el principio de igualdad de las partes, no me parece. La función del juez es darle celeridad al proceso. He tenido, como les digo, buenos resultados desde la última reforma del Código de Procedimiento y la doble instancia. Obviamente también me parece beneficiosa la posibilidad de una revisión más amplia de la sentencia por la cámara. No estamos limitados a cuestiones de derecho, no tenemos una Corte dedicada que, en definitiva, termina resolviendo cuestiones de hecho que tiene que decir: "No ha lugar", porque es una cuestión de hecho, me parece, para las partes beneficioso y en la práctica se lo está implementando bien. Pero como le digo el juez tiene que tener conocimiento de todas las herramientas para ser un proceso más ágil, no es necesario, por ejemplo, en la actualidad el secretario tiene a disposición el juzgado, tiene a disposición informes del banco, del registro inmobiliario, entonces, en el momento de la prueba, cuando el juez tiene que proveer la prueba, me parece que todo eso es importante para resumir, o sea descartar las pruebas inoficiosas, impertinente, las que sean tendientes únicamente a obstaculizar el proceso, a demorarlo, y sí vamos a las pruebas que son interesantes, que nos importa, las que son pertinentes, las que nos van a ayudar a resolver el caso. Dr. Juri. ¿Doctor y usted como abogado de pasillo, qué impronta le daría a su juzgado para darle mayor eficiencia, mayor agilidad? Dr. Lizárraga. Además de la pro actividad que impondría, le reitero hay herramientas que no todos los jueces la están utilizando. El tema de la Oficina de Gestión Judicial me parece importante, tenemos la Oficina de Estadísticas que mensualmente le pasa al juzgado una radiografía del trabajo, si están retrasados con homologaciones, con sentencias o con decretos. Bueno, yo creo que hay que implementar todo eso, obviamente percibo que se está viniendo una mayor informatización y tecnología dentro del Poder Judicial. Me parece muy interesante el tema de la digitalización de los expedientes, las notificaciones a través del sistema informático, la firma digital del secretario, todo eso ya está estudiándose. Yo lo usaría desde el primer momento en que tenga la posibilidad de usarlo, me refiero al tema de la firma digital del secretario, el Código Civil ya lo establece, falta la implementación, nada más del tema de la digitalización de la firma del secretario; ya el fiscal no va a tener que sentarse a firmar cédulas. La notificación por cédula a través del sistema. Se van a reducir muchísimos los plazos. El ingreso de los escritos. Sé que también ya está la acordada de la digitalización de toda la documentación original, que en Mendoza ya está implementado y tuvo muy


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASesor de la MAGISTRATURA


buenos resultados. Por supuesto, todo lo que es informática es muy importante incorporarla al Poder Judicial, pero siempre y cuando tengamos seguridad para las partes. Como juez tomo todas las medidas necesarias para asegurarme de que lo que estoy por informatizar sea lo que realmente han presentado las partes, y que ese sistema, ese archivo informático tenga su resguardo. Yo creo que va a ser así. Leg. Cativa. ¿Qué opina de la oralidad, doctor, en los juicios Laborales? Dr. Lizárraga. Estoy de acuerdo. Leg. Cativa. ¿Cuáles son los beneficios? Dr. Lizárraga. Yo creo que todo lo que es intentar hacer más rápido el proceso, sirve. La oralidad ya está implementada en el Fuero Civil con muy buenos resultados. Me parece que en el derecho Laboral va a tener también muy buenos resultados. Por ejemplo, un empleado que reclama solamente la sanción del artículo 80, por no haberle entregado la documentación laboral en tiempo, tres sueldos, ¿qué tenemos para discutir ahí?, ¿qué pruebas vamos a producir? O sea, tenemos. Dentro de la oralidad tenemos la demanda, se cita a una audiencia al estilo del 401 del Código Civil; se cita a audiencia, en esa audiencia se contesta demanda, se ve cuáles son las pruebas, se producen las pruebas que hay que producir, vienen los alegatos orales y pasa para sentencia. Yo trabajo para una empresa que tiene su casa central en Tucumán y sucursales en todo el Noroeste: Salta, Jujuy, Santiago del Estero. Veo todas estas modificaciones se que están haciendo para el bien de todo el Poder Judicial, de todos nosotros y de la sociedad misma, la de agilizar los juicios Laborales, teniendo en cuenta el carácter alimentario de las indemnizaciones del trabajador. Veo que ninguno tiene oralidad total. Sí tienen sistemas mixtos Salta, Jujuy, Santiago del Estero. La contestación de demanda es escrita. Viene una audiencia de conciliación, viene la parte de la prueba escrita y después se fijan audiencias orales. En las audiencias orales tenemos: testimoniales, absoluciones y alegatos *in voce*; pasa directamente a sentencia. Pero lamentablemente no son tan rápidos los juicios. Acá sí están siendo más rápidos porque hay otras normas dentro del Código de Procedimiento que ayudan a eso. Acá tenemos una sentencia con una planilla con montos ya actualizada al momento de la sentencia. En estas jurisdicciones que yo les comento salen las sentencias rápido, pero salen los rubros, no salen los montos. Entonces, primero tiene que quedar firme la sentencia y recién pasamos a los montos. La pasan a cuerpo de contadores, vienen las impugnaciones de las planillas y todo un desgaste, un tiempo innecesario que se podría solucionar como se lo hecho acá en Tucumán. Entonces, la oralidad sería muy buena, sumada a todos los otros beneficios que tenemos del Código

de Procedimiento. Nada más que, como les digo, por ahí depende mucho del factor humano, de la impronta del juez en el juzgado. Son muchas las cosas que van a ayudar. El tema de la Oficina de Gestión Judicial, que es brillante el trabajo que está haciendo. En esa planilla estadística que le llega al juez mensualmente ve que tiene problemas con los decretos. Pide el asesoramiento del Oficina de Gestión Judicial y manda a su equipo de personal a analizar cuál es la causa, por qué están fallando en eso, la demora, les dan alternativa de solución; el juez, en ese caso yo, tendría que decidir cuál es la que me parece, si son varias opciones elijo una y si es una, bueno, es esa, la implementamos. Se implementa, se le da un tiempo, si dio resultado, perfecto, si no dio resultado vamos a otra. Para mí, la oficina de gestión judicial y la oficina de estadísticas son muy importantes, ya los tenemos. Entonces, una vez más reitero, la función del juez es fundamental para poder aprovechar todos los recursos disponibles, incluso el personal. Dr. Fajre. Primero lo felicito por llegar a esta instancia y además lo felicito porque advierto que es la nota más alta de la oposición. Veo que está hablando mucho en potencial o es una expresión de anhelo respecto a la función del juez, dice debería ser pro activo, correspondería, tiene las armas, salvo algunos institutos, muy nobles todo lo que usted lo plantea como potencial los jueces del Trabajo ya lo tenían con la instancia única y con la doble instancia, era una actitud personal respecto de su función dentro del juzgado. Entonces, yo me atrevo a decir que hay, además, un problema cultural, y quiero saber cuál es su opinión y si así fuera, cómo resolvemos ese problema cultural, porque todo el personal que va a tener a su cargo viene con una cultura que, aparentemente, no es buena en el punto a involucrarse, tener agilidad, rapidez, inmediatez, utilizar las herramientas que da el Código, las que da la nueva estructura, las oficinas nuevas, ¿cómo vamos a romper el tema cultural? Dr. Lizárraga. Yo creo que las modificaciones que se hacen a través de la Legislatura tiene que darle más participación a los agentes judiciales que van a tener que implementarlo. Me parece que, por ahí, es falta de conocimiento, quizás la monotonía en el cargo, en el tiempo, de estar haciendo siempre lo mismo, quizás eso lo lleva a una falta de interés en modificar o en averiguar qué es lo que tengo, qué es lo nuevo, a informarme, a mí, especialmente, todo lo que son tips me interesan, me llama la atención, cuando veo algo nuevo lo hago porque me interesa, no a todos, hay muchas personas que todo lo que es informático les da miedo, no quieren hacerlo, tienen aversión. Eso es cultural también, pero creo que tiene mucho que ver la participación de la persona


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASesor de la MAGISTRATURA

que tiene que implementar los cambios, en la elaboración o en el armado de esta ley. Obviamente, es el Poder Legislativo el que tiene que resolver, tiene que sancionar una ley para modificar el Código; creo que cuando una ley no está consensuada con todos los que tienen que implementarla, quizás por ahí no hay una aplicabilidad que se está buscando, ni en el mayor número de quienes la tienen que aplicar. Pero son los jueces, en el juzgado es el juez, si un empleado no está capacitado lo tiene que hacer capacitar, para mí eso es decisión judicial. Parte cultural, como dice usted, sí, pero bueno, hay que informarse, por ahí es falta de información, no creo que sean todos los casos, hay de todo, por supuesto, hay gente que no quiere modificar su estado de tranquilidad y de pasividad, pero también está el otro que, quizás, no tiene la información. Dra. Tejerizo. Felicidades, como litigante del fuero la verdad es que es un lujo todo los litigantes de pasillo y los que están adentro, todos especializados en el fuero. ¿Usted cree que es necesaria la atención del juez a los abogados? Dr. Lizárraga. Quizás por una cuestión de tiempo no se lo hace, pero no estoy en contra; obviamente, sin involucrar y sin poner en peligro la igualdad de las partes en el proceso. Yo sí tendría que conversar con una parte, llamaría a las dos; o sea, no tengo ningún problema, hablo. Hay cosas que se simplifican dialogando, llamando a una audiencia, pidan una audiencia; no necesitan eso, bueno, pero que estén las dos partes, que vengan y los atiendo y charlamos, todo es solucionable. Para mí la comunicación y el diálogo es la herramienta más importante de todas, justamente llegamos a un juicio porque no llegamos a entendernos. Creo en la comunicación, pero siempre y cuando eso no afecte la igualdad de las partes en el proceso. Dr. Juri. Muy bien doctor, gracias. Dr. Lizárraga. Gracias a ustedes. Se retira de la Sala el doctor Marcelo V. Lizárraga. **Doctora Sandra Alicia González.** Ingres a la Sala la doctora Sandra A. González. Dr. Juri. Buenas tardes, doctora. ¿Es funcionara del Poder Judicial? Dra. González.- No, soy abogada independiente, litigante, ejerzo la profesión hace 19 años, me especializo en el fuero, lo que más hago es derecho del trabajo. Mi trabajo diario es el pasillo, así que conozco mucho la mecánica de este procedimiento, es a lo que más me dedico. En mi oficina hacemos derecho del trabajo tanto por la empresa como por el trabajador, desde ambos lugares. He decidido incursionar en los concursos de este fuero porque considero que es un área del derecho en la que más me siento capacitada, llevo años capacitándome, tanto en el derecho individual como en el derecho colectivo, porque el hecho de tener que ir contestando demandas de distintos tipos, sindicados, represento a panaderías, a

comercios; entonces me ha tocado tener que leer distintos convenios colectivos y decir: “Esto es muy amplio”, y dedicarme al estudio. Darle cuenta que tengo esa vocación de servicio, porque en el conflicto entre el trabajador y el empleador siempre he tratado de llegar a soluciones para el caso concreto, más en estos tiempos de crisis en los que estamos viviendo, donde ser abogado de una empresa que generalmente quiere arreglar juicios a costos menos posibles, a los más bajos, porque realmente tributariamente un trabajador es muy caro para el empleador, y en la indemnización quiere salir salvado –digamos–; entonces, eso me llevaba siempre a tratar de buscar una mirada conciliadora, salvo que la instrucción del cliente diga: “No, doctora, llegue hasta la sentencia”; entonces, no había opción. Pero siempre que tengo opciones pongo a la mesa la posibilidad de acordar. Uno como letrado sabe a dónde va dirigido el caso, si lo va a ganar o si lo puede perder. Sabemos. He trabajado tanto con el código anterior como con el nuevo código en este sistema nuevo de doble instancia, siempre tratando de buscar el acuerdo, la conciliación. Con relación al sistema actual creo que ha sido un logro la modificación del código, que a pesar de que hay muchos cambios para hacer desde la gestión, desde el factor humano, desde la capacitación. Los juzgados están trabajando bastante positivamente. En mi experiencia están saliendo sentencias en un año y medio, dos años, salvo algunas excepciones que tienen algunos atrasos, están saliendo las resoluciones, lo que nos da a la empresa y al trabajador de arribar a un acuerdo. Siempre la conciliación es mejor porque también, en mi experiencia, los acuerdos que mejor se cumplen son los consensuados y no los impuestos por sentencias. Pero, también, tener una sentencia hace que el empleador diga, bueno, a ver cuál es el crédito que ha salido y posibilitar el acuerdo antes de pensar en la apelación. Creo que desde ese lugar los tiempos en la justicia se han ido achicando para bien, pero el rol del juez en este nuevo procedimiento también se ha desdibujado, porque el juicio sucede en las audiencias y el juez no está en las audiencias. Entonces, si ya no tenemos la conciliación, porque el alma de la audiencia de conciliación del artículo 69 ya no existe, está la obligatoriedad de concurrir y hace que las empresas ni siquiera vayan, porque no van a la audiencia de conciliación. Creo que con el nuevo código podríamos echar mano a la oralidad que se está probando ahora en el fuero Civil y trasladarla para concentrar actos al fuero Laboral que sería ideal; y creo que los jueces están facultados sin modificar el código para concentrar actos, no pasa hoy, porque no tenemos un juez que se involucre en el conflicto, salvo alguna excepción que nos ha



Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASESOR de la MAGISTRATURA

sorprendido con la doctor Toscano en la VI que con lo limitado de los recursos que tiene el juzgado, trata de abreviar y si las partes van a la audiencia de conciliación, listo, venga señor trabajador, reconozca, se produce el reconocimiento de la documentación, si hay absolución, se absuelve y eso ya abrevia plazos. Entonces, creo que esa vocación de que el juez se involucre en el conflicto que existía antes y que hoy ya no está, es un trabajo que tiene que hacer el legislador con políticas legislativas o la Corte a través de Acordada para tratar de darle al proceso laboral nuevamente la posibilidad de conciliar en el marco de las audiencias en donde producen las pruebas. Nosotros teníamos la conciliación judicial y ahora está la conciliación administrativa obligatoria, pero todavía no tiene vigencia y es una norma que puede tener muchas críticas que la ha tenido desde distintos sectores, la Ley n° 9103 que no sé si es que habrá algún proyecto que esté aprobado, porque he leído uno que no tiene aprobación legislativa, que modificaba por otra Ley, la 9103 y que establecía mejoras, porque la Ley n° 9103 traía falencias con relación a que el director de trabajo que es el que, en definitiva, homologa los acuerdos a los que se arriban en sede administrativa no tenía la obligación de ser abogado y el conciliador sí. Entonces, era como incongruencia desde ese lugar, pero de todas maneras creo que es una herramienta, si no tenemos la conciliación dentro del procedimiento judicial, la conciliación dentro del procedimiento administrativo no debería ser descartada y debería existir una capacitación específica para que el conciliador tenga la posibilidad de negociar. La ley no dice nada de cuáles serían las facultades que tiene el conciliador. Creo que para eso necesitamos el decreto reglamentario de la ley que todavía no ha salido y la estructura no está preparada, y una serie muy grande de reparos que se le puede hacer a la ley, porque no exceptúa un montón de casos de concurrir como el despido directo sin causa, tiene que ir a conciliar. Ayer, leyendo la norma digo, bueno, hay situaciones en las que se exceptúa la concurrencia a la conciliación obligatoria, una de ellas son las medidas preliminares y las cautelares, pero me pongo a pensar si tengo un despido directo sin causa, estoy obligada a presentar el reclamo administrativo previo, pero quiero trabar una medida cautelar y dentro del Código de Procedimiento Civil, la cautelar me caduca a los 15 días y ¿cómo hago? Presento el reclamo, pido la cautelar y antes de que la cautelar me caduque, meto la demanda aunque la vía administrativa no haya terminado. No dice qué va a pasar con situaciones como esas. La Ley n° 9103 tampoco dice qué va a pasar con los rubros que el trabajador que llena el formulario no incorpora, porque nosotros

como abogados que litigamos en el fuero decimos: Bueno, antigüedad, preaviso, integración del mes de despido; liquidación final sin ninguna duda, si no se ha pagado y se incluye en el reclamo, y supongamos que me olvidé de las diferencias salariales, del encuadramiento convencional, no lo planteé, y tengo la vía administrativa con rubros que no han sido incluidos. Tampoco dice la norma si cuando ya interponga la demanda va a ser una excepción que pueda llegar a prosperar, que yo no haya agotado la vía administrativa con relación a todos los rubros que estoy incluyendo en la cosa demandada.


Dr. Cossio. Ya que ha hecho mucho énfasis en la Ley n° 9103, hay un tema en que me gustaría su opinión personal. ¿Para usted qué es mejor: la conciliación obligatoria a través de la Secretaría de Trabajo o establecer un régimen, también como pasa en Civil, de mediación obligatoria?, porque estamos hablando de esferas distintas. ¿Qué enfoque le ve a eso? Dra. González. El encuadramiento judicial para mí siempre va ser el mejor, porque da más garantías. Las personas que llegan a intervenir, los mediadores están preparados para la negociación y tendrían la aptitud, y serían imparciales. En Secretaría de Trabajo tenemos un conflicto, porque para mí la Ley n° 5650, que queda vigente en lo residual, le otorga a la Provincia en el ámbito administrativo el poder de policía, el poder de inspección, de multar al empleador, y ese conciliador terminaría siendo juez y parte en el conflicto, lo que le restaría un poco de fuerza a la conciliación administrativa, desde mi opinión personal. Por eso creo que o el juez Laboral reivindica la función o se crea la mediación judicial con tal de lograr esa inmediación, la posibilidad de que las partes se acerquen, porque ahora resulta que hasta la sentencia no se ven. Hoy no tenemos conciliación administrativa, no tenemos conciliación judicial porque esta desdibujada, las partes no van a la audiencia, se produce la prueba y sale la sentencia.

Dr. Cossio. Entonces, ahora le pregunto, porque ahí también está mezclando con la oralidad dentro del proceso: si a usted le pongo mediación obligatoria y oralidad dentro de un proceso judicial, ¿con qué se queda?, ¿con las dos u optaría por alguna en especial? Dra. González. Optaría por la oralidad, por que el juez trate de desburocratizar la oficina para intervenir activamente en el proceso, donde venga el abogado del empleador, esté el abogado del trabajador, las partes, haya inmediación; me parece que es en ese lugar donde hay que trabajar. Desde la Oficina de Gestión hay muchas propuestas para que el juzgado logre descongestionarse; crear oficinas comunes para las notificaciones, crear oficinas comunes para los oficios, para que personas preparadas en comunicación sean los que aseguren la


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASesor de la MAGISTRATURA


conurrencia de las partes a la audiencia. Entonces, a toda esa gente que trabaja en el juzgado que hoy está involucrado en esos procesos, y que por ahí no lo llevan a buen destino, podríamos dedicarlos a otra cosa y capacitarlos en funciones polifuncionales para que el juzgador tenga a la mano relatores más especializados para poder llevar el proceso y abreviarlo porque en definitiva lo que se busca es que la respuesta sea más expedita, que el justiciable reciba una decisión ya sea por medio de los convenios homologados o por medio de la resolución judicial, y que el juez pueda ejercer esa función tutelar y de garantía teniendo las herramientas y de alguna manera desinteresándose de esa parte que hace a la oficina administrativa, que creo que sería la experiencia político que se ha llevado adelante en algunas provincias. En Salta hay oficinas comunes para las notificaciones en lo Penal. No sé acá porque la reforma recién está andando en esto de los juicios orales, pero creo que es una propuesta que, también como alumna de la Escuela Judicial, ha sido una de las cosas que el doctor Marcet nos decía, que el juez tenía que reivindicar su función, de ser el que decide el conflicto, el que se dedica a la resolución y orientar la organización del juzgado unipersonal o plural hacia la decisión o hacia la homologación de un convenio para darle una solución al caso. Dr. Juri. Muchas gracias, doctora. Se retira de la Sala la doctora Sandra Alicia González. **Doctora Graciela Beatriz Corai.** Ingresa a la Sala la doctora Graciela Beatriz Corai. Dr. Juri. Buenas tardes, doctora. Tiene la palabra la doctora Tejerizo. Dra. Tejerizo. Doctora, cuéntenos por qué le gustaría ser jueza Laboral. Dra. González. A mí me gusta mucho la relación con la gente, me gusta mucho el servicio a la gente, eso creo haberlo mencionado en la entrevista anterior. Tengo 26 años de profesión, me gusta la relación con la gente, me gusta escuchar y ver las necesidades y las inquietudes que necesita trasladar a la Justicia. En ese contexto la Justicia, como servicio, que es como estamos intentando encarar y como lo plantea la Corte en su plan estratégico, para mí es un desafío que no solo me entusiasma si no que me moviliza, yo quiero esa Justicia, quiero esa Justicia cercana, quiero esa Justicia que pueda responder a las necesidades de la gente. Y poniendo un poco de estadísticas, en general, estos son seis juzgados nuevos y haciendo un cálculo de estadísticas, que me proporcionan, dicen que hay un ingreso mensual, en el año 2018, de 369 causas por mes, estamos hablando de un promedio, si yo divido esas 369 causas en dos, que serían 12 juzgados, multiplicar los seis actuales por 12, estamos ante 185 causas por mes. Es un ingreso de causas que me parece muy tramitable y muy factible llegar a una solución.

inmediata, con celeridad, con contacto, siempre me parece importante que el usuario del servicio de justicia vea a la Justicia funcionando, que vea al juez, que vea a la persona. Esos números, me parece que estamos ante una oportunidad histórica y me dicen en las estadísticas también, que el promedio de sentencias definitivas dictadas durante el año 2018, es de 275 sentencias, significa que superaría el ingreso promedio de causas por juzgado. Una unidad técnica, una unidad de juzgado hoy estaría dictando 275 sentencias por mes y estaríamos trabajando con 12 juzgados con un promedio del ingreso de causas de 185 por mes. Por supuesto estas estadísticas tienen la dificultad de la proyección, la dificultad de las connivencias sociales y del mayor requerimiento de la sociedad porque estamos en momentos difíciles. Pero a mí me parece que esto es una oportunidad histórica para llevar adelante un proyecto de esta envergadura. Me parece un desafío el fuero Laboral hoy por hoy, un desafío muy interesante. Dr. Fajre. Usted ha visto, yo también, el uso y el abuso del Código Procesal por parte de los abogados litigantes de los que ambos formamos parte y que a veces nos beneficia y a veces nos perjudica, pero ese uso abusivo tiende a afectar a aquellos que, permanentemente reclamamos, que es la duración de los juicios. Pero ahora usted es jueza y tiene abogados que están usando y abusando del Código Procesal Laboral ¿cuál es su conducta? Dra. Corai. Creo que hay que distinguir porque a veces entramos muchas cosas en un mismo concepto. A veces se dice uso y abuso y la mal llamada *chicana*, cuando en realidad el abogado está anticipando o señalando una nulidad, como por ejemplo, no se ha notificado un domicilio real de esta prueba confesional, o no se ha notificado con la antelación debida esta audiencia, entonces, ¿qué es lo que creo que hay que distinguir? ¿ primero, analizar la presentación, y cuando la cuestión es un elemento que nos ayuda, porque también hay que replantearnos esa relación confrontativa de los dos lados del mostrador. El abogado necesita llevar adelante el juicio, obviamente, de acuerdo al interés de su cliente; pero nosotros necesitamos avanzar –desde el Poder Judicial- en las soluciones. Entonces, analicemos y veamos. Me está advirtiendo que hay un error que yo puedo subsanar como directora del proceso. Bueno, yo mismo prorrogo la audiencia, hago bien las cédulas, pero también hay presentaciones notoriamente improcedentes, es más, en algunos casos hasta se ve mala fe. No hay que tener miedo en rechazar *in limine* cuando las cosas son así. El respeto es al debido proceso, a la bilateralidad, al derecho de defensa, pero no nos tiene que temblar el pulso cuando lo que está en juego es la lealtad, porque si no litigamos de buena fe o


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASESOR de la MAGISTRATURA


con lealtad no estamos avanzando bien, no estamos avanzando hacia donde queremos. Hay casos en que tal vez uno advierta que está cometiendo un error, con humildad y prudencia hay que saber retroceder, pero hay casos en que realmente son notoriamente improcedentes, y no tiene que temblar el pulso y rechazar *in limine*. Hay nulidades procesales, he visto nulidades de remate. Realmente no tienen ni pie ni cabeza. A veces por el temor de decir: “El escándalo que vendrá, la denuncia que me harán, o la publicidad”, porque hoy en día la gente se maneja con los medios y las redes. Pero, si no corresponde, no corresponde. No es una cuestión que para mí, en ese sentido, sea un conflicto. Me generaría mucho más conflicto dar trámite a algo que sé que no corresponde, lo que puede ir, en el fuero laboral, de la urgencia de un trabajador. Porque acá está el orden público laboral y el que es el sujeto protegido en esta estructura legal es el trabajador, esa es la prioridad, eso es lo que hay que proteger. Entonces, si de repente un planteo dilatorio lo que hace es diferir el pago de una sentencia, o evitar que lleguemos a una sentencia, es clara la axiología: Primero está el trabajador, si el proceso está bien, se sostiene y se rechaza. Leg. Cativa. Con respecto a las leyes laborales vigentes, ¿qué cree usted que se debería modificar? Dra. Corai. Creo que es una cuestión de política legislativa, pero en base a experiencia profesional creo que hay que replantear en algunos aspectos ciertas diferenciaciones cuando estamos ante empresas que son multinacionales o de determinada trascendencia y ante una PYME o ante una unipersonal. Yo atiendo en mi estudio hace muchos años trabajadores y empresas, empleadores; y a veces uno tiene el herrero que tiene reclamo laboral del empleado, y el reclamo laboral corresponde, tiene toda la razón, tal vez se trata de un trabajo no registrado. Pero ese señor herrero no tiene espalda para afrontar en lo inmediato o de un modo contado esta indemnización a la que está obligado. Puede prever una facultad judicial como para acordar una forma de pago, con diferentes criterios. La Ley n° 25323 prevé, por ejemplo, en el caso de las multas por pago fuera de término de la indemnización, que el juez puede evaluar de acuerdo a la situaciones, morigerar la multa. A veces hay despidos que son muy controversiales y uno dice: “Realmente este señor creyó con derecho para pleitear y por eso no ha pagado la indemnización en término”. En esos aspectos creo que nos permitiría como Poder Judicial llegar a soluciones más justas. Y también en relación al trabajador, me parece muy importante —aquí me estoy alejando un poco de su pregunta, no es de reforma laboral, pero sí de criterio— en relación al trabajador estar atento con el tema de las medidas

cautelares, a veces hay una rigidez extrema y a veces es necesario tener un criterio amplio cuando, por supuesto, los elementos y las verosimilitudes del hecho están acreditados. Dr. Cossio. Usted como litigante ha litigado con el viejo código, con la instancia única, hoy está la doble instancia. Quiero que usted me diga si hay beneficio o no con la implementación de este nuevo sistema. Y si cree que el código debe sufrir modificaciones a futuro para efectivizar en el servicio de Justicia. Dra. Corai. A mí me ha gustado mucho la reforma. He visto progreso a corto tiempo en los plazos de dictado de sentencia. Hoy en día las cámaras laborales están al día; inclusive están esperando que suban las causas, o sea que estamos con una mayor celeridad que es muy importante; y además estamos con la doble instancia, porque en el sistema anterior la instancia única tuvo el problema de que la limitación de la vía recursiva era la casación. La casación solamente nos permitía articular cuando estábamos ante cuestiones de derecho o arbitrariedad, y de repente la Corte empezó a ampliar los supuestos de arbitrariedad y nos encontramos ante una casación que pasó a ser un recurso un poquito híbrido para sanear problemas sobre todo en la valoración de la prueba. Yo hice muchas casaciones laborales con resultados favorables por el trabajador y por el empleador. Entonces, me parece que esto de la doble instancia con la articulación de la vía recursiva permite la revisión sobre todo del plexo probatorio y le da más estabilidad y solidez a la decisión. La casación sigue con su estructura de custodia de la interpretación normativa y su rigidez formal. Lo que yo modificaría en este esquema, observo que el esquema ha quedado huérfano de conciliación, nosotros no estamos hoy con una instancia que nos permita arribar a un acuerdo que en mi experiencia profesional es algo que sucede mucho y que muchas veces está librado a la buena fe y a la buena voluntad de los abogados. ¿Qué es lo que reformaría en lo inmediato de este código? Sacaría la notificación en domicilio real de la audiencia del 69. Dentro de lo que es la propuesta de la agenda para la justicia 2020 hay muchos aspectos que nosotros podemos mejorar en este proceso sin modificación legal. Si bien la audiencia de conciliación ha quedado sin la coerción, o sea no tenemos sanción, si no tenemos, creo que se pueden generar algunos estímulos positivos. Ejemplo, la valoración de la conducta del letrado. Primero están los intereses de las partes y de sus abogados que creo que están en la mesa y hay que valorarlo. El abogado del trabajar y el trabajador quieren cobrar, y el abogado del trabajador quiere ir rápido, el abogado de la empresa, tal vez, tenga una finalidad dilatoria, pero tal vez quiere que su cliente pague menos o con


Dra. MARIA SOFIA NACUZZI
SECRETARIA
CONSEJO ASESOR de la MAGISTRATURA

una forma de pago. Siempre estamos hablando dentro de un margen de disponibilidad que nos permita, no la irrenunciabilidad, pero con esa cuestión clara, creo que se puede notificar y hacer saber que se va a merituar de modo diferenciado la regulación de honorarios cuando los letrados comparezcan personalmente. Y otro tema que me parece un estímulo importante, es no diferir, como se hace en la actualidad, la producción de la prueba, que vamos, que la audiencia no se hace, bueno le decretamos la prueba y sale en 10 días, no, decretar y proveer todo, hacer ahí lo que sería la audiencia preliminar, porque es más o menos ese esquema, armar como audiencia preliminar, ver si se puede simplificar la prueba, proveer en ese acto y el que no fue, se perdió la oportunidad, le empiezan a correr los tres días de la oposición, y si no le gustó algún proceso de simplificación va a tener que articular un recurso y tal vez se entera a los dos días, porque se va a poner la oficina después. Entonces, creo que se puede rearticular la conciliación de ese modo, evitar el hecho de salir al mostrador y decir, hay acuerdo doctores o no hay acuerdo. Este número de causas por los juzgados nuevos nos permite poder tener la audiencia, permite que el juez esté, el juez tiene mucha trascendencia social, los abogados hemos perdido, por el contacto diario, la trascendencia que tiene el juez para la parte. Para la parte el juez es la persona que va a decidir sobre su derecho, al que tiene respeto, porque eso es así, el juez me ha escuchado, me ha atendido, me ha dicho o el juez va a decir tal cosa. Yo creo que puede haber un rol activo en la conciliación laboral sin entrar en cuestiones de derecho. Muchas veces uno concilia en materia Laboral solamente hablando de números; dejamos, entre paréntesis, el derecho o no, porque, a ver, sin reconocer hecho y el derecho, qué oferta hace; vemos los números, los analizamos, en lo posible en presencia del juez; se ve la posibilidad de proponer inclusive alternativas de formas de pago y de la tasa de interés, por ejemplo, que no es una cuestión menor. Esto me parece que permitiría incorporar esta instancia de conciliación dentro del proceso, sin reforma legislativa. Dr. Fajre. ¿Hace cuánto que es abogada, doctora? Dra. Corai. Hace veintiséis años. Dr. Fajre. ¿Hay alguna norma que haya prohibido al juez tener contacto directo con la parte en los últimos 26 años que usted conozca? Dra. Corai. No. Dr. Fajre. ¿Y por qué no lo hacían? Dra. Corai. No sé. Yo he observado jueces de despacho abierto; conozco uno o dos jueces que paso y los saludo. Hay algunos jueces que son un poco más reticentes. En materia Laboral yo he tenido una experiencia, también. Litigaba con un grupo de 20 trabajadores, eran mis clientes, y enojados generaron una situación muy

caótica. Tal vez, en un grupo mayoritario puede ser así. Pero, por ejemplo, ahora tengo un grupo de 35 trabajadores en el concurso de El Ranchilleño, trabajadores que llevo desde el año 1995, porque empezamos los juicios laborales. El Ranchilleño es una empresa de transporte que primero se concursó, después cayó en quiebra; recién ahora se está pagando. El juez los recibió, los llevé en grupo, y en la gente tiene este efecto: Me ha recibido el juez; el juez asume el compromiso ya no ante el abogado, lo asume ante la gente, y las cosas funcionan mejor. Creo que el Plan Estratégico da esta visión de una Justicia transparente, cercana, confiable. Para que todo esto funcione tiene que haber disposición del juez; no tiene que haber miedo, tampoco, a estar con la gente, a hablar con la gente, a escucharla. Sí he observado algunos despachos cerrados, pero también he visto alguno abiertos, y con muy buen resultado. Dr. Juri. Muchas gracias, doctora. Se retira de la Sala la doctora Graciela B. Corai. **Doctor Luis Alberto Marquetti**. Ingresa al Reciento el doctor Luis A. Marquetti. Dr. Juri. Buenas tardes, doctor. Tiene la palabra el doctor Cossio. Dr. Cossio. Buenas tardes, doctor. ¿Usted es abogado litigante o trabaja en la función judicial? Dr. Marquetti. Soy abogado litigante. Dr. Cossio. Doctor, en su experiencia profesional, ¿cree que hemos mejorado con la implementación de la doble instancia en el fuero Laboral? Y, en su caso, usted como juez, ¿qué cree que se debería mejorar todavía en el Código Procesal Laboral? Dr. Marquetti. Creo que la reforma del Código Procesal en su momento estaba acompañada por la designación de magistrados. Es imposible hoy, a medio camino, hacer un análisis con respecto a eso. Todavía tenemos seis magistrados a designar en Capital, dos en Concepción y uno en Monteros. Yo quisiera que a esa pregunta me la haga de aquí a un año, cuando estén los magistrados en funciones, para que realmente recién podamos hacer un análisis de eso. Antes el cuello de botella se producía en la Cámara; los juzgados, todas las semanas, mandaban diez expedientes a la Cámara y esta fallaba en dos, es decir, ya tenía un déficit de dos expedientes. Ahora la botella se ha puesto al revés; es decir, ahora los cuellos de botella son los juzgados. O sea, repito, a esa pregunta la puedo responder cuando todos los jueces Laborales estén en funciones y todas las causas se distribuyan en doce jueces, y no en seis como se lo está haciendo ahora. Y, con respecto a la segunda pregunta, estoy seguro de que tiene que haber una reforma más profunda. Me gusta la experiencia de los juzgados del Sur. Yo creo que la oralidad es muy importante. En la parte probatoria, a veces, perdemos un año entre oposiciones, impugnaciones. Yo creo que estamos, por ejemplo,


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASESOR de la MAGISTRATURA

con el tema de la parte escrita, demanda, contestación y ofrecimiento de pruebas y de ahí viene una audiencia donde se proveen las pruebas, y una segunda audiencia donde se produce la prueba. Yo creo que la mayor demora en los procesos laborales está en la etapa de pruebas y si nosotros concentramos toda la actividad probatoria en esas dos audiencias, yo creo que podríamos avanzar muchísimo, podríamos reducir sensiblemente los términos del proceso que con el sistema anterior hablábamos de cinco o seis años, y todavía estamos con el nuevo proceso de dos años, o sea que no se ha logrado el objetivo. Vuelvo a lo anterior, si tuviéramos todos los jueces en funciones, capaz que le daría otra respuesta.


Leg. Cativa. ¿Qué considera usted, con respecto a las leyes laborales vigentes, que se debería modificar o mejorar? Dr. Marquetti. Yo tengo una visión del derecho del trabajo que tiene mucho que ver con mi vida privada, soy hijo de obreros donde, por ahí, la justicia social no estaba presente, donde vi la explotación, donde veía un salario que no se ajustaba a lo real, o sea, las convicciones que tienen las personas vienen de la experiencia de vida más que de la lectura, y mi experiencia de vida es esa. El día que fui a estudiar Derecho Laboral en la facultad de Derecho es como que reafirmé ese sentimiento en los valores, el principio que tiene el derecho del trabajo. Pero bueno, estamos viviendo otros tiempos, situaciones económicas muy difíciles, hay mucha desocupación, hace unos días el INDEC estaba dando las estadísticas y se está hablando del 10,1% de desocupación, un punto más que hace 12 meses atrás, lo que implica 1.900.000 personas y sub ocupados el 13,8% que son dos millones y medio más de desocupados, es decir, en Argentina tenemos cuatro millones y medio de personas desocupadas. Esto está meritando modificaciones a las leyes laborales. Por citarles un ejemplo, las indemnizaciones agravadas de la 2403 o de la 25323, yo creo que no han cumplido la finalidad que tenían de que el empleador tenga miedo y vaya y registre al trabajador por temor a esas indemnizaciones; para mí, lo único que están haciendo es aumentar considerablemente las indemnizaciones, no tiene razón de ser, es como en aquellas sociedades que quieren imponer la pena de muerte para que la gente deje de robar o de matar, siguen matando y siguen robando, es decir, no con una ley vamos a cambiar la realidad, hay otras cuestiones. Hay una cosa que el Gobierno Nacional insiste desde que ingresó al Gobierno, en especial a partir de noviembre de 2017 que llega un paquete de leyes al Congreso, donde quieren el blanqueo de trabajadores, para mí son consignas más que nada voluntaristas, porque de nada sirve que la ley imponga si la realidad económica dice otra cosa. Yo, particularmente, en mi estudio tengo

dos empleadas y a las dos tengo que pagarles el sueldo, a las dos tengo que pagarles los aportes y contribuciones y, realmente, hay meses que se me complican y para qué vamos a hablar de una gran empresa, hablemos de lo que sucede con el ingenio Santa Bárbara, lo que sucede en Luque, acá hay una situación de fondo, un problema económico, es decir, no basta consignas voluntaristas, no son suficientes. Entrando un poco al tema político, si es que se puede, está restringido el consumo, leía recién que quieren implementar el plan Ahora 12 de lunes a domingo, como si fuera que va a solucionar el problema. Acá la gente no tiene plata, el industrial está con un grave problema. Yo no veo como posibilidad eso. Hay otra cosa que quiere implementar el gobierno es el tema de lo que hizo el ex presidente de Brasil, Michel Temer, y lo ha profundizado Bolsonaro, el tema del Fondo de Cese Laboral, que reemplace a la indemnización. Esto es propio de nosotros en Argentina, en el régimen de la construcción. Sabemos que el trabajador de la construcción no tiene vocación de permanencia, el trabajador de la construcción sabe que está contratado para que haga puente, para que construya la ruta o haga edificios en la constructora; pero una vez que se termina el edificio, el puente o la ruta queda sin trabajo, y él cobra, es propio y específico para esa actividad y no para el resto de las actividades. Siguiendo con el tema político, yo soy muy escéptico, el presidente de la nación tiene poco tiempo para implementar cualquier tipo de reformas laborales. Creo que equivocó los caminos porque para sacar una ley laboral se necesitan consensos, de un gran acuerdo, pero que no lo ha logrado. Veía que la semana pasada, en Rosario, el presidente en pleno acto por el día de la bandera se peleaba con Moyano. Y creo que de esa manera no se construye. Pelearse y fomentar la grieta creo que tampoco es bueno. Habló de los famosos “diez puntos”, como también lo hizo Lavagna, como también lo hizo Massa, pero ninguno habla de la reforma laboral, y yo creo que eso es un tema central. Si podemos combatir la desocupación, creo que es importante que partamos de consensos básicos y que en el caso eventual que –supongamos- pueda ganar la fórmula Fernández-Fernández tiene la ventaja de que el sindicalismo está con esa fórmula, y los mismos sindicalistas saben que las reformas hacen falta en estos tiempos. Dr. Fajre. Primero, me parece bárbaro que comente acerca de temas políticos que tienen que ver con las definiciones, conducta que sería muy buena en todos los magistrados, tomar definiciones, y eso no debería optar a que yo lo califique mejor o peor, en absoluto. Entonces, en ese marco, yo que estoy sin trabajo, igual que usted, por lo tanto salimos a tomar café cada mañana, un día nos ponemos a leer


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASESOR de la MAGISTRATURA

el diario y vemos esto de Luque –lo que usted hizo referencia-. Y yo que soy un lego, frente a usted que es un abogado vinculado al mundo del derecho del trabajo, le pregunto: ¿Cuál es su opinión de este tema del pedido de involucrar al gobierno para resolver un tema que tiene que ver con la industria privada? ¿Lo ve bien, lo ve mal? ¿Cómo se resuelve? ¿Cuál es su visión? Dr. Marquetti. Más que lo de Luque a mí me afecta lo del Santa Bárbara, porque yo vivo en Alberdi y tengo que venir a tribunales a Concepción, y no puedo pasar porque la ruta está cortada. Dr. Fajre. Es parecido. Dr. Marquetti. Es algo entre privados, el Estado por ahí podría colaborar de alguna manera, acá hay una confusión de parte de los trabajadores. Uno los puede entender, son familias, tienen hijos, yo también tengo hijos y me imagino lo que sería que me despidan, o que no tenga ingresos y no le pueda dar de comer a mis hijos, yo puedo entenderlo, pero a veces las actitudes de los manifestantes por ahí generan el rechazo del pueblo. Yo he tenido la oportunidad de estar presente en los momentos donde una señora intentó pasar y le rompieron la camioneta con palo. O sea, no sé hasta dónde llega la responsabilidad del Estado en esto. Dr. Juri. Son cuestiones privadas, digamos. Dr. Marquetti. Son cuestiones privadas, de privados, de un empresario que no ha sabido administrar, o a caído en un problema de la economía, producto de políticas económicas, los impuestos son caros, los aportes y contribuciones son privativos, no se vende; es decir la retracción al consumo que hay ahora. Ayer leía que los supermercados han dejado de vender un 12,9% con relación a 12 meses antes, y los shopping han dejado de vender el 22,9% con relación a lo que vendía el año pasado, es decir hay una retracción del consumo, es fácil, uno camina por la calle 25 de Mayo y se encuentra con varios locales que están cerrados, si uno entra al shopping hay locales cerrados y tengo entendido que en el shopping del Jardín en Yerba Buena están bajando los precios de los alquileres, tengo clientes ahí, para que la gente pueda seguir estando. Dr. Juri. Muchas gracias, doctor. Se retira de la Sala el doctor Luis A. Marquetti. **Doctora María Dolores Malmierca.** Ingres a la Sala la doctora María Dolores Malmierca. Dr. Juri. Buenas tardes, doctora. El doctor Cossio le va a hacer una pregunta. Dr. Cossio. Doctora, usted que pertenece al Poder Judicial tiene una mirada, este es un juzgado de creación, ¿me gustaría que desde su perspectiva y conociendo cómo funciona el Poder Judicial que nos diga en el caso de acceder a la magistratura, cómo organizaría este juzgado y cómo cree que le puede imprimir celeridad a los procesos? Dra. Malmierca. Creo que para formar un buen equipo de trabajo, para darle una impronta


de celeridad a un juzgado nuevo, la elección del personal y sobre todo de los cargos superiores como secretarios y prosecretarios, me parece que es muy importante porque son la mano derecha del juez en muchas cuestiones, por supuesto siempre haciendo hincapié obviamente en la idoneidad de las personas para ocupar el cargo en su conocimiento de las leyes, en su conocimiento jurídico y de los procedimientos. Más allá de eso creo que es muy importante ver la faceta personal y la impronta que le puede dar cada funcionario en cada función que ocupe, porque por ejemplo, el secretario es la voz del juez sobre todo como jefe de oficina dentro de un juzgado es la persona que puede mantener muchas veces el equilibrio entre los empleados que ocupan el juzgado. Es como una especie de organizador, es el jefe de la oficina y me parece que hay que buscar una persona que sea equilibrada y que pueda ser un nexo entre el juez y los empleados para lograr un buen ambiente de trabajo, que la gente esté contenta trabajando, que haya un buen flujo de trabajo y de ejemplo en eficiencia. Creo que eso es muy importante. Después, el cargo de prosecretario que es un cargo fundamental dentro del organigrama del juzgado, porque es como el soldado que tienen los juzgados al momento de tener que decretar y darle la celeridad a todos los procedimientos para evitar dilaciones que no correspondan. Entonces, también hay que buscar una persona que tenga un perfil trabajador, que tenga una ciertas características de practicidad que yo creo que son las cuestiones que hay que darle a la justicia sobre todo en la justicia laboral donde la eficiencia y sobre todo para poder realmente darle a los trabajadores una solución a los problemas. Creo que no pasa solamente por ser eficiente al momento del dictado de la sentencia, sino durante todo el procedimiento para evitar que esos procedimientos duren muchos años, para evitar, por ejemplo, dentro del trámite, planteos estériles, para tratar de ante, planteos que sean, no quiero decir la palabra, pero sí, planteos que son claramente improcedentes, dilatorios. Me parece que es una de las cuestiones fundamentales en donde hay que hacer hincapié y en ese sentido tratar de darle rechazo *in limine*. Creo que no es necesario correr traslado en todas las cuestiones que se plantean sobre todos en las cuestiones dilatorias, y con eso también estamos defendiendo a los trabajadores para evitar que los procesos duren años. Creo que hay que darle un carácter práctico a todo el procedimiento. Y, bueno, la elección de todos los empleados y de los funcionarios para que colaboren con el juez para que todo se desarrolle sobre ruedas; creo que todo eso es fundamental, sobre todo ahora que es el inicio, porque es un juzgado nuevo, para evitar


Dra. MARIA SOFIA VACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASESOR de la MAGISTRATURA

incluso que se puedan acumular causas, donde el juez está posibilitado a dictar sentencia dentro de los plazos procesales que correspondan, y para eso debe contar con un equipo de trabajo que pueda ser de soporte a todo ese trabajo del juez, para que pueda estar tranquilo y dictar la sentencia en el tiempo que corresponde. Creo que parte de la ética del juez y del juzgado es, precisamente, eso; lo fundamental es eso: intentar que no se dilaten los procedimientos de manera exagerada. Dr. Juri. Doctora, ¿usted prefiere instancia única o doble instancia? Dra. Malmierca. Yo creo que la doble instancia es la adecuada para poder garantizarle a las partes la revisión por un órgano superior, que es el proceso que estamos ahora transitando. Me parece que por el momento es un proceso nuevo, que todavía no ha rendido sus frutos en cuanto al tiempo, a la eficiencia que debería tener, pero creo que se va encarrilando, que los jueces van tomando más diligencia en las sentencias. Me parece que, incluso, hoy por hoy, el tema de la doble instancia, sobre todo en los juicios de daños y de las ART, tiende a que haya más arreglos. Y, sobre todo, me parece que se respeta el derecho de defensa de las partes y que tengan una instancia más para poder lograr que se respeten sus derechos. Dr. Juri. Tiene la palabra la doctora Tejerizo. Dra. Tejerizo. Buenas tardes. Usted es relatora de cámara. ¿Cómo ve la calidad de la sentencia, en general, de los juzgados del Trabajo? Dra. Malmierca. Yo creo que, en el tiempo que he visto de las sentencias, hubo una gran evolución dentro de las sentencias de los juzgados de primera instancia, que quizás en un primer momento la mayor problemática que se veía era por cuestiones de forma más que de decisiones. Creo que las decisiones hasta ahora han sido adecuadas, conforme a derecho. No hemos revocado, por lo menos en la parte que me toca, muchas sentencias. Sí he visto que lo que habría que mejorar es lo referido a la fundamentación de cada uno de los criterios, pero me parece que son criterios acertados. Creo, también, que es un proceso que va evolucionando, incluso, respecto de los abogados, porque creo que a los abogados también les ha costado un poco la cuestión de expresar agravios y de las apelaciones, que también era nuevo. Y sí he visto, desde un año a esta parte, una gran evolución en las sentencias de primera instancia, en cuanto a las formas, a las fundamentaciones, a los criterios de decisiones. Sr. Fajre. Hay un sector de vulnerabilidad en el Derecho del Trabajo que la ley tiende a proteger, que es el sector laboral. Doctora, en función de su criterio, ¿cómo cree que juega la normativa de la caducidad actual en el régimen Procesal Laboral frente a esa necesidad protectoria, instituto que en particular aborrezco?, porque además hay criterios de


aplicabilidad distintos entre la legislación local, nacional y de otras provincias. Dra. Malmierca. Lo que pasa es que la caducidad -lamentablemente, dentro de todos los procesos, las partes, los trabajadores en este caso, y en otros fueros hay otras personas que también son víctima muchas veces- depende mucho de los letrados, de la eficiencia con que se trabaja; obviamente que los procedimientos no pueden ser eternos pero también creo que en muchas situaciones donde más se ve la vulnerabilidad de los trabajadores es que, lamentablemente, no siempre están en manos de profesionales eficientes, dedicados, y muchas veces no solo en las caducidades si no en muchos tipos de planteos que se realizan y es el más débil el que tiene que pagar por esas consecuencias, que son los trabajadores. Entonces, creo que tendría que haber algunos mecanismos que traten de suavizar un poco esas consecuencias porque no pasan, como les digo, solo en las caducidades, muchas veces pasa en juicios donde se demanda a determinadas partes que los abogados, por ejemplo, cometen un error o son manifiestamente improcedentes y, por ejemplo, las costas se cargan a los trabajadores quienes son, en definitiva, los que tienen que afrontar los gastos de ese litigio donde ellos no han tenido injerencia porque no conocen. Quizás no se pueda cambiar el procedimiento y no se pueda dar una solución por el momento porque hay cuestiones procesales pero, por lo menos se puede tratar de disminuir los efectos perjudiciales que tiene contra los trabajadores y tratar de no cargarle con determinados gastos y consecuencias que ellos no tienen la capacidad de solucionar, no tiene el conocimiento; muchas veces no saben ni de qué se trata lo que está y tienen que estar a lo que los abogados determinen, entonces, creo que alguna forma, por lo menos de nuestro lado, hoy por hoy, es tratar de morigerar los efectos desde ese punto de vista.

Dr. Fajre.- Pero podríamos modificar el Código, es decir, previo requerimiento de si quiere continuar el tramite Dra. Malmierca. Desde pedir unas ratificaciones, que busque otro abogado, porque si se puede si es que ve que el abogado no ha tenido que llamar a la parte, por ejemplo, en el Derecho Laboral hasta las notificaciones de las sentencias que no se hace nada si no viene la parte y ratifica y, realmente, se llama al trabajador para saber, para que tome conocimiento y se inmiscuya en el trámite, precisamente, para evitar esa situación. Dr. Juri. Muchas gracias, doctora. Se retira de la Sala la doctora María Dolores Malmierca. **Doctor Ezio Enrique Jogna Prat.** Ingres a la Sala el doctor Ezio E. Jogna Prat. Dr. Juri. Buenas tardes, doctor. Felicitaciones por la instancia a la que ha llegado. Esta es su primera vez, usted sabe que los consejeros pueden hacerle preguntas


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASESOR de la MAGISTRATURA

de cualquier tipo, ya sea personales o técnico jurídico. Tiene la palabra el doctor Cossio. Dr. Cossio. Usted, como abogado litigante ha litigado con el viejo Código Procesal, en la 6204 en la instancia única y ahora está la doble instancia, quiero que me dé su opinión sobre si esta reforma ha sido para mejor, para brindar el servicio de justicia, y en su caso que me diga qué cree usted que se debe mejorar todavía en caso de hacerse una nueva reforma procesal. Dr. Jogna Prat. Primero, soy un poco más viejo, yo he litigado con la 3648, me recibí en el año 89, empecé a litigar en el año 90, y he litigado los primeros años con la 3648, después seguí con la 6204 y ahora. Hablando de la instancia única y de la doble instancia, particularmente creo que lo que no es bueno en una reforma procesal es hacer una reforma parcial, por parches. La reforma procesal tiene un sentido cuando uno hace una reforma integral del cuerpo y le da la impronta que necesita, el procedimiento como para hacerlo más eficaz al servicio de justicia. Yo no digo que la instancia única no sea eficaz o que la doble instancia no sea eficaz, yo digo que tiene que ser un plexo armónico. Nosotros tenemos un plexo que ha nacido con una instancia única en donde el juez de Conciliación y Trámite tenía un protagonismo muy importante donde inicialmente había un protagonismo muy importante de la audiencia del 69 con los apercibimientos del artículo 73, que dejaban por incontestada la demanda, que yo particularmente considero que es un apercibimiento inconstitucional y lo he litigado hasta la Corte de la Provincia, no he seguido más allá pero me parecía que afectaba el debido proceso, la prescripción, y eso generaba en ese ámbito mucha litigiosidad porque se discutían inconstitucionalidades y nunca llegaba a sentencia el juicio; entonces, era como un infante que había que irlo empujando, porque yo he litigado por el actor y por el demandado. Por el demandado siempre es más sencillo, se plantea la inconstitucionalidad, se la resuelve, va a la Cámara, se la resuelve, se plantea la casación, denegada, he ido en queja para ver cuál es el criterio de la Corte, me rechazó la queja, digo: "No, voy a pagar por más que considere inconstitucional". Pero era un trámite que se hacía demasiado complejo. Cuando se hace la reforma una de las cosas positivas que tenía era la audiencia de conciliación, tenía una sanción que era negativa, que era la que se ha discutido la constitucionalidad y se saca la parte positiva, y dicen: "Ustedes no tienen que ir a la audiencia, obligatoriamente se tiene por no conciliado y sigue adelante". Ya la sanción del 73 desaparece. Entonces pierde la función conciliadora. El juez del trabajo tiene que tener una función conciliadora, el juez tiene que tener las herramientas. Desde mi punto de vista el artículo 42 no se usa, el

Código lo pueden usar, porque los jueces en el 42 del actual Código Procesal Laboral tiene la posibilidad de llamar a audiencia en cualquier etapa del proceso, y tiene la obligación de ir. Si uno lo analiza con el Código Procesal Civil, le podría decir: "Mire, yo lo llamo a audiencia y si no viene le puedo aplicar". Porque no estamos en la audiencia del 73, del 69, estamos en la audiencia del 42, y en la audiencia del 42 yo lo puedo escuchar. Y lo puedo escuchar después de producir la prueba. Yo creo que muchas veces decimos: "Tengo esta herramienta". Pero no la uso. No es a veces necesario modificar los códigos, hay que usarlo al código que tenemos y hacerlo funcionar. Lo que no me parece bien son las reformas parciales. Hoy tenemos un recurso de apelación, que es un recurso de apelación que ha quedado a contramano de lo que es el Procesal Civil. Hay un solo recurso de apelación, lo tengo que plantear en tres días y fundarlo en cinco. Lo fundo abajo. Nosotros sabemos que con el Procesal Civil el Recurso de Apelación contra la sentencia definitiva, el juicio sumario, el juicio ordinario es libre, se presenta se eleva a la Cámara y se funda ante la Cámara, eso tiene un sentido. En procesal, Laboral ha mantenido el recurso en relación, se dicta la sentencia, tengo que presentar dentro de tres días la apelación, sigue la incongruencia que tengo tres días para la apelación y cinco días para la revocatoria, entonces si tengo que presentar revocatoria con apelación y subsidio no puedo usar los cinco días, tengo que usar los tres días porque si no después me tienen por mal concedida la apelación porque está extemporánea. Una serie de cosas que sí hay que perfeccionarlas, pero que la reforma del código viene por una reforma integral de la ley procesal. En la cual hay que *aggiornar*. Lo que están haciendo hoy en Procesal Civil es muy bueno, esto de la oralidad en las audiencias está muy bueno. Creo que incluso con una acordada se lo podría implementar en el Procesal Laboral, como lo han implementado en Procesal Civil, con una acordada y como la Corte de la Nación ha hecho por medio de acordadas muchas reformas interesantes, con respecto a las copias digitales, los escritos digitales de mero trámite; yo litigo también en Federal y funciona bien. Entonces, creo que hay que *aggiornar* algunas cosas que no necesitan grandes reformas, y con lo que tenemos se puede. El juez como director del proceso tiene muchos elementos que hoy no se usan. El artículo 10 del Código de Procedimiento Laboral le da al juez muchas facultades, le dice que puede evitar la paralización del trámite, y él puede dictar todas las medidas que sean necesarias para evitar la paralización del trámite. Nadie lo usa. Hay muchas cosas que se pueden hacer aún con este código para mejorar. ¿Qué es lo que le


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASESOR de la MAGISTRATURA

