

**ACTA N° 325. Lugar, fecha y hora de inicio.** En la ciudad de San Miguel de Tucumán, a los catorce días del mes de agosto de 2019, siendo horas 16:50, en su sede administrativa abre su sesión trescientos veinticinco el Consejo Asesor de la Magistratura, bajo la presidencia del **Dr. Antonio Estofan**. **Asistentes:** **Dra. Elena Grellet** (titular por los magistrados del Centro Judicial Concepción); **Leg. Fernando Valdez** (titular por la minoría parlamentaria); **Dr. Martín Tadeo Tello** (suplente por los abogados del Centro Judicial Concepción); **Dr. Luis José Cossio** (titular por los magistrados del Centro Judicial Capital); **Dra. Julieta Tejerizo** (suplente por los abogados del Centro Judicial Capital); **Dr. Diego Vals** (titular por los abogados del Centro Judicial Concepción); **Leg. Roque Cativa** (suplente por la mayoría parlamentaria); **Dr. Carlos Sale** (suplente por los magistrados Centro Judicial Capital); **Dra. Ivonne Heredia** (Suplente por los magistrados Centro Judicial Concepción y Monteros); **Dr. Marcelo Fajre** (titular por los abogados del Centro Judicial Capital) y **Leg. Silvia Rojkés** (suplente por la mayoría parlamentaria); **Leg. Raúl Albarracín** (suplente por la minoría parlamentaria). En la presente sesión se toma versión taquigráfica de las manifestaciones efectuadas por los miembros del Consejo por parte del Cuerpo de Taquígrafos de la H. Legislatura de Tucumán. En caso de que un consejero lo requiera expresamente se dejará constancia en el acta de la manifestación en cuestión. **ORDEN DEL DÍA:** De acuerdo a lo dispuesto en los arts. 7, 13 inciso d) y concordantes del reglamento Interno del Consejo Asesor de la Magistratura, el orden del día para la sesión n° 325 y que fuera remitido anteriormente a los Sres, Consejeros es el siguiente: 1. Acta n° 324 aprobación. 2. Concurso nro. 194 (Juez del Tribunal de Impugnación de los Centros Judiciales Concepción y Monteros): Elevación de ternas al Poder Ejecutivo de la Provincia. Modificación Ley n° 8197. 3. Concurso nro. 206 (Juez de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo del Centro Judicial Capital): Pedido de prórroga por parte del Jurado. 4. Concurso nro. 207 (Juez de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo del Centro Judicial Concepción): Pedido de prórroga por parte del Jurado. 5. Concurso nro. 209 (Vocal de Cámara de Apelaciones del Trabajo, Sala III del Centro Judicial Capital): Pedido de prórroga por parte del Jurado. 6. Concurso nro. 210 (Vocal de Cámara de Apelaciones Civil y Comercial Común, Sala I del Centro Judicial Capital): Pedido de prórroga por parte del Jurado. 7. Asuntos varios. 8. Concurso nro. 186 (Juez de primera Instancia del Trabajo II nominación del Centro Judicial Capital): etapa de entrevistas.

**DESARROLLO DE LA SESIÓN: I. A consideración acta de la sesión anterior:** El Presidente puso a consideración de los Sres. Consejeros el primer punto del orden del día,

  
Dra. MARÍA SOFÍA NACUL  
SECRETARIA  
CONSEJO ASesor de la MAGISTRATURA

consistente en la sesión del acta de la sesión anterior y al no existir observaciones fue aprobada. **II. Concurso nro. 194 (Juez del Tribunal de Impugnación de los Centros Judiciales Concepción y Monteros): Elevación de ternas al Poder Ejecutivo de la Provincia. Modificación Ley n° 8197:** Por Secretaría se dio lectura del proyecto de Acuerdo de elevación de terna y se votó afirmativamente. **III. Concurso nro. 206 (Juez de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo del Centro Judicial Capital): Pedido de prórroga por parte del Jurado:** Ante la solicitud del Jurado de que se le otorgue prórroga hasta el 27 de agosto, se decidió afirmativamente. **IV. Concurso nro. 207 (Juez de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo del Centro Judicial Concepción): Pedido de prórroga por parte del Jurado:** El jurado solicitó que se le otorgara prórroga para entregar el dictamen hasta el 23 de agosto, se vota afirmativamente. **V. Concurso nro. 209 (Vocal de Cámara de Apelaciones del Trabajo, Sala III del Centro Judicial Capital): Pedido de prórroga por parte del Jurado:** Ante la solicitud del Jurado de prórroga para la elaboración y entrega del dictamen hasta el 28 de agosto los consejeros votaron afirmativamente. **VI. Concurso nro. 210 (Vocal de Cámara de Apelaciones Civil y Comercial Común, Sala I del Centro Judicial Capital): Pedido de prórroga por parte del Jurado:** Se acordó aprobar la solicitud de prórroga efectuada por el jurado para la entrega del dictamen hasta el 27 de agosto. **VII. Asuntos varios:** el Dr. Estofan puso en conocimiento que el jurado del Concurso nro. 202 (Juzgado de Instrucción Penal de la II nominación del Centro Judicial Concepción) también solicitó prórroga hasta el 23 de agosto y se votó afirmativamente. Toma la palabra la Dra. Grellet e informa que se analizó el dictamen del consultor técnico junto con los consejeros del Colegio de Abogados del Sur con respecto a los Concursos nros. 180, 181 y 182, y les parecía que debía ser admitido. Preguntó el Dr. Fajre si el dictamen alteraba el orden de mérito, a lo que le respondió la Dra. Grellet que sí, ya que a la Dra. Ferreyra Asís se le otorgaban 2 puntos al igual que al Dr. Aybar. Informó el Dr. Estofan que el Dr. Posse había solicitado una comisión para viajar a Buenos Aires y que lo haría acompañado por el Dr. Ganami y el Dr. Velázquez, que las actividades se llevarían a cabo los días 21 y 22 de agosto. La Leg. Rojkés aclaró que iban a firmar 2 convenios, uno con la Universidad de Quilmes y otro con el Consejo de la Magistratura. Planteó el presidente que el Consejo debía autorizar, e indicó que se aprobó la actividad ad-referendum del Consejo. Tomó la palabra el Dr. Fajre y comentó que efectuó un relevamiento junto con el equipo de asesores y determinaron que había 28 concursos en trámite del Centro Judicial Capital y detalló el fuero en el que estaban

palabra el Dr. Fajre y comentó que efectuó un relevamiento junto con el equipo de asesores y determinaron que había 28 concursos en trámite del Centro Judicial Capital y detalló el fuero en el que estaban divididos y propuso en razón del plazo restante del mandato, establecer un orden de prioridades para poder responder lo antes posible a los pedidos del Poder Judicial, por lo cual solicitó que en el orden del día de la próxima sesión se analizara esta situación a los efectos de impulsar aquellos trámites que se encontraban próximos a resolverse en el período que quedaban o que fueran más inminentes en la necesidad del Poder Judicial. Mencionó el Presidente que le parecía bien y que se podría hacer lo mismo con Concepción, ante lo cual expresó el Dr. Vals que iba a pedir que se aplique la misma metodología, al respecto designa Presidencia al Dr. Vals para que junto con Secretaría armen la lista de Concepción y de Capital para el próximo miércoles. Expresó el Dr. Vals que recordaba que en sesiones anteriores se resolvió solicitar a la Corte información para comparar estadísticamente qué trámite correspondía realizar. El Dr. Cossio expuso que compartía la opinión del Dr. Fajre y proponía darle prioridad a los cargos que eran vacantes por sobre los juzgados de creación. Tomando nuevamente la palabra el Presidente solicitó realizar por Secretaría un informe del estado de los concursos. **VIII. Concurso nro. 186 (Juez de primera Instancia del Trabajo II nominación del Centro Judicial Capital): etapa de entrevistas:** se da inicio a las entrevistas. Se invita a pasar al **Doctor Miguel E. Fernández Corona. Entrevista.** Ingres a la Sala el doctor Miguel E. Fernández Corona. **Dr. Estofán.** Buenas tardes, doctor. El doctor Cossio va a comenzar con las preguntas. **Dr. Cossio.** Se está viniendo las modificaciones de los códigos procesales. Se está trabajando con las modificaciones de los códigos procesales. Se está trabajando en la modificación del Código Procesal Civil, el de Familia y el de Laboral. Usted como abogado de ejercicio ¿qué puntos cree que son fundamentales de reformar del actual código vigente? **Dr. Fernández Corona.** Creo que principalmente con el código vigente podemos trabajar perfectamente bien si usamos las herramientas que tenemos, si usamos los recursos que tenemos, tanto humanos como materiales, y usando las mismas leyes. Quizás tendríamos que modificar algunas cuestiones que han quedado un poquito descolgadas con el tema de la última reforma. Teniendo los doce juzgados laborales podríamos trabajar bien con el código que tenemos. Si pudiéramos hacer alguna modificación, a mí me gustaría soñar en grande y decir bueno, tratemos de preservar que

  
Dra. MARIA SOFIA NACUL  
SECRETARIA  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

los jueces se dediquen a la función jurisdiccional y creemos oficinas donde se dediquen a hacer las funciones administrativas y unifiquemos la remisión de cédula, la confección de mandamientos, la confección de oficios en una función administrativa y le dejemos al juez el mayor poder que es el de dictar la sentencia. Pero, quizás es soñar un poco más allá. **Dr. Estofán.** No tanto, doctor. No es soñar mucho. **Dr. Fernández Corona.** Desconozco en qué está trabajando la Corte Judicial, yo transmito los míos. Un poquito más cerca —quizás— profundizar el tema de la oralidad. Pero nosotros tenemos un código procesal que permite el ejercicio de una oralidad, de una inmediación; lo que pasa es que los jueces tienen saturados el calendario de audiencias con la cantidad de causas que tienen. Seis jueces están haciendo el trabajo de diecisiete, están haciendo la instrucción de los procesos laborales que hacían los seis jueces más el dictado de la sentencia que estaban haciendo los doce vocales. O sea que no es que están haciendo el trabajo de doce, están haciendo el trabajo de diecisiete. Realmente es imposible que un juez pueda prestarle atención a un solo juicio y participar en las audiencias, lo ideal sería que el juez pueda participar en las audiencias, tanto en las audiencias de conciliación como en las audiencias de absolución de posiciones, audiencias testimoniales. Si el juez puede presenciar esas audiencias, para mí la solución sería evidente. **Dr. Albarracín.** Doctor, ¿cómo ve la mediación en el proceso laboral? Tanto la conciliación previa obligatoria como la conciliación en el proceso como una herramienta de disminución de la litigiosidad. **Dr. Fernández Corona.** Más que una mediación yo preferiría una conciliación en materia laboral. Estamos hablando de orden público, de derechos del trabajador; entonces yo creo que el juez tiene que ser el director de la conciliación, tiene que participar activamente sin prejuzgar obviamente. Pero yo prefiero una conciliación a una mediación previa. La otra opción es el servicio de conciliación de la Secretaría de Trabajo, que nunca se habilitó, como el SECLO que hay en Buenos Aires. Yo preferiría una conciliación, porque no tenemos que modificar el Código, ya tenemos prevista la audiencia de conciliación; lo que pasa es que el juez tiene que tener tiempo para participar de esa audiencia de conciliación. Hay mecanismos para promover la participación de las partes obligatoriamente en la audiencia de conciliación, para que vengan las partes a la audiencia, puedan participar y tengan más posibilidades de arribar a una fórmula conciliatoria. Por supuesto que para eso tengo que conocer el expediente, tengo que tener tiempo para leer el expediente, además de la contestación de la

demanda; ver las pruebas que se han ofrecido, y llamar a las partes, conocer a las partes, informar a las partes y poder traducir en una fórmula económica cuáles son las pretensiones de cada uno. Pero, lamentablemente, en la forma en que estamos estructurados ahora, sin esos seis juzgados, no se puede. **Leg. Rojkés.** Doctor, ¿qué piensa de una posible reforma de la Ley Laboral, de la Ley de Trabajo? **Dr. Fernández Corona.** Sin hablar de ideologías partidarias, si usted me hubiera preguntado antes del domingo le hubiera dicho que no quiero hacer ninguna reforma de la Ley Laboral, porque cualquier tipo de reforma pasaba por la flexibilización y la desaparición del Derecho del Trabajo. Hasta el domingo era totalmente contrario a cualquier tipo de reforma. Si hubiera una reforma de la Ley Laboral, creo que nuestra aspiración de máxima sería que tenemos que cumplir con la Constitución. La Constitución Nacional dice que hay que dictar los Códigos del Trabajo y de la Seguridad Social. Desde 1957 estamos esperando que lo dicten. Entonces, hay que cumplir con la Constitución. Dictemos un Código del Trabajo y de la Seguridad Social. Esa es la aspiración máxima. Y después realizar ciertas reformas, adecuar con respecto a la reforma del Código Civil. Todavía seguimos con el tope máximo del 245. Todavía hay que plantear la inconstitucionalidad del tope máximo del 245 cuando tenemos un trabajador que supera el promedio de las escalas. Sería deseable que se clarifique toda la jurisprudencia que se ha creado con respecto a la solidaridad, a la extensión de responsabilidad; el tema de las franquicias y de las uniones de empresas. Sería bueno que se legisle sobre esos temas. **Leg. Cativa.** Doctor, ¿cómo están funcionando las audiencias de conciliaciones?, ¿qué resultados están teniendo actualmente? **Dr. Fernández Corona.** Las audiencias de conciliaciones no tienen el carácter de audiencias de conciliaciones. Directamente sale un empleado al mostrador, pregunta a los abogados si hay alguna posibilidad de arreglo; dependen de nosotros y del trabajo que hacemos en el pasillo con el colega y con el cliente, pero realmente como audiencia de conciliación en este momento no está funcionando. Para eso es necesario que la audiencia sea tomada por el juez o por un funcionario que esté capacitado en la resolución participativa de conflictos, y que pueda tener una actitud activa en la audiencia para poder arrimar a las partes. Pero en este momento dependen de nosotros, de los abogados. **Dr. Cossio.** ¿Y usted como juez delegaría eso en un funcionario? **Dr. Fernández Corona.** Si está capacitado para una resolución, sí. **Dr. Cossio.** ¿Y no iría eso en contra de la intermediación, del contacto con

*M. M. M. C.*  
Dra. MARIA SOFIA NACU  
SECRETARIA  
CONSEJO ASESOR de la MAGISTRATURA

las partes en la solución? Usted está pregonando, por un lado, la oralidad y, por el otro lado, nos está diciendo que puede delegar en un funcionario esta tarea. **Dr. Fernández Corona.** Yo creo que se puede delegar en un funcionario, pero depende de la agenda del juzgado y de si yo tengo capacidad física para atender cada audiencia de conciliación.

**Dr. Cossio.** ¿Y no cree que eso atenta contra la oralidad? **Dr. Fernández Corona.** Sí, pero ahora no tenemos un sistema de oralidad. Si tuviéramos un sistema de oralidad tendríamos que modificar algunas cuestiones del Código que permiten el funcionamiento de las oficinas. La Segunda tiene una audiencia de conciliación cada

media hora. Si el juez está presente en todas las audiencias de conciliación, no hace nada más que conciliar. O sea, es una cuestión práctica. Si yo tuviera un funcionario capacitado por lo menos para que haga pasar a las partes, las informe y converse con ellas, yo creo que sí. **Dr. Estofán.** ¿Doctor, qué opina de instalar un proceso para los

casos sumarísimos oral y de única instancia? **Dr. Fernández Corona.** No tengo nada en contra de la única instancia, no hay reparos constitucionales. En un fallo se dijo que la única instancia está cubierta con la constitucionalidad y la exigencia de la doble instancia con la existencia de un recurso extraordinario. Y con respecto a lo sumarísimo,

me parece perfecto porque son cuestiones que prácticamente no hay mayor prueba para debatir. La prueba tiene que ser traída a la audiencia, se puede tomar en la misma audiencia mientras esté previsto legalmente de que tienen que comparecer con todas las pruebas, incluidos los testigos, se hacen informes; me parece que se agilizaría mucho y

descomprimirían los tribunales. No debemos olvidarnos que estamos usando un recurso público que está subsidiado por el Estado y que los particulares estamos haciendo uso de eso y tenemos que usarlo con la mayor productividad y eficiencia posible. **Dra.**

**Tejerizo.** Doctor, supongamos que fuera elegido juez del Trabajo de la II Nominación y en su juzgado hay una acción de amparo sindical y el sindicato lo escracha públicamente ¿usted qué haría siendo juez haría en ese caso? **Dr. Fernández Corona.** Los jueces

tenemos que hablar por las sentencias, así sea un sindicato o un particular. El juez tiene que ser independiente, todo el mundo habla de independencia como refiriéndose únicamente a los poderes públicos. La independencia tiene que ser con respecto a los poderes públicos, con respecto a las partes y a los terceros. No puedo dejarme presionar por una acción sindical, tampoco voy a coartar la libertad del sindicato de expresarse.

Me parece que el sindicato tiene todo el derecho del mundo de expresarse y de

manifestar su opinión al respecto. La verdad es que no me preocuparía ni tomaría ninguna acción al respecto, salvo decir, yo he resuelto esto y ahí están los fundamentos, tienen que estar en mí fallo. No me tendría que sentir presionado. **Dr. Estofán.** Gracias, doctor. Se retira de la Sala el doctor Miguel E. Fernández Corona. **Doctora María Constanza Romero. Entrevista.** Ingresa a la Sala la doctora María C. Romero. **Dr. Estofán.** Buenas tardes doctora. El doctor Cossio le va a hacer una pregunta. **Dr. Cossio.** Doctora, se están reformando los códigos procesales, entre ellos está considerada la reforma del Código Procesal Laboral. ¿Usted qué cree que se debería reformar para mejorar el proceso laboral del código actual? **Dra. Romero.** En principio se podría implementar la oralidad. Yo creo que sería fundamental, para conseguir concentración de los actos procesales para lograr que se concrete la inmediación, el contacto del juez sobre todo con los testigos que es la prueba más relevante que tiene el proceso laboral. Revisaría el tema de la caducidad de instancia por este tema también de este nuevo rol que tiene el juez en el proceso, un juez que tenga un rol más activo, más participativo, que logre dictar sentencia, acotar los plazos procesales y dictar sentencia en tiempos más cortos. Eso sería importante. **Dra. Tejerizo.** ¿Usted cree que para que el juez tenga inmediación en las audiencias testimoniales se necesita una reforma del Código Procesal laboral? **Dra. Romero.** No es imprescindible, con las herramientas que tenemos también podría hacérselo, de hecho es lo que está pasando actualmente en el proceso civil, sobre todo con la implementación del protocolo, pero no estaría mal reglamentarlo. Otra de las cuestiones que sería pasible de reforma, es el tema de cómo ha quedado la audiencia del 69, porque me parece que generan algún tipo de conflicto en cuanto a que sigue siendo estructura esencial o no dentro del proceso. Ahora como la audiencia de conciliación, la incomparecencia no trae aparejada sanción, es un tema, la notificación con la antelación genera cuestiones de nulidades y si es necesario observarlo o no, eso también podría revisarse. Me parece que ahí aceleraría el trámite la notificación a los abogados, siendo eso suficiente y para que sepan también que esa es la oportunidad que de oficio se va a abrir la causa a prueba. Eso en principio. **Leg. Valdez.** Doctora, usted recién habló de la caducidad de instancia, tiene una posición muy clara, ¿usted cree que beneficia directamente al abogado? **Dra. Romero.** No, de ninguna manera creo que beneficia al abogado la caducidad de instancia. La caducidad de instancia, por definición, es un modo anormal de terminación del proceso. Se entiende

*Mme*  
Dra. MARÍA SOFÍA NACUL  
SECRETARÍA  
CONSEJO ASesor de la MAGISTRATURA

que si el proceso se inicia con la demanda tiene que concluir con el dictado de la sentencia definitiva. En esto volvemos al nuevo paradigma del Juez con un rol activo, participativo, que dicte actos de oficio, lo ideal sería que el proceso culmine con el dictado de la sentencia. En ese contexto entiendo que la caducidad tendría que ser excepcional y extraordinaria y la manera no puede beneficiar al abogado porque, en caso de aplicarse este instituto, que se contrapone con todo esto que estoy diciendo, el que debería cargar con las costas sería el abogado. Eso pienso. **Dr. Albarracín.** ¿Qué opinión tiene de la conciliación, tanto la previa obligatoria como la conciliación en el proceso, como herramienta para reducir la litigiosidad? **Dra. Romero.** Con respecto a la conciliación previa al proceso, es una herramienta que se la utiliza en todo el país, en Tucumán era la excepción, ahora tenemos la ley pero hasta que se la implemente. Todo lo que tienda a reducir la litigiosidad me parece positivo, creo que eso va a depender de cómo se implemente la práctica. El Seclo, por ejemplo, las estadísticas son positivas, tiene un 70 %, si no me equivoco, de conciliaciones sobre el total de causas obligatorias y desde ese punto de vista me parece positivo. Pero, reitero, habrá que ver como se implementa, en qué medida se garantizan los derechos de los trabajadores, cuáles son los parámetros objetivos que se van a fijar para evitar que se planteen cuestiones como el artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo o los límites de la cosa jugada administrativa, y ese tipo de cosas que requieren de mucha claridad para evitar que no se deforme y se altere la esencia del Derecho Laboral. Y con respecto a la conciliación en el proceso laboral, actualmente, en este nuevo diseño procesal, tengo entendido que es prácticamente nulo el beneficio que trae la conciliación obligatoria. Y esto también tiene que ver con la respuesta que daba anteriormente, porque con esto de reestructura el tema de la audiencia del 69, porque siempre está la posibilidad de convocar a las partes a la audiencia del 42 y si las partes tienen actitud, posibilidad y ganas de negociar pueden requerirlo, pero en el proceso laboral sería óptimo concluir los procesos laborales en instancia conciliatoria, puede trabar la litio ofrecida la prueba y teniendo un panorama claro de lo que es el proceso, pero bueno, la práctica indica que no permite esa posibilidad. **Dr. Fajre.-** Pero es prácticamente nulo, porque sale un empleado y pregunta de las partes si hay conciliación, porque si el juez los obligara a entrar y los escucharía y le explicaría, ¿sería tan nulo como es hoy? **Dra. Romero.** No, creo que sería más positivo. Por eso le digo, es una instancia en el proceso en el que el juez tiene

meridiana claridad de cuál es el conflicto, medianamente cuáles serían las pretensiones procedentes y cuáles no. Creo que el juez pudiera, si tuviera una participación más activa, poner esto sobre la mesa y tratar de avenir a las partes y ver si puede conseguir o no una conciliación. Lo que usted me está diciendo es si la presencia del juez en la audiencia del 69 quizás pudiera traer aparejado resultados más positivos, probablemente. **Dr. Fajre.** En realidad no es “podría”, sería “debería”. **Dra. Romero.** Debería. En los hechos hoy están un poco complicados. Entonces, cuando termine de ponerse en funcionamiento los doce juzgados y se reduzcan la cantidad de causas que tramitan en cada juzgados quizás sea más factible incursionar en esta posibilidad de la que usted me habla. **Leg. Rojkés.** ¿Por qué concursa para este fuero? **Dra. Romero.** Es un fuero que tiene una gran sensibilidad social, sobre todo en la coyuntura actual. Es un derecho protectorio por naturaleza. El derecho laboral es antifraude y persigue de algún modo tutelar el derecho de la parte débil de una relación jurídica. Eso es lo que me enamora del derecho laboral, es lo que me gusta del derecho laboral desde que lo he descubierto. Es una aspiración personal, profesional desde que he ingresado al Poder Judicial y empecé con la carrera a la que me permite tener o sostener este procedimiento de selección de magistrados sino no hubiese podido aspirar a esto. Así que lo que me conmueve tiene que ver con esto de la Justicia Social. **Dr. Estofán.** Gracias, doctora. Buenas tardes. Se retira de la Sala la doctora María C. Romero. **Doctor Ezio Enrique Jogna Prat. Entrevista.** Ingres a la Sala el doctor Ezio E. Jogna Prat. **Dr. Estofán.** Buenas tardes, doctor. El doctor Fajre va a comenzar con las preguntas. **Dr. Fajre.** Doctor, ¿la emoción no lo embarga? **Dr. Jogna Prat.** La verdad que yo en una anterior entrevista me he quedado con algunas cosas cuando usted, doctor Fajre, me preguntó ¿por qué quería ser juez? Me ha embargado la emoción. En realidad, he podido hablar una parte, me gustaría, si ustedes me permiten, empezar con ese tema. La verdad que yo he hablado de la familia por parte de mi madre que son una familia de abogados, mi tuelo ha sido presidente de la Cámara Federal de Apelaciones, ha sido profesor del Derecho del Trabajo de la Universidad Nacional de Tucumán. Por parte de mi madre son nueve hermanos, de los cuales seis han estado vinculados al derecho, el doctor Luis Antoni que ha sido –también juez del Trabajo, la doctora Jorgelina Antoni. La verdad que para mí es un orgullo y creo que han honrado la magistratura. El motivo, tal vez principal, era seguir ese camino y tratar de mantener la vara un poco alta de lo que sería

  
Dra. MARÍA SOFÍA NACUL  
SECRETARIA  
CONSEJO ASISTENTE de la MAGISTRATURA

como magistrado. Pero también considero que soy un producto de la universidad pública y de la educación pública. Creo que los seres humanos tenemos un poco que devolver lo que recibimos de la sociedad. Yo he recibido mucho de esta sociedad, la verdad que ha sido muy generosa conmigo. Y me parece que ya a los cincuenta años, después de ejercer la profesión durante casi treinta años, pienso que he acumulado la experiencia suficiente para entrar a la Justicia, siempre veía como una aspiración entrar a la Justicia, el hecho de que antes no había concursos sino que era una elección discrecional, si bien vengo de una familia con jueces, mi padre y mi madre han sido médicos; entonces, pensaba que era medio difícil, pero ahora con los concursos lo he visto como más accesible y creo que hay que devolverle un poco a la sociedad todo lo que hemos recibido de esa educación pública, de esa universidad pública, creo que es el momento después de haber acumulado experiencia, de haber litigado en todos los fueros, particularmente en el trabajo, pero en todos los fueros, porque por la universidad he litigado mucho en el fuero Laboral. He empezado hace muchos años con el doctor Luis Antoni, casualmente, cuando él renuncia a la magistratura empiezo a trabajar con él; me abrió mucho no solo el campo de visión del Derecho del Trabajo, sino que la experiencia de trabajar con él ha sido muy enriquecedora. Entonces, creo que todos van cumpliendo sus etapas. En mi profesión he llegado a tener mi estudio, y no me quiero emocionar pero se me ha quedado en el camino mi compañero de estudio de toda la vida, que ha sido el doctor Ferrari, y hoy la llevo solo en el estudio, de alguna forma. Creo que en el judicatura puedo volcar un poco la experiencia que he adquirido y devolverle un poco a la sociedad todo lo que he recibido. Así que esos básicamente son mis motivos. **Dr. Estofán.** Tiene la palabra la doctora Tejerizo. **Dra. Tejerizo.** Felicidades, doctor. Suponiendo que lo designen juez del Trabajo de la II Nominación y esté en trámite un amparo sindical, y el sindicato que es parte de este juicio, como consecuencia de este proceso, lo escracha públicamente. Como juez, ¿qué haría? **Jogna Prat.** Yo creo que el juez tiene que tener, entre otras cosas, firmeza de convicciones, tiene que saber que tiene un compromiso con la sociedad, que tiene que ser valiente para tomar sus decisiones. Particularmente, los que me conocen, me dicen que yo trato de vivir la vida muy intensamente, que voy a fondo en todo. No me asusta que me escrache un sindicato, no me asusta que me saquen en los diarios; la verdad es que no me asustan esos tipos de cosas. Les cuento una experiencia personal. Cuando recién empezaba en la

abogacía me ha tocado defender al Ingenio Leales, que en ese momento es comprado por los Seleme. Era el gobierno de "Palito" Ortega, una época bastante complicada para la industria azucarera. Los Seleme eran cañeros fuertes y estaban pasando un mal momento, a punto tal que después fallece el papá de ellos y quedaron los chicos, que eran chicos jóvenes. Nosotros los atendíamos en el estudio; en ese momento el doctor Luis Antoni nos colaboraba, pero básicamente mi hermano y yo éramos los que los atendíamos. Y me tocó ir al ingenio; cuando estaba adentro del ingenio, lo cerraron, nos metieron en una habitación y empezaron a apedrearlo, a presionarnos y a decirnos - Alejandro Seleme estaba conmigo que nos iban a colgar de los ganchos si no les pagaban los sueldos. Yo le decía a Alejandro que se quedara tranquilo, hablé por teléfono con mi hermano y con Luis -estaba Ema de Nucci como juez Penal- para que hicieran una denuncia Penal; después intercedió un legislador, un viejo legislador de Leales, Albero Herrera, se calmaron un poco los ánimos y al otro día nos llamaron a una mediación en la Secretaría de Trabajo, y todos me decían que no vaya; yo les dije que quería ir porque si me torcían el brazo porque me encerraron y me pegaron cuatro gritos, y por eso lo voy a dejar de defender a mi cliente, me dedico a otra cosa y no a la abogacía. Yo creo que en la Justicia pasa lo mismo; hago la salvedad de que hay que ser valientes, pero también hay que analizar las circunstancias del caso, porque si usted es una persona valiente pero hay una situación puntual -no digo un escrache- que realmente lo afecta porque es demasiado agravante, como por ejemplo le agreden a un hijo suyo o a su esposa, o sea que sea una situación que vaya más allá del mero escrache, y usted considera que entra en una situación de violencia moral, creo que el juez, en el momento que se da cuenta que pierde su imparcialidad, tiene que dar el paso al costado; y está prevista en la jurisprudencia y en la doctrina, lo que pasa es que esto no tiene que ser un subterfugio para salir de la responsabilidad. Insisto: el juez tiene que demostrar que está preparado para eso y ese tipo de cosas, la verdad es que no me preocupa. Creo que estoy preparado después de 30 años de profesión para lo que viene. Repito: 30 años de profesión en distintos ámbitos. Por ejemplo, en el ámbito civil me ha tocado ser querellante y actor civil contra el juicio de Caro, un chico de Atlético que lo mataron en la cancha de San Martín y los querellados eran la "banda del camión", -yo soy hincha de San Martín y voy a la cancha-, estaba Flay Roldán, Fenoglio y he sido querellante. Gracias a Dios hemos sacado en ese momento una condena que no nos satisfacía,

  
SECRETARIA SOFIA MACUL  
SECRETARIA  
CONSEJO ASISTENTE DE LA MAGISTRATURA

fuimos en casación, no nos fue bien, pero en ningún momento he pensado en la presión que significaba que esté la "banda del camión" o el sindicato. Soy respetuoso de los sindicatos, de las instituciones, y también del derecho, o sea, que yo respondo en este caso si el Poder Judicial me contrata, respondo a la sociedad, tenemos que ser valientes y mostrar que estamos preparados no solo jurídicamente, sino humanamente para esos requerimientos. **Dr. Cossio.** Doctor, se están modificando los códigos procesales, ¿qué considera usted que se debería modificar del Código Procesal Laboral vigente? **Dr. Jogna Prat.** La vez pasada hemos conversado un poco. Creo que es importante aplicar los códigos que tenemos y con las herramientas que tiene el código tratar de hacerlo funcionar lo mejor posible. Soy partidario de que las reformas sean integrales. Dije la vez pasada que las reformas parciales con parches y que no me parecen adecuadas. Si yo tuviese que reformar, trataría de buscar un proceso con base más oralizada, dejar un poco de lado el proceso escritural. Creo que el derecho está apuntando hacia la parte oral y sobre todo la experiencia que tuve en los procedimientos civiles, hoy tuve una audiencia oral y fue muy buena la experiencia, y el tema de la inmediación con las partes es fundamental, yo creo que lo dije acá, cuando uno tiene la posibilidad de verle la cara al testigo, de escucharlo, de interrogarlo y de repreguntar, lo puede hacer, el Código Procesal le permite al juez salir y dejarlo al que está tomando la audiencia. Era la primera vez que una jueza toma un rol tan activo y hoy me parece perfecto. Me parece que ha sido muy buena decisión de ella, porque estábamos con preguntas, con repreguntas, con oposición, no se terminaba más y había cinco testigos. No me fue bien en el juicio, pero lo valoro y creo que ese es el rol que tiene que tener el juez, un rol activo de cara a la sociedad. Tengo que conocer a quien estoy impartiendo justicia y tengo que saber cuál es la cara del justiciable, eso no tiene porqué afectar la imparcialidad. Creo que el juez necesita tener más contacto con las partes, necesita saber quién es, verle la cara al testigo, repreguntarle. Creo que con la oralidad eso se lograría y que en el proceso laboral actual se puede como se ha hecho con la Acordada para implementación en el fuero Civil, creo que se lo puede hacer en el fuero laboral y sería muy bueno, porque creo que dándole esa oralidad y la audiencia, el artículo 42, que no es la audiencia del artículo 69, porque ahora las partes ni van, dicen que se tienen por fracasada; en cambio, las del artículo 42 es una audiencia facultativa del juez que la puede pedir en cualquier estado del proceso, yo la pediría, hay que pedirla en ciertos

casos, trataría de pedirla sobre todo cuando está la prueba producida, la haría como si fuese la segunda audiencia. Hoy en el desarrollo del proceso civil tiene la primera audiencia preliminar y la segunda audiencia, en la segunda audiencia ya viene con las pruebas producidas y ahí yo creo que es el momento para decir ya sabemos que ha dicho el perito, ya sabemos que ha dicho esto, el pedido de la eximición de esta documentación no la he exhibido. Creo que es un momento para tratar de darle un corte y siempre un arreglo es bueno, porque el trabajador no puede esperar la mejor sentencia del mundo, el trabajador necesita solucionar su problema, que su crédito es alimentario, entonces, si se dilata en el tiempo, y vamos en apelaciones, y vamos en casación, y le anulan la sentencia, y va y dicta un nuevo fallo, se hace interminable. Creo que hay que oralizar un poco y buscar medios de conciliación y la audiencia de conciliación, yo no estoy de acuerdo con la vieja audiencia de conciliación, con la sanción de incontestación de demanda, desde mi punto de vista es inconstitucional, pero ese es otro tema, pero creo que la audiencia de conciliación sí se debe realizar y creo que la sanción económica para el que no va a una audiencia deberían funcionar, yo no necesito decirle que voy a tener por inconstesta la demanda, tengo la posibilidad de fijarle astreinte, ¿usted no viene a la audiencia? Usted tiene que venir, le fijo el valor tanto de astreinte, ¿no viene? Le duplico el valor de astreinte hasta que venga. Todas las empresas, todos los comerciantes cuando les tocan el bolsillo los hacen reaccionar. Entonces, si una persona no quiere venir a una audiencia le fijas astreinte. A mí en la universidad, cuando hay expedientes administrativos que no los presentan, les fijan astreinte y es un revuelo la universidad para buscar el expediente, para que aparezca el expediente. Creo que hay un mecanismo pero, volviendo al tema de la reforma, la reforma debe ser integral y debemos apuntar a un proceso oral, con más instancia oral. **Leg. Valdez.** Doctor, primero, bienvenido, lo felicito, gran desempeño el suyo rindiendo en este concurso. Por otro lado ha mencionado a un amigo que me dio la política, que fue su socio, el querido doctor Ferrari, y cada vez que lo mencionan lo recuerdo y me emociona, pero yendo a lo concreto sobre la reforma, hay un instituto muy discutido en materia procesal que es la caducidad de instancia, ese instituto, en el marco del derecho del trabajo y del proceso laboral que tiene características muy particulares, ¿cómo cree que debería funcionar? **Dr. Jogna Prat.** Yo tengo una visión de la caducidad de instancia que es para el que ejerza la profesión, uno de los institutos más nefastos, particularmente, yendo al tema

*Maria*  
Dra. MARIA SOFIA NACUL  
SECRETARIA  
CONSEJO ASesor de la MAGISTRATURA

puntual de la cuestión de fondo, para mí es contradictorio que una persona pueda perder su derecho por el mero transcurso del tiempo cuando por la ley de fondo si quiere hacer un desistimiento del derecho uno lo tiene que sentar, explicarle, homologarlo y decirle que ha comprendido que estaba desistiendo y quedándose sin efecto su derecho? Y en el otro caso de la caducidad, porque tienes una persona que es tu abogado, tu representante, que se ha dormido en los laureles, por lo que fuere, que ha quedado sin ese derecho de fondo. Me parece que es un instituto que en el derecho del trabajo habría que repensarlo, cuando se protegen derechos fundamentales, no solo en el derecho del trabajo, en el amparo hay que repensarlo, para mí, en el Código Procesal Constitucional de Tucumán la inserción del instituto de la caducidad está totalmente a contramano, el rol de oficio del juez tiene que actuar de oficio pero tiene la caducidad, es una contradicción, si el juez tiene la obligación es como invocar mi propia torpeza si yo tengo la obligación de actuar de oficio como dejo que se me caduque un amparo, que es la protección de un derecho fundamental. Hay un voto interesante de la doctora Frías Alurralde, que habla de la inconstitucionalidad, es un voto en minoría, me parece un voto muy serio, muy interesante, yo creo que cuando están en juego derechos fundamentales el instituto de la caducidad de instancia no debería funcionar y si funciona, debería funcionar de otra forma, yo lo debería citar, como funciona en algunos Código en la Provincia de Buenos Aires, intimarlo, decirle, “señor, qué opina usted, se le está por dirimir el juicio, ¿lo va a instar o no lo va a instar?”, porque también muchas veces detrás de eso arreglan las cosas y dejan el expediente para no pagar y eso también es real, pero si el abogado se duerme en los laureles, lo tiene que intimar **Dr. Valdez**. Al titular del derecho. **Dr. Jogna Prat**. Exacto. Así como cuando saco un expediente de archivo tengo la obligación de notificarlo al domicilio real y decirle: “Señor, le he sacado el expediente de archivo”. Yo creo que el instituto de la caducidad en el derecho del trabajo debería funcionar, por lo menos, bajo esa óptica. Creo que la protección de los derechos fundamentales y en el derecho del trabajo, los créditos laborales –digamos– son de esa naturaleza tienen que tener una prescripción especial. **Dr. Estofán**. Gracias, doctor. Se retira de la Sala el doctor Ezio E. Jogna Prat. **Doctora María C. López Domínguez**. **Entrevista**. Ingres a la Sala la doctora María C. López Domínguez. **Dr. Estofán**. Buenas tardes, doctor. Tiene la palabra el doctor Cossio. **Dr. Cossio**. Se están modificando los códigos procesales, está la posibilidad de modificar el Código Procesal

Laboral, ¿qué modificaciones introduciría usted? Perfeccionando el proceso laboral.

**Dra. López Domínguez.** Sobre la base del código existente podrían hacerse algunas modificaciones, sobre todo para lograr una reforma más integral, que es la que se hizo con la última reforma que hubo del código. Creo que han quedado algunas cuestiones sueltas, algunos institutos un poco improprios o parchados. Pero yo le daría más protagonismo a la audiencia de conciliación para que en esa audiencia se recupere lo que es la conciliación laboral y se le dé un sentido más parecido a lo que es la audiencia del Código Procesal Civil. Creo que si esa audiencia fuera obligatoria. Porque hoy el juez tiene que proveer toda la prueba y desechar la que considera conveniente para la causa o acumular. Entonces, podría establecerse, por ejemplo, que en esa audiencia las partes tengan necesariamente en esa audiencia que hacer las oposiciones a la prueba y de ese modo sería obligatoria la concurrencia, sin los apercibimientos que tenía el código antes de la reforma, que creo que era muy gravoso. Pero, me parece que podría ser un elemento valioso para al proceso –digamos-, para que sea más rápido y más práctico. Después han quedado cuestiones sueltas como la denuncia del hecho nuevo, la etapa probatoria que dice que se hace ante el Tribunal de Alzada, la notificación de audiencia de conciliación en domicilio real, que ya no es necesaria porque audiencias como hasta ahora, según las características que se le da a la audiencia será la importancia de la notificación. El recurso de apelación también, que hemos quedado como recurso de apelación cuando había instancia única, pero habiendo doble instancia también tendría que tener una apelación libre. Creo que como ejemplos pueden ser esos. En general el código ha venido funcionando hasta ahora, pero bueno lo central del procedimiento que era la audiencia de conciliación ha perdido importancia y creo que en materia laboral es importantísimo porque se da mucho. Desde la profesión se ve mucho que los juicios terminen en acuerdo muchísimas veces, entonces creo que hay que darle valor a esa herramienta que tenía el juez y que la sigue teniendo ya desde otro punto de vista porque ahora tiene que dictar sentencia, entonces no tiene la misma libertad que tenía cuando era un juez de conciliación, pero hay que darle más herramientas para que pueda ser realmente director en ese momento del proceso. También podría establecerse algunos plazos, por ejemplo para la apelación seguimos con un plazo de tres días mientras la revocatoria es de cinco; o sea, coordinar algunas cuestiones de plazos que son un poco confusas en el procedimiento. **Dr. Albarracín.** Doctora, habló usted de la

  
Dra. MARIA SOFIA NACUL  
SECRETARIA  
CONSEJO ASesor de la MAGISTRATURA

conciliación en el proceso y ¿cómo la ve a la conciliación previa a la conciliación obligatoria? **Dra. López Domínguez.** Hay una ley de fines del 2017, del SECCLO, de esta conciliación previa que no está reglamentada, que determinaba una conciliación en la Secretaría de Trabajo, y los conciliadores tendrían que estar especializados, ser abogados. Yo creo que con el criterio actual de la Dirección de Trabajo la veo un poco complicada a esa instancia previa; creo que más bien va a demorar un poco el acceso a la Justicia. Pero si se instrumenta como en Buenos Aires y se logra que tenga frutos, y haya personal capacitado en esto, puede funcionar bien. El tema está, por ejemplo, en el asesoramiento. Esta ley establece que el trabajador va ser asesorado por letrado o por el sindicato. Muchas veces el sindicato no está capacitado, o la persona que vaya de parte del sindicato no está capacitada para asesorar al trabajador porque son derechos irrenunciables y tiene que ser consciente de lo que tiene y de lo que puede renunciar. Y, después, criterios de admisibilidad de los acuerdos que dependen de tantos factores de hecho que por ahí la Dirección no los tiene en cuenta. Por ejemplo, nos pasa que presentamos un convenio de un despido con causa en el que no se tendría que pagar indemnización más que una liquidación final que ya está pagada, y la Dirección no aprueba porque no se paga más del 70 % de lo que sería una indemnización por despido incausado, cuando en realidad hay una causa discutida y tal vez real. Entonces, el criterio actual de la Dirección me parece que puede ser un obstáculo para la conciliación previa. Pero si lográramos que funcione y que tenga un personal capacitado en conciliación, inclusive con técnicas propias de la mediación para determinar cuál es el interés, la posición de las partes y qué es, en definitiva, lo que tienen que recomponer las partes, que muchas veces no son cuestiones económicas sino que son también cuestiones personales las que se tienen que recuperar. A veces, el trabajador puede necesitar que además de pagarle, el empleador le pida disculpa. O sea, hay muchas cuestiones humanas. Una relación de trabajo es una relación entre personas, básicamente. Entonces, si el personal estuviera capacitado, además de acuerdos, lograríamos mucha paz social. Pero hay que trabajar en eso, en la reglamentación y que sea algo que realmente sirva y no que sea una demora más para el acceso a la Justicia.

**Dra. Tejerizo.** Doctora, ¿qué conoce actualmente del juzgado Labora de la II Nominación?, ¿cómo está funcionando?, porque nunca coinciden las estadísticas del Poder Judicial con lo que vemos desde los pasillos. **Dra. López Domínguez.** Lo que se

ve desde el pasillo, básicamente, es que está vacante desde hace un poco más de un año. Es un juzgado que tiene demora, sobre todo, en algunos procesos, en algunas partes. El envío de cédulas está bastante demorado. Coincide eso con las estadísticas que tengo, pero a eso se lo ve desde afuera. Lo conozco al juzgado porque litigo ahí desde hace mucho y hay gente que está desde hace mucho tiempo, desde antes de que yo empecé a trabajar. Hay 21 personas en el juzgado, en dos turnos; cuatro relatores: tres que tienen el cargo de prosecretarios y otro que está cumpliendo la función actualmente de relator. Creo que es un juzgado al que hay que entrar y ajustar bastantes cosas, ordenarlo mucho, y empezar a trabajar con las herramientas que se tienen. Según lo que averigüé, hay 7.600 expedientes principales en trámite, y los no principales son 6.300, aproximadamente. Los no principales serían cuadernos de prueba, incidentes. Es mucho el trabajo que hay. Esto es información estadística del primer cuatrimestre, hasta abril. En el primer cuatrimestre han ingresado 88 causas nuevas, que son aproximadamente 30 juicios por mes. Creo que con esos volúmenes de ingreso sí se puede trabajar. Lo que pasa es que estamos hablando 7.600 expedientes principales en trámite. Y este mes están con una auditoria, desde ayer, en el juzgado. O sea que eso nos va a dar un panorama más cercano de la situación real del juzgado. Pero tiene 114, 115, sentencias definitivas y 29 interlocutorias. Me parece normal esa demora en la definitivas, porque están firmadas por los jueces subrogantes, creo que no firman más de dos sentencias por subrogancias, son cuatro sentencias por mes, es mucho menos de lo que resuelve. La mora en las sentencias no me parece mucho, pero sí el volumen de trabajo y el orden que hay que poner en el juzgado desde la documentación, el orden externo y organizar al personal, porque en Estadística decían que cédulas hay como 80 pendientes y había una que tenía 111 días de mora, o sea que hace falta una cabeza, un líder que tiene que organizar al personal viendo lo que cada uno puede hacer y lo que se necesita. **Leg. Rojkés.** ¿Doctora, usted cree que todos los trabajadores tienen acceso a un buen juicio? **Dra. Domínguez.** Creo que depende del lugar donde vivan y del abogado que tengan. Para hacer un buen juicio hay que tener un buen abogado que lleve el juicio desde el planteo hasta la finalización del mismo. El otro día estaba escuchando en una conferencia donde se habló mucho de los fallos de la Corte de la Nación y no se habla del abogado que hizo el planteo, porque en realidad la sentencia por una cuestión novedosa viene de un planteo inteligente y novedoso. Entonces, creo que el trabajador

  
Dra. MARÍA SOFÍA MACULÉ  
SECRETARÍA  
CONSEJO ASesor de ADMINISTRACIÓN

va a tener un mejor juicio en tanto y en cuanto su abogado esté más capacitado para hacerlo. Se retira de la Sala la doctora María Carmen López Domínguez. **Doctor Horacio Javier Rey. Entrevista.** Ingres a la Sala el doctor Horacio J. Rey. **Dr. Estofán.** Buenas tardes. El doctor Cossio le va a hacer una pregunta. **Dr. Cossio.** ¿Es su primera entrevista? **Dr. Rey.** Sí, doctor. **Dr. Cossio.** ¿Doctor, usted es abogado de pasillo? **Dr. Rey.** Hace 23 años que estoy recibido y ejerzo la profesión. Egresé de la universidad pública, de la facultad de Derecho, ejerzo libremente la profesión desde que me recibí y trabajo en Casa de Gobierno en la Secretaria General de la Gobernación. Soy instructor sumariante de hace 14 años, hago todo el procedimiento de instrucción, tomo declaraciones, recibo las pruebas, decreto las pruebas y dicto la resolución correspondiente y la vez soy docente de la Facultad de Derecho. Hace 15 años que estoy en la cátedra del Derecho del Trabajo. También soy docente de la práctica tribunalicia a donde concurren personas con pocos recursos y actuó bajo el beneficio de litigar sin gastos, generalmente las causas son de familia. **Dr. Cossio.** Doctor, se están modificando los códigos procesales, ¿qué cree que debe ser modificado en el Código Procesal Laboral? **Dr. Rey.** Estoy seguro que hay que hacer reformas amplias y plenas. Hasta acá las reformas que se han hecho han sido parches para determinadas situaciones y han dejado de lado muchas situaciones y muchas circunstancias que se dan en la vida diaria y en el ámbito profesional. Creo que debe ser integral, así como hay circunstancias que todavía no se aplican en la parte administrativa, hay circunstancias en la parte procesal que han variado y también hay otras circunstancias que inciden sobre la resolución y sobre la celeridad de los procesos. Un ejemplo, es la tasa de interés, hace unos años tenemos la aplicación de una tasa de interés muy baja y eso incidía obviamente en la litigiosidad, porque los empleadores tomaban la decisión que era preferible esperar el juicio, dilatarlo, se aplicaba una tasa pasiva y eso incidía sobre la celeridad y sobre la cantidad de juicios. Yo creo que la modificación actual de la doble instancia, en primer lugar, ha sido beneficiosa justamente por esta celeridad de los procesos. Nosotros estamos teniendo jueces que están dictando sentencias en primera instancia de alrededor de un año o un año y dos meses cuando antes teníamos pleitos que se dilataban en el tiempo de manera extensa. Asimismo obtener una sentencia que se da en el tiempo de manera anticipada a lo que se daba con anterioridad, tenemos la posibilidad de que ese trabajador también tenga la posibilidad de acceder a un embargo

preventivo como una medida cautelar como garantía de su derecho. Actualmente tenemos una situación de crisis donde se genera un cúmulo de nuevas causas, pero también un cúmulo que no sabemos cómo vamos a concretar ese derecho de carácter alimentario. Yo creo que desde este punto de vista, ha sido muy beneficioso la modificación de la doble instancia, desde el punto de vista recursivo también, o sea, un recurso, actualmente, con esta doble instancia tiene su carácter que tenía en recursos ordinarios y recursos extraordinarios, porque la casación, antiguamente, ya pasaba de dejar de ser un recurso extraordinario para pasar a ser un recurso ordinario con un análisis de sentencia y con un reenvío que se daban continuamente. Yo creo que eso ha beneficiado, hay un recurso de apelación que cumple su función, hay una revisión ya distinta por parte de la Cámara, no como una cuestión de fondo si no como materia de agravio, más específico. Una modificación sí que ha tenido esta doble instancia, ha sido en materia de Primera Instancia de la audiencia de conciliación, creo que ya ha perdido su virtualidad al haberse sacado los efectos que tenía sobre los apercibimientos por las partes, apercibimiento que si bien habían sido muy discutidos en su momento dando lugar a materia de inconstitucionalidades, porque afectaba también normas de fondo, creo que al sacarse esos apercibimientos se ha desnaturalizado el instituto de la audiencia de conciliación, de poder arribar a un acuerdo en el menor tiempo posible, atento al carácter alimentario que tiene el crédito del trabajador que es un sujeto de preferente tutela por la Constitución Nacional, por los Tratados Internacionales incorporados por el 75, inciso 22, de la Constitución. No obstante ello, creo que hay una realidad, el instituto de la conciliación no se tradujo en los resultados que se esperaban y no se tradujo por una realidad económica, por una realidad de las partes, quizás incentivar una conciliación a través de otras pautas, las pautas, por ejemplo, de las tasas de interés, en variar las tasas de interés ha incentivado ya no a dilatarlo tanto a los procesos si no a tratar de arreglarlos en el menor tiempo posible. También la falta de proximidad del juez creo que ha incidido sobre esta situación porque no había ningún incentivo, ninguna intervención activa del juez y de mediación con respecto a las partes, como la misma palabra lo indica, la audiencia de mediación y de conciliación ya que tomaban empleados del juzgado sin conocerlas a las partes, sin saber, realmente, cara a cara cuál era la situación y qué propuesta se debería realizar. Yo creo que, actualmente, esta sentencia ha perdido virtualidad y algunos juzgados están implementado lo que ya

  
Dra. MARÍA SOFÍA NACUL  
SECRETARÍA  
CONSEJO ASesor de la MAGISTRATURA

tenemos en el Código, que es la audiencia del 42, y esa audiencia se está transformando un poco más oportuna ante la sentencia ya con una producción de la prueba, ante nosotros teníamos una audiencia de conciliación que era solamente con el ofrecimiento de la prueba pero no con el resultado de la prueba, o sea, yo no he concurrido a lo largo de todo el ejercicio de mi profesión a una audiencia de conciliación donde haya salido un juez y me haya convencido a mí o a mi cliente y del otro lado y viceversa, que tenía que arreglar, o sea, las partes ya sabían de antemano si podían o no arreglar cualquiera sean los fundamentos jurídico que se le daban. Yo creo que tiene que haber un vocabulario actual del juez con la proximidad de las partes mucho más fácil de entender, sin tanto prurismo jurídico y demás para que sea conocedor de las partes de lo que se está tratando, y creo que esto, y acá es donde vendría una de las modificaciones, como lo están implementando en materia civil, la oralidad. Creo que es de muchísima importancia la implementación y quizás hasta más que en otros fueros porque, justamente, cuando uno se recibe creo que lo primero que empieza a tratar y a ver son temas de materia laboral porque es la vivencia de todo, el trabajo, porque el trabajo dignifica y demás, creo que es lo primero. Creo que la oralidad, en materia laboral, se puede unificar y puede concertar muchos trámites en cuanto a la admisibilidad de las pruebas, evitaría los plazos de la oposición y resolverlo en el mismo momento, en cuanto a los sorteos de los peritos también, yo creo que la oralidad es fundamental. Otra situaciones que se podrían modificar y que ya se están implementando es la situación de las notificaciones digitales, con casilleros digitales, yo creo que ir hacia un expediente digital es sumamente importante por la despapelización de los expedientes, por el conocimiento que puede tener la comunidad toda de ese expediente y creo que esto está vinculado con el plan estratégico que ha realizado la Corte Suprema desde el año pasado y actualmente se ha inaugurado y la oficina de planeamiento estratégico creo que ha dado una serie de objetivos, de pautas, de distintos ítems, de lo institucional, la gestión, la comunicación y el personal a los fines de que esa unidad judicial funcione en la debida forma teniendo en cuenta todos los aspectos y que no es otra que la proyección del plan 2020 del Ministerio de Justicia de la Nación y de Derechos Humanos. **Dra. Tejerizo.** Buenas tardes. Usted está hablando de las modificaciones que se harían, con las herramientas y el código que tenemos, mañana usted asume como juez de la II Laboral ¿qué impronta le daría al juzgado usted? ¿Qué notas distintivas al resto de los

juzgados tomaría para acelerar los procesos? **Dr. Rey.** En primer lugar, creo que todos quieren un juez que sea activo y hablan de la proactividad del juez. Yo –le comento- me levanto a las seis de la mañana, llevo a mi hija al colegio y a la 7.30 ya estoy en mi estudio. Doy clases tres veces a la mañana y ahora a la tarde que empieza la parte de Derecho del Trabajo. De una a seis trabajo en la Casa de Gobierno, firmando unos expedientes. Salgo a las seis de la tarde y seis y cuarto ya estoy en el estudio hasta la hora que haga falta para terminar. ¿Qué es lo que le quiero decir con esto? En primer lugar, hay que aprovechar el doble turno -matutino y vespertino- de los juzgados. Yo pienso que en esto, por ejemplo, la Segunda hablando sobre el personal, veía por ejemplo el tema de las audiencias. La Segunda tiene 21 empleados en estos momentos, divididos en: dos secretarios, dos prosecretarios que están mañana y tarde; tiene solamente dos audiencistas, tiene tres relatores y actualmente está en trámite un relator más, y el resto del personal que hace oficio, cédulas, etcétera. Estos dos audiencistas hay un margen de tiempo que trabajan y que fijan las audiencias entre las 8.30 y las 11.30, estamos hablando de solamente tres horas, con dos audiencias por turno siempre y cuando no se extiendan. No hay razón de ser, creo yo, si uno quiere un juzgado que se active, que se impulse las causas, porque la concentración y la celeridad principalmente va a estar dada en el período probatorio, y el período probatorio hay que concentrar el mayor número de actividades de audiencias en el mayor tiempo posible. Entonces yo creo que en todo juzgado hay que extender las actividades de las audiencias, desde las 8 de la mañana hasta –por ejemplo- las 12, dando lugar a que el juez llegue antes. Todos sabemos también que las audiencias se reducen porque tiene que estar el juez. Entonces, si me ponen una audiencia a las 8.30 o 9 es porque están previendo que no está el juez. Si no me están poniendo audiencias a la tarde es porque saben que no va a estar el juez. En cambio, si ponemos audiencias a la mañana, ponemos audiencias a la tarde, yo voy a estar obligado a estar en ese momento para resolver cualquier tipo de planteo y cualquier tipo de oposición. Entonces, dos audiencistas, pero significa que tenemos que capacitar a mayor personal y creo que esto es parte del plan estratégico de la Corte, parte de los fundamentos del Plan 2020, y parte inclusive de lo que se da del CAM, o sea la institución del CAM y la institución de la Escuela Judicial creo que ha sido muy beneficiosa de manera directa y de manera indirecta. De manera directa porque todos los que estamos estudiando, todos los que queremos acceder a la magistratura nos hemos

  
Luz MARÍA SOFÍA NACU  
SECRETARÍA  
OFICINA ASISTENTE DE LA MAGISTRATURA

empezado a capacitar mayormente, hemos visto nuevas formas de estudiar el derecho y de resolverlo en cuanto a la estructura de la sentencia, en cuanto a la fundamentación; de manera indirecta aquellos que están dentro de tribunales, aquellos jueces que están han visto la impronta que viene con los nuevos jueces más capacitados, de mayor fundamentación de la sentencia; entonces, creo que ha sido un beneficio conjunto. Y las mismas materias de la Escuela Judicial –esperemos salir este año en el sorteo- nos dicen, hablan de ética judicial, hablan de reingeniería de los procesos internos, hablan de la capacitación del personal. Usted me pregunta de la impronta, yo creo que más allá de la impronta personal, de la proactividad que le puedo dar al juzgado si soy elegido está en los códigos de ética, nosotros agarramos del Código de Ética Iberoamericano y están las pautas que tiene que tener un juez para desempeñar. Hablamos de la imparcialidad, hablamos de la capacitación tanto propia como del personal, yo creo que la capacitación del juez es fundamental para poder fundamentar su sentencia, como también la capacitación y para transmitir al personal. Un juez que no está capacitado y que no se sigue capacitando no está dando un buen ejemplo para el resto del personal. Hablamos de la responsabilidad que debe tener institucional un juzgador, forma parte de un Poder Judicial, forma parte de una imagen que tenemos que dar a la ciudadanía. Y en eso también está su impronta personal, el resguardo del secreto profesional, en la fundamentación de las sentencias. Es decir, todo lo que corresponde a la ética judicial, no solamente es un concepto moral, sino que es un deber de conducta en pos de llegar a una determinada cuestión, que es lograr una sentencia lo más fundamentada posible, en el menor tiempo posible. **Dr. Fajre.** Doctor, yo soy lego -es una hipótesis-, y resulta que mi abogado me ha dicho que teniendo una Pyme tengo la obligación de contratar una ART, y he tenido una ART durante diez años para cuatro empleados, he pagado fortuna, y lamentablemente un día se ha producido un riesgo, para vincularlo con el Derecho Civil. Viene mi abogado y me dice que han optado por el 1.109 y por el 1.113. Entonces, me pregunto si no me están estafando. Lamentablemente, va a ser problema de un juez Civil, porque esa es la opción, pero quiero saber cuál es su criterio sobre la vinculación de ambas situaciones normativa. **Dr. Rey.** Hay una realidad. Como la mayor parte de las modificaciones de las leyes en este país se han hecho en base a parches, no en base a un proyecto integral, de un análisis específico de lo que es el cúmulo de leyes para distintas situaciones. Así, en materia Previsional tenemos un

Régimen de Reparto, después pasamos a las AFJP, y después volvemos al Régimen de Reparto, con todo lo que ello implicaba, con todos los juicios que se generaban, inclusive de los mismos empleados de las AFJP. En materia de riesgo tenemos un cúmulo de legislación con parches que a la vez son inconstitucionales, desde el punto de vista de las comisiones médicas, desde el punto de vista de los jueces competentes y desde el punto de vista –que usted me pregunta- de la reparación integral del daño. Entonces, nosotros tenemos una ART que limita su reparación a lo que ella ha contratado y resulta que el trabajador reclama una diferencia porque considera que eso que está previsto, limitado, en el contrato entre las partes es insuficiente, justamente porque la reparación tabulada muchas veces por normas de las ART resulta insuficiente al caso concreto. Yo creo que eso, más allá de que usted como empleador diga: ¿Qué pasa?, ¿por qué tengo que responder yo en materia Civil?, porque hay una inconstitucionalidad de la norma a poner una tarificación, porque hay principios supremos y supralegales como ser la reparación íntegra del daño, y justamente se ha demostrado que la tarificación no respondía a la reparación íntegra de la persona, porque no estaba teniendo en cuenta determinadas circunstancias; significaba que un trabajador está en un situación inferior con respecto a otra persona que haya sufrido el mismo accidente. Hay una persona que es trabajadora y otra que no, se cae una viga y resulta que al que se le cae la viga que no era trabajadora tiene una reparación integral porque iba por vía del Derecho Civil, por el 1.109, por el 1.113, responsabilidad del dependiente, y reparaba daño emergente, lucro cesante, daño moral; mientras que en el Derecho Laboral la reparación es tarifada. Bueno, eso tenía que estar previsto de antemano. Por eso les digo que es necesaria una reforma integral en donde se concilie esta circunstancia, en donde si vamos a tener ART la reparación sea integrativa del daño, sobre todo por esos principios del trabajador, de la reparación integral del daño, y al trabajador como principal sujeto de protección constitucional. **Dr. Estofán.** Tiene la palabra la Legisladora Rojkés. **Leg. Rojkés.** Doctor, además del Derecho, ¿qué le gusta? **Dr. Rey.** Desde chico he jugado al rugby, desde los 6 o 7 años, y mis amigos de la actualidad son amigos de 40 años. Me gusta mucho el deporte, me gusta mucho estar con mis hijas, eso me encanta. Creo que para ser juez hay un cúmulo de cosas, cúmulo de motivaciones. Le voy a ser sincero: yo no tengo genes en mi familia de abogados ni de magistrados, pero sí tengo genes que me han transmitido de intentar, de tratar, ser buena persona, una

  
Dra. MACIA SOFIA NACUL  
SECRETARÍA  
CONSEJO ASesor de la Magistratura

persona justa; de tratar de aplicar la justicia al caso concreto que uno resuelve a diario, no con estos términos, uno lo dice hoy con estos términos, pero obviamente que no era con esos términos. Mi vida de club me ha dado muchas cosas, el concepto de equipo, de amistad, de trabajo en grupo, el concepto de que independientemente de las individualidades lo que importa también para llegar a un lugar concreto y poder llegar, es el grupo, es la unión. Soy hijo de la universidad pública la cual creo que da una sensibilidad mayor con las personas con las que interactúa. Me ha costado mucho no tener parientes y sin embargo, gracias a Dios, me va bien, no me puedo quejar, estoy feliz con la profesión. **Leg. Rojkés.** ¿Es necesario tener parientes abogados? **Dr. Rey.** No, es voluntad de cada uno, por eso le digo que esto es una motivación que se puede dar por cuestiones personales, por amistad, por el desempeño de la facultad de cada uno, no es necesario ni ser abogado para llegar a tribunales, para entrar, no desde el punto de vista de la magistratura, máxime con estas nuevas especializaciones, la tecnología, etcétera, etcétera. Creo que la voluntad, el deseo y la motivación, ese cúmulo de cosas familiares, de superarse, de valores, de las amistades, de la facultad y no como un medio de vida, sino como una forma de vida. Se retira de la Sala el doctor Horacio J. Rey. **Doctora María Alejandra Moyano. Entrevista.** Ingres a la Sala la doctora María A. Moyano. **Dr. Estofán.** Buenas tardes doctora. El doctor Cossio le va a hacer una pregunta. **Dr. Cossio.** Doctora se están modificando los códigos, ¿qué cree que debería modificarse del Código Procesal Laboral? **Dra. Moyano.** Una de las cuestiones que veo en las prácticas en relación a la última reforma de doble instancia, es el tema del plazo de notificación de la audiencia del artículo 69. Me parece que es algo que ya no tiene mucho sentido teniendo en cuenta que ya no es obligatoria la concurrencia a la audiencia del artículo 69, por lo cual me parece que eso podría ser modificado. Ahora, bien la norma está, entonces, hay que observarla porque en la práctica lo que observo es que puede generar planteos dilatorios, lo que en definitiva no es conveniente para la celeridad del cambio. Otras de las cuestiones es el plazo de las revocatorias de la privación. En laboral la revocatoria tiene un plazo más corto de tres días, entonces, cuando se interponen subsidios tiene también una incompatibilidad en los plazos, ese sería otro motivo de reforma también. Otra cuestión que me parece es el tema de la apelación, el trámite de la apelación debería ser libre, me parece que si ya el juez de sentencia, no de trámite como era antes, dicta su sentencia puede, obviamente, hacerlo

en forma libre. Después otra cuestión que me parece también contraria a los principios del derecho laboral es el tema de la caducidad de instancia. ¿Quién es el responsable del tema de la caducidad? El letrado, pero a mí me parece que el juez como director del proceso por el principio del trabajador, de la parte débil, también es responsable, por eso creo que el juez también tiene que tomar acciones y medidas. Yo me desempeño en el juzgado de la III Laboral cuyo titular es el doctor Guillermo Kutter. Me parece que desde la práctica lo que se puede hacer, es así como paralizamos, como archivamos expedientes, cada tanto una revisión de cuáles son los expedientes que están cerca de cumplirse el plazo de la caducidad, presentarlo a despacho y hacer un informe y que salga un decreto que diga: téngase presente lo informado, notifíquese el domicilio real del trabajador para ver si quiere o no proseguir a una instancia; esas me parecen las cuestiones más inmediatas que serían motivo de reforma. **Dr. Cossio.** Y si hablamos de una reforma integral y usted fuera la que tiene que redactar un proyecto ¿qué le gustaría introducir como algo novedoso? **Dra. Moyano.** Creo que el tema de la oralidad. La oralidad sería algo muy importante porque, digamos, ya lo estamos viendo en el fuero Civil Comercial, si bien nosotros tenemos un mayor margen de legalidad por el tema de las audiencias que tenemos en Laboral, a mí me parece que, sería bueno que esté la reforma porque siempre es bueno que esté la ley escrita, pero aún sin reforma en el Código, creo que sí podemos tratar de introducir más elementos propios de la oralidad, para facilitar, sobre todo con plazos más cortos que tiene el Derecho Laboral. Creo que la celeridad del trámite hace juego con la celeridad que imprime la oralidad en un procedimiento. Me parece que esa sería una reforma estructural que sí sería muy benéfica en el ámbito del derecho laboral, en el Código. **Leg. Rojkés.** Doctora, ¿usted es Magister? **Dra. Moyano.** Yo soy Magister en Magistratura y Gestión Judicial, hice mi Magister en la Universidad del norte Santo Tomás de Aquino, y defendí mi tesis titulada “La incidencia de la carrera judicial en la eficacia de la gestión judicial”. **Leg. Rojkés.** Y veo en su currículum diversos temas, cuestiones de género, de economía social, ¿cuáles son los temas que más le gustan? **Dra. Moyano.** En realidad por mis actividades he tomado diferentes temas. Yo ingreso en el Poder Judicial en el año 2004, ya era docente, ya me desempeñaba en la cátedra de Derecho de la empresa y los negocios; le explico un poco mi contexto para explicarle porqué tengo tanto interés por diversos temas. Yo entré por concurso en Derecho de la empresa y de los negocios,

  
Dra. MARÍA SOFÍA NACUL  
SECRETARÍA  
CONSEJO ASesor de la MAGISTRATURA

desde el año 2009 tengo ese cargo, hasta la actualidad; soy integrante de proyectos de investigación, en este momento el cuarto en curso, subvencionado por el Consejo de Investigación de la Universidad Nacional de Tucumán, y allí el tema de la responsabilidad social empresaria en el contexto de la investigación de estos proyectos. En el Poder Judicial me desempeño hace 15 años, desde 2004, soy una funcionaria de carrera, inicié mi carrera judicial desde el mostrador de juzgado en el escalafón de ayudante judicial, que es el primero de la carrera, me desempeñé en el mostrador durante un año, aproximadamente; luego fui ascendida a relatora, a auxiliar de juez en el juzgado, en la misma unidad judicial en el Fuero Civil y Comercial en Primera Instancia en Capital, luego obtuve el ascenso de Prosecretaria en la misma unidad judicial, en la Primera Civil y Comercial Común, y luego con el desdoblamiento horario fui designada Secretaria Judicial en la misma unidad. De manera que mi carrera judicial creo que tengo experiencia y esa experiencia aunada con mi actividad académica, he tratado siempre de complementarla y de que vayan de la mano. El tema de la visión de género, además de que es un tópico de suma importancia, ya no diría de novedad, porque de un tiempo a esta parte ya no es novedad, antes sí, las cuestiones de género eran un tema desconocido, pero me parece que, por ejemplo, la cuestión de género es algo que dentro del perfil de un juez tiene que estar, no solo en su desempeño sino también en las sentencias judiciales. Hace poquito, recientemente, en la Tercera Laboral, en donde me desempeño, un magistrado dictó un fallo, Salvatierra, en donde casualmente por esta visión de género se va más allá de la condena laboral pecuniaria –digamos-, que es la imposición de la indemnización y se impone una condena, una obligación de capacitación sobre género. Un fallo que es novedoso en el fuero desde el punto de vista de la visión de género, el primero en el fuero, tengo conocimiento, no así en Cámara, creo que en Cámara ya tiene también esta visión de género. Yo no pude lamentablemente acceder por la página del Poder Judicial a este fallo. Pero, no obstante ello digo, el magistrado laboral y en general los magistrados creo que no tienen presente el impacto social de sus sentencias, lo cual yo he visto reflejado en este caso particular de la sentencia que les comento, de Salvatierra, y es importante que así sea, porque en la medida que se innove, por decirlo de alguna manera, y el magistrado se atreva a imponer sanciones como éstas, que podrían llegar a sonar novedosas o quizás podrían ser atacadas o podrían disgustar, pero es que la finalidad de esa imposición trasciende

lo social, que es la función primigenia del juez. El juez, es verdad, habla por sus sentencias, pero también sus sentencias no solo tienen un impacto en las partes sino también tienen un impacto social. Y ahí me parece que la visión de género es muy importante. Y la visión de género no solo en las sentencias y para las causas que se resuelven, creo que también en el ámbito del juzgado, en el interno, en el magistrado como gestor del personal, también tiene que tener visión de género, me parece muy importante. Porque habitualmente se circunscriben la función de magistrado al dictar sentencias, y resulta que el magistrado actual es un magistrado gestor de personal, es un magistrado que también se ocupa de insumos, de hablar con la Oficina de Gestión, de hablar con Estadísticas, son multifuncionales las actividades que tiene un magistrado que sabe hacer su tarea o que la quiere hacer, hay jueces en cambio que delegan funciones en los secretarios, pero a mí me parece que lo más benéfico es que el magistrado sea o que fluya en él todo este tipo de actividades. El tema de la economía social y solidaria -que me preguntaba- está íntimamente vinculado con el concepto de responsabilidad social empresaria, es un tema que nosotros lo trabajamos en el proyecto anterior, donde también está esta visión dentro de lo que es la actividad empresarial de una responsabilidad social, o sea producir para obtener ganancias, pero siempre con este enfoque social. Entonces, tanto desde las distintas actividades académicas como mi carrera judicial, creo que está este enfoque social, que es muy importante porque un magistrado no puede estar escindido de su realidad social. De la misma manera no puede estar escindido de las cosas que acontecen en su juzgado. Un magistrado tiene que tener tiempo para resolver y también tiene que tener tiempo para conversar, charlar con su personal, conocer la gente con la que va a trabajar. Me parece que lo social es importante. **Dr. Fajre.** Desde lo novedoso o desde lo crítico, ¿qué haría usted que el doctor Kutter no hace aún? **Dra. Moyano.** Lo que pasa es que hay cosas que el doctor Kutter quiere hacer y no puede, como por ejemplo, estamos esperando, hablamos con la Oficina de Gestión porque queremos introducir, uno de los cambios que queremos hacer es el Manual de Gestión en el Juzgado. Entonces, ya venimos tratando este tema con la Oficina de Gestión, y como hay organización interna determinada para instrumentar eso y no lo hemos podido lograr. O sea, si usted me pregunta de la gestión del juzgado, desde el punto de vista del juez, yo encuentro muchísimos puntos fuertes en la persona de juez. Creo que su perfil está determinado por su persona, esto es inescindible en todo

  
Dra. MARIA SOFIA MACUL  
SECRETARIA  
COMANDO EN JEFE DE LA ADMINISTRACION

juez. Quizás que el doctor Kutter es más flexible en ciertas cosas. Quizás que por mi experiencia judicial las haría en menores tiempo, como por ejemplo cuestiones relacionadas a la gestión de personal. Pero son modos de ver las cosas, el resultado es el mismo. Ahora bien, usted me pregunta en cuanto a la gestión en general del juzgado. ¿Le entendí bien? **Dr. Fajre.** Yo quiero saber por qué usted podría tener, respecto del doctor Kutter -que es una figura simbólica, no es crítica hacia él- una expectativa de judicatura mejor, porque tiene una idea, porque tiene un semblante, porque tiene un objetivo, porque tiene un modo o una circunstancia. ¿Qué diferencia le aportaría usted que me dé tranquilidad a mí como justiciable? **Dra. Moyano.** No me compararía con relación al doctor Kutter. Me parece que no corresponde. En realidad, mi parangón sería cualquier magistrado, no en particular el doctor Kutter. **Dr. Fajre.** Así es, esa es la pregunta. **Dra. Moyano.** ¿Cuál sería mi perfil de juez? Una persona honesta, sencilla, una funcionaria con carrera judicial; yo empecé mi carrera atendiendo el mostrador del juzgado. He manejado, acompañada por los demás funcionarios, un juzgado sin juez; estuvimos sin juez dos veces, varios años, en la Primera Civil, en donde me desempeñé primero; la mayor parte de mi carrera estuvo ahí. También tendría sentido común, sería humanitaria y solidaria. También, me parece que otra cuestión que el juez tiene que tener y que es ineludible es el tema la respuesta frente a la presión, al estrés. La primera instancia es muy distinta a la segunda instancia; yo no me desempeñé en segunda instancia, pero tengo conocimiento porque me desempeño en el Poder Judicial hace quince años. La primera instancia es donde ocurre todo. O sea, si uno quiere aprender la carrera judicial tiene que ir a primera instancia y empezar desde el mostrador del juzgado. Yo he tenido cuatro jueces, y noto que al juez un poco se lo entrega solo al juzgado en una suerte de desprotección; ahora, con la Escuela Judicial, el juez está más acompañado porque hay más gente que está capacitada. Pero lo que puede llegar a jugar en contra del magistrado es el desconocimiento de la gestión judicial, de la gestión de personal. Yo en esto tengo una visión distinta, que quizás puede ser escandalosa pero es mi visión en base a mi experiencia: el juez no puede escindir-se de la gestión del juzgado. Esto es una elección del juez, hay jueces que lo hacen; no es el caso del juez titular de la tercera, por suerte. Pero me parece que la gestión judicial es importante. A ver, yo entro a un juzgado como magistrada, en el caso de que sea designada, supongamos el caso de este juzgado de la segunda. Lo primero que a mí me interesa

conocer es la gente con la que voy a trabajar. Lo que haría es una reunión individual, a solas, con cada una de las personas. Y digo a solas porque por ahí en las reuniones genéricas A puede decir a solas lo que quizás al lado de B no me diría, sobre todo cuando se trata de cuestiones delicadas. Especialmente, empezaría por funcionarios: secretarios, prosecretarios y relatores; después seguiría por la gente del mostrador, y por último con el resto del personal. Y a misma gente, en dos o tres preguntas que uno le hace, ya conoce a la persona, ya se da cuenta cuáles son sus aspiraciones y cuáles pueden ser las falencias. Yo soy partidaria de que todos tenemos algo bueno para dar y todos somos buenos en algo. El desafío del juez es detectar cuál es ese perfil, cuál es esa capacidad que puedo explotar de esa persona y hacer distribución de tareas. Una vez que saco lo mejor de cada uno, me ha pasado solo en dos casos en mi vida como funcionaria a cargo de equipos de trabajo que a aun cuando se ayudó al agente judicial, no pude lograr un resultado positivo, pero eran casos extremos. Yo soy partidaria de que a las personas hay que capacitarlas en el puesto, desde mi Secretaría cuando fui prosecretaria, cuando fui relatora y cuando atendí el mostrador siempre capacité al agente, a mis compañeros, creo que las capacitaciones son ineludibles y van de la mano de la capacitación técnica que podemos recibir en la misma estructura del Poder Judicial como ser el centro de capacitación o en las capacitaciones que hagamos nosotros mismos. Creo que la capacitación es ineludible, y como les decía, volviendo a este tema que me parecía importante también es el tema de la tolerancia que el juez tiene al estrés por la naturaleza de la tarea. La primera instancia es un desafío a la psiquis de cualquier persona equilibrada, me imagino a una persona que tal vez no tenga el equilibrio, por eso es mi opinión que cada dos años los jueces deberían estar sometidos a un análisis psicológico, no digo porque estén desequilibrados, sino porque la institución tiene que acompañar a los jueces para que pueden desempeñar sus tareas, porque es mucho lo que se le pide al juez. **Dr. Estofán.** Yo también soy partidario de eso. **Leg. Rojkés.** Yo también. **Dra. Moyano.** Quizás cada año, pero me parece, a ver, hay perfiles indestructibles, por ejemplo el doctor Kutter es una persona con un extremado buen humor que todavía no lo comprendo, pero me encanta, no sé cómo hace porque tiene muchos problemas. **Dra. Tejerizo.** Es una forma de gestionar. **Dra. Moyano.** Es una forma de gestión. **Dr. Fajre.** Doctora quiero aclararle que lo del doctor Kutter era solo un ejemplo. **Dra. Moyano.** Lo comprendí. Además hay otra cosa que he notado en base

  
Dra. MARÍA SOFÍA NACUL  
SECCIÓN FALTA  
CONSEJO ASesor de la Magistratura

a mi experiencia en todos estos años en el Poder Judicial, porque quién imprime el clima laboral del juzgado, ¿son los secretarios o los prosecretarios?, yo descubrí que el juez o quien ocupe ese lugar en caso de que el juzgado no tenga juez, en ese caso son los secretarios. Entonces, me parece que el clima laboral lo pone el juez, de allí la importancia que la institución acompañe al juez. **Dr. Fajre.** Que se levante de la silla. **Dra. Mayano.** Es fundamental. Un juez que no se levanta de la silla está en peligro, porque no sabe lo que pasa en su juzgado. Si me permiten quisiera aportar algo con respecto al juzgado que se está concursando. Yo noto que hay inconvenientes en esa unidad judicial y el juez que sea designado tiene que hacer un trabajo muy prolijo de gestión judicial. No hay buen clima laboral, hay un atraso de 118 sentencias pendientes, la más antigua es del mes de mayo, con lo cual el tema de dictado de sentencia también debería ser un problema paralelo al tema de la gestión. Se retira de la Sala la doctora María A. Moyano. **Doctor Rubén Darío Aquino. Entrevista.** Ingresó a la Sala el doctor Rubén D. Aquino. **Dr. Estofán.** Doctor, buenas tardes. La legisladora Rojkés le va a hacer la primera pregunta. **Leg. Rojkés.** Bienvenido, doctor, ¿por qué está concursando para este juzgado? **Dr. Aquino.** Creo que la vocación del juez responde a esto, desde chico, desde estudiante siento que he tenido una inocultable vocación por el servicio público. Creo que podemos ser parte de cambios sociales. El Poder Judicial como poder del Estado contribuye a los cambios sociales, y quiero formar parte. Actualmente trabajo como relator en el juzgado laboral en la III y vivir esto más de cerca me ha dado más impulso para concursar. **Dr. Estofán.** Doctor, ¿hace cuánto tiempo que es relator en la tercera Laboral? **Dr. Aquino.** Desde que se inauguró la doble Instancia, dos años. **Leg. Valdez.** ¿Desde cuándo está en el Poder Judicial? **Dr. Aquino.** Ingresé en el 2015 por concurso, por el cupo de discapacitados, primero estuve en la Cámara Laboral y de ahí pasé al Juzgado. **Leg. Cativa.** Doctor, ¿cuál es la mirada que tiene con respecto a la perspectiva de género en el ámbito del derecho de trabajo? **Dr. Aquino.** Es una sentencia que, recientemente, salió del juzgado nuestro, es una sentencia que tiene un antecedente similar, es un caso parecido que le hemos dado esta perspectiva. Nos parecía importante recalcar en esta circunstancia que había obedecido en ese momento al estado de embarazo de la mujer. Entonces, volviendo a esto del instrumento de cambio social al acreditarse esta circunstancia el juez creyó oportuno en esta situación hacer una sentencia exhortativa que vaya más allá de las indemnizaciones

correctivas y proponer algún cambio de conducta, y si valoramos que la mujer es sujeto también de tutela, es un sujeto vulnerable y que si protegemos a la familia como núcleo de toda sociedad, era importante hacer un adicional en esta sentencia y mandar a que se capaciten tanto el empleador como la parte de recursos humanos. **Dr. Cossio.** Doctor, justamente hablando de ese tema y ya que usted ha intervenido, ¿no es una sentencia *ultra petita*, no es una sentencia arbitraria por violar el principio de la congruencia? **Dr. Aquino.** Sí, ese análisis lo habíamos hecho en la sentencia respecto del artículo 47 del Código Procesal Laboral, en este caso no nos habíamos excedido porque una cosas son las indemnizaciones por despido, que sí habían sido objeto de petición, y otra cosa el juez, como agente social, tiene facultades para disponer medidas, no una condena pecuniaria, exhortativas para que no se repitan. **Dr. Cossio.** Es una condena porque hay una obligación de hacer ahí. **Dr. Aquino.** Sí, no hacía falta citar el Trato Internacional de Derechos de la Mujer que tiende a eliminar toda forma de discriminación, nos habilita, incluso hay fallos precedentes de la Corte en Álvarez con Cencosud, en donde la Corte, más allá de la situación de delegado gremial, había mandado al trabajador a que vuelva a su puesto de trabajo, hay ciertas licencias que da la ley para ir más allá de lo pedido, en ese caso era mujer embarazada que reclamaba y denunciaba un acto de discriminación. **Leg. Valdez.** ¿Cuál es el nombre de la causa? **Dr. Aquino.** No recuerdo. **Leg. Valdez.** ¿Es de este año? **Dr. Aquino.** Sí, está en la página del Poder Judicial. **Dr. Fajre.** ¿Cuáles son las funciones del relator? **Dr. Aquino.** Estando el auto para sentencia, revisamos el expediente, le comentamos los hechos al juez, acordamos cuales van a ser las directivas y hacemos el proyecto de sentencia. **Dr. Fajre.** ¿Y cuando no coincide con las directivas del juez? **Dr. Aquino.** El juez es el que firma la sentencia y el que da las directivas, entonces, somos abogados, sobre todo, y defendemos posiciones, es una cuestión que he aprendido en mi tarea de relator, de que tratamos de expresar lo más fiel posible el criterio del juez en la sentencia. **Dr. Estofán.** Muchas gracias, doctor. Se retira de la Sala el doctor Rubén D. Aquino. **Doctor César G. Exler. Entrevista.** Ingres a la Sala el doctor César G. Exler. **Dr. Estofán.** Buenas tardes, doctor. **Dra. Tejerizo.** Doctor, felicitaciones. Cuénteme un poco de su vida no jurídica. **Dr. Exler.** Yo además del tema laboral soy papá de una nena, que está próxima a cumplir diez años, la acompaño mucho en sus actividades de tipo recreativa o deportiva. Ella hace natación, también va a la escuela de títeres. Yo también practico

  
Dra. MARÍA SOFÍA NACUL  
SECRETARÍA  
CONSEJO RESOLUCIÓN DE LA MAGISTRATURA

deportes. **Dra. Tejerizo.** Si lo designaran juez de la Segunda Laboral, ¿qué modificación haría dentro del juzgado con las herramientas que existen actualmente? En cuanto a capital humano, procesales. **Dr. Exler.** En cuanto a recursos humanos, la verdad que es un juzgado que está bien provisto, tiene dos secretarios, uno matutino y el otro vespertino, lo mismo que la prosecretaría, cuatro relatorías, 15 empleados. Pero me parece que por ahí hay un tema de organización en cuanto a la falta de comunicación entre los diferentes turnos, yo propondría reuniones de trabajo para que cuando se asigne un expediente a determinado funcionario o auxiliar o encargado, sea el que le toque, no esté del todo desconectado para que al justiciable y a los letrados eso, por un lado, les facilite la tarea y además se puedan optimizar los recursos personales y materiales del juzgado. Porque muchas veces ese doble turno genera una pérdida de tiempo y de recursos que va en detrimento tanto del Poder Judicial –del Estado- y de los justiciables y letrados. **Dr. Cossio.** Doctor, recién estábamos hablando de un fallo conocido, sobre todo en el Derecho Laboral, que es el tema de la perspectiva de género en un fallo reciente. **Dr. Exler.** Sí, del doctor Kutter. **Dr. Cossio.** ¿Usted considera si ese fallo puede ser tachado de arbitrario por ser *ultra petita*? **Dr. Exler.** No considero eso, pero sí entiendo que nosotros tenemos un régimen de indemnizaciones tarifaras, en donde dentro de las causales de despido agravado está justamente contemplado la razón de la maternidad o de embarazo. Y es una de las sanciones más graves que tiene el sistema laboral argentino. En realidad, en materia legislativa partimos de la base de que yo no veo una discriminación. Entonces, si adicional a la cuestión de la maternidad o del embarazo hay una causa, específicamente en el caso concreto probada que haga relación a la cuestión de género, adicional a lo que yo mencionaba anteriormente, me parece que sí se lo tendría que considerar y no habría *ultra petita*. Pero, un caso, por ejemplo, de un despido por razón de maternidad que sea por la razón de la maternidad y no por la del sexo femenino, me parece que son dos cosas distintas y hay que evaluarla en cada caso concreto. **Dr. Fajre.** La verdad que es una discriminación que no la entiendo muy bien, por eso pido la explicación. Porque yo entiendo que la maternidad, en general, estamos hablando de temas biológicamente naturales van de la mano del sexo femenino, ¿por qué me hace esa discriminación? **Dr. Exler.** Puntualmente en el caso del doctor Kutter, había agravios de la patronal a la trabajadora por su condición de mujer, en ese caso yo creo que sí. **Dr. Fajre.** No por causales de la maternidad sino por la cuestión de género

propiamente. Ahora sí está claro. **Dr. Exler.** Además de la maternidad. El ejemplo de lo que decía el fallo: "Sos bruja como todas las mujeres". Eso es una cuestión de género. Lo que digo es que no en todos los casos se da esa cuestión adicional referida al género. **Dr Fajre.** Está claro. **Dr. Estofán.** Gracias, doctor. Se retira de la Sala el doctor César G. Exler. **Doctora Sandra A. González. Entrevista.** Ingresa a la Sala la doctora Sandra A. González. **Dr. Estofán.** Buenas tardes, doctora. La doctora Tejerizo le va a hacer la primera pregunta. **Dra. Tejerizo.** Felicidades, doctora. ¿Qué modificaciones haría si fuese jueza de la Segunda Laboral, con las herramientas que hay. **Dra. González.** Realmente, creo que la tarea de tomar un juzgado que ya tiene una organización no va a ser simple para el magistrado. Sí creo que es necesario capacitar al personal porque ese juzgado es un juzgado que tiene mucha gente, tiene 21 personas trabajando, y muchos están arraigados a las viejas prácticas. Es difícil, de pronto, ingresar a un juzgado y pretender ordenar, no va a ser sencillo. Creo que el que asuma esa responsabilidad lo tiene que hacer incorporándose al trabajo en equipo y tratando de encontrar recursos humanos para lograr cambios positivos en esas prácticas arraigadas que tiene mucha gente para dinamizarlo al juzgado. Hoy por hoy hay gente muy capacitada, los secretarios tienen al día las interlocutorias. Con respecto al estado de ese juzgado en general, hay audiencias que no se podían tomar porque había problemas de espacios. Sé que los propios empleados han hecho notas a la Corte para que la Cámara de Familia no asuma una fracción donde se hacían las audiencias, y eso a pulmón de los secretarios y de los jueces que han coadyuvado para que el juzgado siga siendo funcional con el espacio que tiene. Entonces, creo que la capacitación permanente del recurso humano para lograr cambios positivos para hacerlo proactivo al juzgado sería una medida idónea. Por un lado eso. Y, por el otro lado, va a depender mucho también de que el juez que se integre al juzgado sea un juez proactivo; que no ingrese al juzgado a comportarse de la misma manera, porque por ahí el problema es el funcionario que no es activo; va a ser muy elemental eso, desde ese lugar, la participación activa del magistrado y ver cómo podemos implementar todas las nuevas técnicas que existen, tanto desde la oralidad formal o efectiva, porque por ahora está la oralidad formal, donde el proceso estrictamente sigue siendo escritural, pero la tendencia, por lo menos en las conversaciones que uno tiene –no es la primera entrevista que tengo-, es dirigir el proceso Laboral hacia una oralidad, como lo que está ocurriendo en lo Civil, y para

  
DRA. MARÍA SOFÍA MACUL  
SECRETARÍA  
GENERAL DE LOS JUECES DE LA MAGISTRATURA

lograr eso lo primero que hay que hacer es cambiar la organización del juzgado, hacer cambios personales en los recursos humanos y capacitación. **Dr. Fajre.** La doctora le pregunta sobre las herramientas. Hubo modificaciones en términos de gravosidad del artículo 69. Hoy hay un artículo que no tiene aplicación práctica. ¿No le parece que es una herramienta que podría utilizar?, ¿y cómo? **Dra. González.** Creo que darle al juez la función activa de la dirección del proceso va a depender del juez, aunque la carga de trabajo a veces imposibilita que tenga participación en la audiencia del 69, siempre y cuando las partes concurren a la audiencia, porque hoy está desdibujada la audiencia; normalmente ni siquiera nos hacen ingresar, yo soy litigante, concuro a audiencias de conciliación prácticamente al diario, la doctora sabe, las dos "pasillamos", y desde ese lugar el empleado de la Segunda prepara el acta y los abogados nos quedamos afuera. Si es que está la posibilidad de acordar la difieren para llevar el convenio, pero el juez no está, no lo vemos; hoy no hay juez, pero si hubiera un juez ahí está la posibilidad de que la entrevista se produzca, porque el juicio sucede en la audiencia. El juicio tendría que realizarse con la máxima de posibilidades de intervención del juez activo para que la prueba se produzca en las audiencias, porque es ahí donde se posibilita el acuerdo. **Dr. Estofán.** Gracias doctora. Se retira de la Sala la doctora Sandra A. González. **Doctor Tomás Walter Burque. Entrevista.** Ingresa a la Sala el doctor Tomás W. Burque. **Dr. Estofán.** Buenas tardes doctor. La doctora Tejerizo le va a hacer una pregunta. **Dra. Tejerizo.** Felicidades doctor. Suponiendo que lo designan juez de la II laboral, hay un amparo sindical en trámite y el sindicato que es parte de ese proceso lo escracha públicamente, ¿usted como juez qué haría? **Dr. Burque.** Yo resolvería la causa dejando de lado el escrache o la presión externa que pudiera haber, tendría que mantener la imparcialidad, la visión objetiva de la causa, prescindiendo de esa presión que siempre el juez puede estar sumergido y resolver la causa de manera objetiva y justa. **Dr. Cossio.** Doctor, recién estábamos hablando de un fallo muy conocido en el fuero laboral que es la aplicación de la perspectiva de género. ¿Tiene conocimiento de este fallo? **Dr. Burque.** Sí, doctor. **Dr. Cossio.** Me queda una duda, ese fallo puede ser tachado de arbitrariedad pro ser ultra petita y violar el principio de la congruencia, ¿cuál es su opinión sobre ese tema? **Dr. Burque.** Yo creo que el juez tiene la facultad, en base al principio, de aplicar el derecho a los hechos que se les presenta, a los hechos probados en el expediente, en la causa, hacer una valoración de acuerdo al derecho en su

totalidad, aunque no esté invocado por ninguna de las partes ni por la parte actora ni por la parte demandada, y en este caso existen normas que hacen referencia a la materia y tienen que ser aplicadas. Yo creo que es deber del juez aplicar el derecho independientemente de lo que hayan dicho las partes y aplicarlo a los hechos que surgen acreditados en la causa. Por eso me parece procedente, si el juez ha advertido esa circunstancia, aplicar las normas relativas a ese caso. Así que me parece correcta la aplicación de esa norma en el caso de que surja acreditada tal circunstancia en la causa.

**Dr. Fajre.** ¿Ejerce libremente la profesión? **Dr. Burque.** Hace 22 años que ejerzo la profesión, libremente. **Dr. Fajre.** ¿Doctor, quién es usted? **Dr. Burque.** Soy abogado, tengo 4 hijos, el mayor de 18 años, el más chico de 8 años y ejerzo la profesión. He actuado en representación de la parte actora, también lo hice de la parte demandada, también he actuado en materia civil. Mi vocación siempre fue la de ser abogado, pero siempre tuve la idea y el deseo de terminar mi carrera como magistrado, así que para mí sería un honor ser juez, y si no lo logro también me siento muy cómodo en el ejercicio de la profesión. **Dr. Estofán.** ¿Doctor qué opina de los concursos del Consejo Asesor de la Magistratura? **Dr. Burque.** Lo que veo es que los concursos han mejorado la justicia, que los jueces cada vez están más capacitados, porque llegar a integrar una terna cada vez es más difícil, tienen un alto nivel las personas que están ternadas y se presentan a un nuevo concurso y sé, porque converso, estudian nuevamente, obviamente capacitándose; es decir que el nivel cada vez es mayor y eso se ve reflejado, yo que soy abogado de pasillo y en los juzgados. Me parece que ha sido muy bueno el sistema del Consejo Asesor de la Magistratura, que es mejorable en muchos aspectos, pero que sí ha mejorado enormemente la justicia que vivo permanentemente. **Leg. Rojkés.** ¿Qué mejoraría de los concursos? **Dr. Burke.** Por ejemplo, trataría de mantener un poco más el anonimato de las personas que determinan los casos y corrigen, yo sé que eso se publica, pero me parece que se ha ido mejorando el sistema y que los profesionales tienen que estudiar más para poder lograr una terna o un cuarto o quinto puesto. **Leg. Rojkés.** ¿Haría una oposición oral? **Dr. Burke.** Sí, más teniendo en cuenta que cada vez estamos yendo más al sistema de la oralidad, me parecería que sería beneficioso para la justicia, para los jueces, ese ejercicio de la oralidad y la exposición oral. Sí lo vería beneficioso. **Ley. Cativa.** Doctor, la Legislatura ha hecho una modificación de la Ley 8197, del Consejo Asesor de la Magistratura, ¿cuál es su opinión al respecto?, ¿está al

*Mmm*  
Dra. MARÍA SOFÍA NACUL  
SECRETARÍA  
CONSEJO Asesor de la Magistratura

tanto de esa modificación?, ¿la conoce? **Dr. Estofán.** En realidad la ley está sancionada pero todavía no está promulgada, pero es un proyecto del Poder Ejecutivo. Lo que le quiere preguntar el Legislador es que ahí está incorporado el examen psicológico obligatorio para todos aquellos concursantes o postulantes que lleguen a la entrevista, antes de la entrevista se deben someter a ese examen psicológico que no es con puntaje alguno ni excluyente, simplemente, es una referencia para el Consejo. **Dr. Burke.** Me parece altamente positivo en la medida en que signifique un mejoramiento de la Justicia y de las personas que tengan que ejercer una función tan importante de la judicatura, yo creo que la parte psicológica es sumamente importante y sí, estoy de acuerdo y me parece buena esa posición. **Dr. Estofán.** ¿Cree que es conveniente que a los jueces cada un período determinado, cuatro o cinco años, se les tome un examen de evaluación intelectual y psicológicamente? **Dr. Burke.** Sí, me parece correcto, me parecería bueno y sería una forma de mantener la actualización que en estos tiempos es necesaria y mejoraría el sistema de justicia. **Dr. Estofán.** Muchas gracias, doctor. Se retira de la Sala el doctor Tomás W. Burke. **Doctora Ana María Mena de Bulacio. Entrevista.** Ingres a la Sala la doctora Ana M. Mena de Bulacio. **Dr. Estofán.** Buenas tardes doctora. Tiene la palabra el doctor Fajre. **Dr. Cossio.** Doctora, justo estábamos hablando del fallo que salió de la III Laboral, Santillán contra el Sanatorio 9 de Julio, ¿qué opinión tiene si esa sentencia es tachada de arbitrariedad por ser *ultra petita*, por violar el principio de la congruencia?, ¿cuál es su opinión al respecto? **Dra. Mena de Bulacio.** Yo creo que no viola el principio de congruencia y tampoco viola el artículo 47, o sea que puede estar facultado para fallar *ultra petita*. Es una ley nacional de protección contra la mujer y esa ley atraviesa transversalmente todo el derecho, Laboral, Civil y es indispensable que los magistrados con todo el personal del juzgado esté capacitado en la concepción y visión de género. Es una obligación del juez laboral, quizás sean en menor medida los problemas que se puedan presentar, porque los dos únicos antecedentes de fallo de perspectiva de género son del Juzgado del Trabajo, del doctor Kutter. Ahora, violación al principio de congruencia, no; porque cuando se plantea el caso ya le está planteando de entrada que hay discriminación. La discriminación se reprobaba en todos los casos, es decir que es absoluto porque va principio de igualdad y no discriminación, son inseparables. Y eso también atraviesa todo el ordenamiento jurídico, el nacional y el internacional. Y tiene la obligación el juez cuando en el expediente se está denunciando

una situación y que ya aparecen esas categorías sospechosas de implementar inmediatamente cuáles son las pautas necesarias para proteger. La mujer tiene el derecho a vivir libre de violencia. Las pautas, o sea, la prevención en el derecho laboral sean distintas a las que puedan ser en familia, por ejemplo, estoy de acuerdo. Lo que yo le puedo criticar al fallo y en lo que no tengo certeza es en el alcance -yo creo que hubiese implementado otras medidas- respecto o sea hacia quienes tienen que hacer el curso, o sea la capacitación sobre violencia de las mujeres. Fuera de eso, estoy perfectamente de acuerdo a quien haya firmado el despido, al presidente del directorio o a todo el directorio. Pero no así, por ejemplo, a la jefa de personal, que no sabían, son otros empleados; es diferente al gerente. No sé hasta donde puede llegar el alcance y que la puedan cuestionar. No han sido parte en el juicio en que le pueda alcanzar la obligatoriedad. "Cómo voy a hacer un curso, si a mí nadie me ha notificado, yo no sabía que estaba discutido eso, ni sabía que estaba despedida", por ejemplo. Porque no es un sanatorio que tiene poco personal. En eso sí le puedo cuestionar, no le cuestiono la medida, el fallo y el enfoque tiene. Sí me parece importante, cuando usted tiene una cuestión de género, en este caso de violencia contra la mujer, comunicar la sentencia a la Secretaría de Trabajo, al Ministerio de Trabajo, porque la sentencia le está creando una norma y se trata acá sobre todo esta ley de protección integral de la mujer tiene como finalidad prevenir y lograr cambios, cambios de paradigmas, de patrones, saquemos del ambiente el machismo, por ejemplo. Si yo quiero transformar eso tengo que hacer conocer, y tengo que hacer como Poder Judicial que estoy cumpliendo con mi misión de contribuir con la sociedad para que la visión cambie. Y si yo la guardo a la sentencia, no la hago conocer, no va a trascender y el sanatorio seguirá con su misma conducta y pagará la multa. Porque no crean que esto se soluciona con plata, se dan cuenta. **Dr. Valdez.** Felicitaciones, doctora por su participación. Usted mencionó recién el Fallo Santillán y mencionó que hay otro anterior. **Dra. Mena de Bulacio.** Sí, hay otro anterior, pero son distintos. Este tiene más trascendencia porque es una institución más grande. No tengo idea cuántos empleados tiene el Sanatorio 9 de Julio, pero tiene muchos y ediliciamente ha crecido mucho. En el otro no, era un simple empleador, donde hicieron publicaciones a través de las páginas sociales y se lo condenó a hacer una publicación. O sea, podríamos decir que fue menor la trascendencia pública. En cambio, usted le manda la sentencia que publique en un diario, como empleador me voy

  
Dra. Mena de Bulacio  
SECRETARÍA DE TRABAJO  
COMISIONADO DE LA MAGISTRATURA

a cuidar, voy a respetar el derecho de la mujer. Estoy segura de que tienen más mujeres de empleadas que varones; las enfermeras, la mayoría, son mujeres. **Leg. Rojkés.** ¿Qué opina de la “Ley Micaela”, doctora? **Dra. Mena de Bulacio.** Yo no estoy mucho en el tema de la “Ley Micaela”, pero sé que trata sobre la violencia de género. Es un tema cultural, se debe educar, formar. **Leg. Rojkés.** Eso es lo que dice la “Ley Micaela”. **Dra. Mena de Bulacio.** Yo comparto que se tiene que educar y formar, pero educar para el amor; no solamente una formación desde lo físico. **Leg. Rojkés.** No sé si la tiene clara a la “Ley Micaela”. Es la ley que surge a partir de un femicidio de una entrerriana y que es para los tres poderes del Estado, de formación, capacitación, justamente para la prevención de la violencia. **Dra. Mena de Bulacio.** Cuando hablé dije que tenía que ser aplicada no solo por el juez, sino también por todo el personal. En las oficinas hay muchas mujeres, y en algunos casos, como en el juzgado de la Segunda, me parece que prevalecen las mujeres. Creo que hay que hacer capacitación. **Dr. Fajre.** ¿Y por qué cree que el Estado Provincial no adhiere? El Vicegobernador ha hecho declaraciones en el sentido de no adherir a la norma integralmente, sino ver las vicisitudes y particularidades del mercado local para su aplicación, que es una forma de postergarla. **Dra. Mena de Bulacio.** Seguro. Yo creo que es una obligación la capacitación. Hay algo importante: el Poder Judicial tiene la Oficina de Violencia, y no tengo duda de que el juez de la Tercera, que es el que dicta, ha tenido comunicación con la Oficina de Violencia de la Mujer, que es lo que corresponde cuando tiene dudas. Todo esto es un tema nuevo que hace a la cultura, a la formación, por lo que hay que ir haciendo distintas interconsultas. **Leg. Rojkés.** Es un viejo tema que padecen y padecemos las mujeres, que se está dando a luz, y cada vez son más las comunidades que están a favor de una perspectiva de género. **Dra. Mena de Bulacio.** Volviendo al tema de “Santillán”, que estábamos conversando con otros colegas, no se trata solo de que en el expediente de ha discutido la imposición de la sanción de la indemnización agravada, por despido por embarazo. Acá se trata de lo que había debajo de eso, que es la violencia contra la mujer, la falta de respeto. Cuando usted tiene una mujer embarazada sabe que tiene una licencia por maternidad, sabe que va a tener problemas con los hijos; entonces, no las quieren tomar, y eso afecta la dignidad de la persona. El trabajo implica vida, “quien pierde su trabajo pierde la vida”, decía Capón Filas, y yo no lo entendía porque pensaba que podía conseguir trabajo en otro lado. Pero cuando he visto a una persona de 45 años

llorar, al que le habían pagado la doble indemnización porque era secretario general del sindicato, porque lo habían despedido, ahí entendí lo que significa perder el trabajo. **Dr. Estofán.** Muchas gracias, doctora. Se retira de la Sala la doctora Ana María Mena de Bulacio. Se efectuó un cuarto intermedio. Se reanudada la sesión y se asignó la siguiente calificación a cada concursante: 1° Miguel Enrique Fernández Corona 8,50 puntos. Para así calificarlo los consejeros tuvieron en cuenta su punto de vista sobre la necesidad de reformar el actual código procesal laboral. Su posición respecto a la organización del juzgado. Los beneficios de la conciliación penal. 2° María Constanza Romero 9,00 puntos. Para así ponderarla los consejeros tuvieron presente sus respuestas claras y precisas sobre la necesidad de reforma del código procesal laboral. La importancia de la audiencia en la intermediación del juez. Su vocación y experiencia como relatora del fuero. 3° Ezio Enrique Jogna Prat 9,00 puntos. Los consejeros tuvieron en cuenta para así calificarlo sus respuestas referidas a las condiciones que debe tener el juez. Su explicación respecto de los amparos sindicales. Su visión sobre la necesidad de la reforma del código procesal laboral y la importancia de la oralidad. Su explicación sobre el instituto de la caducidad de instancia en materia laboral. 4° María Carmen López Domínguez 9,00 puntos. Los consejeros entendieron que debía calificarse a la doctora con tal puntaje en virtud de su clara exposición sobre la conciliación en materia laboral. Su conocimiento del juzgado. Su postura sobre los trabajadores como parte débil de la relación jurídica. 5° Horacio Javier Rey 9,50 puntos. El Consejo entendió pertinente asignar esta calificación en razón de sus respuestas solventes y precisas. Su visión sobre la necesidad de reformar el código procesal laboral. Su experiencia como abogado de ejercicio libre de la profesión. La importancia de la oralidad en materia laboral. 6° María Alejandra Moyano 9,00 puntos. Se consideró su posición sobre la necesidad de reforma del código procesal laboral. Su mirada sobre la innovación materia judicial y la importancia que la daría al juzgado. Su mirada respecto a la gestión judicial. 7° Rubén Darío Aquino 8,00 puntos. Para así ponderarlo el Consejo consideró su experiencia en el rol de relator del fuero. Su visión sobre la perspectiva de género en el ámbito del derecho del trabajo. 8° Cesar Gabriel Exler 8,50 puntos. Para así puntuarlo el Consejo tuvo en cuenta su posición sobre los cambios que realizaría en el ámbito del juzgado en caso de ser designado juez. Su visión sobre la perspectiva de género y su reseña de reciente jurisprudencia local. 9° Sandra Alicia González 8,00 puntos. El consejo

  
Dra. MARÍA SOFÍA MACCHI  
SECRETARÍA  
CONSEJO ASesor de la Magistratura

entendió que debía puntuarse de esta forma a la concursante en razón de la impronta que le daría al juzgado en caso de ser designada jueza y las herramientas que utilizaría. 10° Tomás Walter Burke 9,00 puntos. Se entendió que debía ponderarse de esa forma al concursante en razón de sus respuestas sobre la forma en organizaría el juzgado. Su visión sobre la violencia de género en materia laboral. Su experiencia desde el ejercicio profesional. Su parecer sobre el mecanismo de selección de magistrados. 11° Ana María Mena de Bulacio 8,50 puntos. Se entendió pertinente calificar de esta forma a la concursante en razón de sus respuestas brindadas sobre jurisprudencia local en relación al principio de congruencia y violencia de género. Su mirada sobre la llamada "Ley Micaela". En base a las puntuaciones asignadas se aprueba el orden de mérito definitivo del Concurso nro. 186: 1° Miguel Enrique Fernández Corona 84,82 puntos; 2° María Constanza Romero 82,32 puntos; 3° Ezio Enrique Jogna Prat 82,05 puntos; 4° María Carmen López Domínguez 81,75 puntos; 5° Horacio Javier Rey 80,94 puntos; 6° María Alejandra Moyano 76,99 puntos; 7° Rubén Darío Aquino 75,97 puntos; 8° Cesar Gabriel Exler 75,87 puntos; 9° Sandra Alicia González 70,30 puntos; 10° Tomás Walter Burke 68,67 puntos; 11° Ana María Mena de Bulacio 67,64 puntos. No habiendo más asuntos que tratar se da por finalizada la sesión siendo las 19:45 horas y suscribiendo los consejeros de conformidad.

DR. ANTONIO D. ESTOFEAN  
PRESIDENTE  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

Dr. LUIS JOSE COSSIO  
CONSEJERO TITULAR  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

DR. MARCELO FAJRE  
CONSEJERO TITULAR  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

DR. DIEGO E. VALS  
CONSEJERO TITULAR  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

Leg. SILVIA PERLA ARCJES DE TEMKIN  
CONSEJERA SUPLENTE  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

DR. MARTIN TADEO TELLO  
CONSEJERO SUPLENTE  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

ANTE MI DOY FE

Leg. RAMÓN ROQUE CATIVA  
CONSEJERO SUPLENTE  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

Dra. MARIA SOFIA NACUL  
SECRETARIA  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA