

ACTA N° 344. Lugar, fecha y hora de inicio. En la ciudad de San Miguel de Tucumán, a los 26 días de febrero de 2020, siendo horas 16:40, el Consejo Asesor de la Magistratura abre su sesión trescientos cuarenta y cuatro en la sede administrativa bajo la presidencia de la **Dra. Eleonora Rodríguez Campos**. **Asistentes:** **Dr. Antonio Estofán** (Suplente Corte Suprema de Justicia); **Leg. Marta Najjar** (Suplente por la mayoría parlamentaria); **Leg. Javier Morof** (Suplente por la mayoría parlamentaria); **Leg. Nadima Pecci** (Suplente por la minoría parlamentaria); **Dr. Luis José Cossio** (Titular por los magistrados del Centro Judicial Capital); **Dr. Carlos Sale** (Suplente por los magistrados del Centro Judicial Capital); **Dr. Esteban Padilla** (Titular por los abogados del Centro Judicial Capital); **Dra. Malvina Seguí** (Titular por los magistrados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros); **Dr. Diego Vals** (Titular por los abogados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros); **Dr. Edgardo Sánchez** (Suplente por los magistrados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros); **Dra. Claudia Córdoba** (Suplente por los abogados del Centro Judicial Capital) y **Dr. Luis Marquetti** (Suplente por los abogados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros). En la presente sesión se toma versión taquigráfica de las manifestaciones efectuadas por los miembros del Consejo por parte del Cuerpo de Taquígrafos de la H. Legislatura de Tucumán. En caso de que un consejero lo requiera expresamente se dejará constancia en el acta de la manifestación en cuestión. **ORDEN DEL DÍA:** De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 7, 13 inciso d) y concordantes del reglamento interno del Consejo Asesor de la Magistratura el orden del día para la sesión n° 344 y que fuera remitido anteriormente a los Sres. Consejeros es el siguiente: 1) A consideración acta de la sesión anterior. A consideración acta de la sesión anterior. 2) Concurso n° 202 (Juzgado de Instrucción Penal II nominación del Centro Judicial Concepción): elevación de terna al Poder Ejecutivo Provincial. 3) Concurso n° 228 (Fiscalía de Instrucción Penal IV nominación del Centro Judicial Concepción): llamado a inscripciones. 4) Concurso n° 229 (Fiscalía de Instrucción Penal II nominación del Centro Judicial Monteros): llamado a inscripciones. 5) Concurso n° 230 (Juzgado de primera instancia en lo Contencioso administrativo del Centro Judicial Capital): llamado a inscripciones. 6) Concurso n° 167 (Juzgado de primera instancia del Trabajo del Centro Judicial Capital): resolución de impugnaciones. 7) Informe sobre jornadas FOFECA. 8) Concurso n° 209 (Vocalía de Cámara de

Apelaciones del Trabajo Sala III del Centro Judicial Capital): etapa de entrevistas.

Concursantes a entrevistar: JOGNA PRAT, EZIO ENRIQUE: 72,40 PUNTOS; CARRERA, TATIANA ALEJANDRA: 72,00 PUNTOS; REY, HORACIO JAVIER: 69,50 PUNTOS; CORAI, GRACIELA BEATRÍZ: 68,60 PUNTOS; EXLER, CÉSAR GABRIEL: 66,50 PUNTOS; MOYANO, MARÍA ALEJANDRA: 63,00 PUNTOS; NAZAR, MARÍA ELINA: 59,50 PUNTOS; AQUINO, RUBÉN DARÍO: 59,00 PUNTOS; GONZÁLEZ, SANDRA ALICIA: 57,95 PUNTOS; CEKADA, PATRICIA KATIA: 56,95 PUNTOS; RIVERO, RAMÓN RICARDO: 56,15 PUNTOS; ROMERO, MARÍA CONSTANZA: 55,80 PUNTOS. **DESARROLLO DE LA SESIÓN: I.- A**

consideración acta de la sesión anterior: La Dra. Rodríguez Campos tomando la palabra consultó a los consejeros si estaban de acuerdo con el acta que se había enviado vía correo electrónico. Los consejeros prestaron conformidad y el acta fue aprobada. **II.-**

Concurso n° 202 (Juzgado de Instrucción Penal II nominación del Centro Judicial Concepción): elevación de terna al Poder Ejecutivo Provincial. La Dra. Rodríguez

Campos señaló que se encontraba a consideración el proyecto de acuerdo elevando la terna al Poder Ejecutivo Provincial del presente concurso, que había sido remitida vía correo electrónico previamente. Sometido a consideración el proyecto se aprueba. **III.-**

Concurso n° 228 (Fiscalía de Instrucción Penal IV nominación del Centro Judicial Concepción): llamado a inscripciones. La Presidenta expresó que estos nuevos

llamados se trataban de las fiscalías que habían quedado vacantes por el ascenso de los Dres. Carrasco y Sánchez al Tribunal de Impugnación de Concepción y Monteros. Que las inscripciones se desarrollarían entre los días 4 al 12 de marzo. Se aprueba el proyecto de acuerdo. **IV.- Concurso n° 229 (Fiscalía de Instrucción Penal II nominación del**

Centro Judicial Monteros): llamado a inscripciones. La Dra. Rodríguez Campos

expresó que en igual sentido que el punto anterior, se realizarían inscripciones durante los días 4 al 12 de marzo. El Proyecto de acuerdo se aprueba. **V.- Concurso n° 230 (Juzgado**

de primera instancia en lo Contencioso administrativo del Centro Judicial Capital):

llamado a inscripciones. La Presidenta informó que para el concurso 230 destinado a la cobertura del Juzgado de Primera Instancia del Trabajo del Centro Judicial Capital la inscripción se realizaría entre el 6 al 16 de marzo. Sometido a consideración de los consejeros el proyecto de acuerdo se aprueba. **VI.- Concurso n° 167 (Juzgado de**

primera instancia del Trabajo del Centro Judicial Capital): resolución de impugnaciones. La Dra. Rodríguez Campos puso a consideración de los consejeros los proyectos de acuerdos resolviendo impugnaciones que habían sido remitidos previamente vía correo electrónico. Los proyectos de acuerdo se aprueban. VII.- Informe sobre jornadas FOFECEMA. Por presidencia se informó que el 5 y 6 de marzo en la ciudad de Ushuaia se realizarán las XXVII Jornadas Nacionales del Foro Federal de Consejos de la Magistratura y Jurados de Enjuiciamiento de Argentina del que el CAM Tucumán es tesorero. Señaló que la invitación estaba abierta a todos los consejeros que quieran participar. VIII.- Concurso n° 209 (Vocalía de Cámara de Apelaciones del Trabajo Sala III del Centro Judicial Capital): etapa de entrevistas. Doctor Jogna Prat, Ezio Enrique. Entrevista. Ingresó a la Sala el doctor Jogna Prat Ezio Enrique. Dra. Rodríguez Campos. Buenas tardes doctor. ¿Nos podría contar cuáles son las condiciones que tiene que tener un juez del trabajo sobre todo pensando en la cámara? Dr. Jogna Prat. Yo creo que la parte más importante de la Cámara es, a diferencia de los que son los juzgados de primera instancia, el dictado de sentencia. Si bien las cámaras son órganos revisores y tienen la competencia acotada por el principio de congruencia a los agravios de las partes, creo que su función básica es la sentencia de fondo. Cuando digo esto me refiero un poco, no tanto al trámite. Estoy notando en mi corta experiencia en los juzgados de primera instancia que el trámite es una parte muy importante del trabajo. Dra. Rodríguez Campos. Doctor, usted viene de la profesión, de estar del otro lado del mostrador, hoy le toca desempeñarse como juez y se está postulando para ser camarista. ¿Qué condiciones cree que tiene que tener la persona que se postule para ser juez? Dr. Jogna Prat. Yo creo que la experiencia es muy importante para ser juez, el haber tenido una trayectoria en el pasillo; el ejercicio de la profesión le da una visión bastante amplia de lo que son las necesidades del servicio de justicia, pero está visto de la otra parte y creo que cuando uno entra a la judicatura también se ve la otra cara de la moneda porque uno cuando lo ve como abogado siempre ve una de las caras de la moneda y no se centra en las cosas que desde adentro se notan de otra forma. Yo creo que la experiencia es muy importante y creo que lo que tiene que tener un juez es solidez en los conocimientos, tener experiencia, tener sobre todo sentido común que es lo más importante que tiene un ser humano, tener sensibilidad, porque detrás de cada uno de los expedientes hay una persona,

un trabajador o una empresa. Yo siempre digo que las dos cosas son importantes, porque tanto las empresas, pequeñas, medianas, hacen a la economía de una sociedad y los trabajadores también tienen que tener tutela especial, pero la visión del juez tiene que estar por encima de todo eso y tiene que ser una visión más amplia, más comprensiva, y creo que el ejercicio de la prudencia de analizar el tema, de valorarlo y la solidez del conocimiento, pero entre la experiencia, la prudencia y la preparación creo que están las tres condiciones para ser juez. **Leg. Pecci.** Coincido en que es muy importante que como juez haya tenido la experiencia de litigar, creo que no es lo mismo quien siempre ha ejercido la Magistratura que quien ha estado de los dos lados. Y en ese sentido quería preguntarle ¿qué opina, porque ahora se va a dictar un nuevo Código Procesal Civil que es de aplicación supletoria al Fuero Laboral, en donde el impulso procesal va a ser compartido, si cree usted que el juez también tiene que impulsar el proceso? **Dr. Jogna Prat.** Yo creo que el juez del Trabajo no es que tiene, debe impulsar el proceso. Creo que en el derecho del trabajo están en juego derechos de carácter alimentario, están en juego necesidades básicas de una persona y que eso hace que el juez no pueda ser un mero espectador de cómo se desarrolla el proceso. Desde que yo he llegado a mi juzgado le he pedido a la gente que trabaja ahí, Prosecretario, Secretario, que no me vengan con un decreto que sea el “téngase presente” o “téngase por agregada la documentación”, abra la prueba, téngase por agregada la documentación y abra la prueba, vamos avanzando en el proceso, en cada uno de los casos, si no lo hace avanzar la parte porque no lo ha pedido, por el artículo 10, nosotros tenemos la facultad de hacerlo, y creo que es deber nuestro hacerlo. Entonces, creo que el juez, sobre todo del Trabajo, no puede ser un espectador del proceso si no que tiene la obligación de que el proceso vaya caminando hacia adelante, se vaya discutiendo hacia adelante, vaya avanzando naturalmente. **Dr. Cossio.** Usted hoy es Juez de Primera Instancia y está concursando para un cargo que es de un tribunal colegiado, que tiene una estructura totalmente distinta a lo que es un juzgado de Primera Instancia, sobre todo porque es fundamental acá tiene que compartir el liderazgo con otros que tienen igual poder que usted. ¿Cuáles son sus características personas que van a llevarlo a, cree usted, trabajar de la mejor manera posible un órgano de estas características, un órgano colegiado. Hoy usted dirige un grupo de trabajo y es la autoridad máxima, pero en Cámara no sería así. **Dr. Jogna Prat.** Yo considero que es

importante, nosotros nacemos con dos oídos y con una boca, tenemos dos oídos para escuchar y una boca para dar instrucciones; creo que escucharlos, sentarme con el colega, reflexionar en lo que me dice, no cerrarme en la posición, tratar de ver la visión de él, tratar de entender la visión del par y no tratar de modificar el criterio, si considero que hay alguna cosa que es insalvable, que no se puede conciliar, tendrá que hacerse una disidencia en ese caso. Pero creo que hay que tener una visión más amplia, escuchar un poco y tratar de coordinar, de alguna forma, criterios en una Cámara de decir "en este tipo de cosas cuáles son los criterios; en esto, acá el criterio de la solidaridad; esto piensa uno, esto piensa otro, ¿pero cuál sería tu criterio?", y discutirlo y tratar de unificar un criterio. Reitero, si veo que no se puede unificar este criterio, respetuosamente **Dr. Cossio**. Pero yo voy más allá, eso en lo que es a un fallo, porque uno hace su criterio y de ahí puede ser, voy a la parte organizacional porque es distinto el manejo del personal, el manejo de los recursos cuando las decisiones se tienen que tomar en conjunto, a eso voy. **Dr. Jogna Prat**. Esto es aplicable para todo, porque creo que todas las cosas uno la tiene que compartir, todas las cosas las tienen que conversar, y en todas las cosas nos tenemos que poner de acuerdo. Es como el matrimonio, yo en mi casa no puedo decirle a mi mujer esto se va a hacer, el matrimonio es una cosa entre dos personas y hay que ponerse de acuerdo, y hay que conversar, y acá no se trata de liderazgo si no que hay que tener una paridad y decir, me parece que esto es lo mejor para la Cámara, me parece que esto es lo mejor para mi casa, me parece que esto es lo mejor para mi club, para lo que sea. Creo que no es que uno sea dueño de la verdad, entonces, cuando uno ejerce o en forma unipersonal o ejerce en forma colegiada, a mí me ha tocado estar en varios órganos colegiados, creo que hay que defender la postura de uno, cuando uno cree que las diferencias son insalvables, bueno, hay que ser la minoría, esto es lo que yo creo, esto es lo que yo pienso, no nos ponemos de acuerdo, listo, se tomará esta decisión, uno siempre tiene que estar abierto al diálogo, a escuchar y a buscar consenso. Creo que lo importante de un órgano colegiado es buscar consenso, que las cosas salgan del mejor consenso, después de escuchar y de debatir los puntos. **Dr. Estofán**. Perdón, hace un momento lo escuchaba hablar de la rapidez que tiene que tener el proceso Laboral, que el juez tiene que instarlo de oficio, particularmente en lo referente a las pruebas del actor, en fin; y de cámara son por lo menos dos jueces los que opinan, y no lo hacen contemporáneamente, o sí. ¿Usted está siendo partidario de

las reuniones para acordar una sentencia? ¿Cree que eso acelera el trámite del proceso o no? **Dr. Jogna Prat.** Yo creo que siempre hay que tener reuniones y consensuar no una sentencia, sino una línea de conducta, una línea jurídica con respecto a temas centrales; y en lo referido a los temas procesales, como por ejemplo una medida para mejor proveer, antes de decidirla, si está como preopinante y tiene que decidirla, conversarla, y sí me parece que hay que consensuar. En mi caso particular, en lo que es el proceso, trato de que tener la mayor flexibilidad en cuanto a lo que es producción de la prueba, juntarme con la prueba, propender a que se logre la producción de la prueba, no ponerle trabas. **Dr. Estofán.** Perdón, pero yo voy a lo siguiente: arriba va a haber dos votos como mínimo, ya no hay procedimiento. ¿Usted prefiere votar y pasarle al otro vocal para que estudie, se tome su tiempo, etcétera, o leerlo al expediente, preparar su voto y juntarse un día determinado, fijar días para acuerdos, en donde se reúnen los jueces con los relatores y resuelven: “Esto sale así”? **Dr. Jogna Prat.** Yo creo que es más saludable esa posición; o sea, leerlo al expediente, tener una idea en la cabeza, armar esa idea y sentarme a conversar para ver si es la misma visión y hacerme cargo de mi voto. Creo que lo ideal es analizarlo, poder tener una idea en la cabeza y sentarse para ver si se puede consensuar el voto. **Dr. Estofán.** Bueno, si usted llega a ocupar el cargo en la cámara lo voy a hacer acordar porque no es la costumbre. **Dra. Seguí.** Doctor, en función de lo que usted dijo que en cámara sobre todo se decide, le hago una pregunta que tiende a saber cómo decidiría usted. Una mujer, madre reciente, que está fuera del período de presunción de la Ley de Contrato de Trabajo; es decir que ya pasaron siete meses y medio desde que tuvo el hijo, y es despedida en el noveno mes, y no reclama indemnización por dentro de la ley, le reclama reincorporación con salario caídos, ¿se la concede o no se la concede, y por qué vía? **Dr. Jogna Prat.** Son varios temas. En primer lugar, el 178 genera una presunción; se presume que el despido dentro de los siete meses y medio anteriores o posteriores, se debe a esto, salvo prueba en contrario. Hay jurisprudencia que establece que cuando hay situaciones en las que se nota perfectamente que no hay discriminación no iría, como por ejemplo cierre de fábrica. ¿Por qué hago esta referencia?, porque lo otro, los siete meses y medio, es un plazo que fija el legislador para hacerla jugar como presunción. Desde mi punto de vista, si la persona prueba que el despido es discriminatorio, por el motivo que fuere, por causa de embarazo. **Dra. Seguí.** Ella prueba

que comunicó el embarazo y es despedida en el noveno mes. **Dr. Jogna Prat.** Si una persona prueba que el despido ha sido discriminatorio por causa de embarazo, por más que haya sido en el noveno mes, entran a jugar ya no el 178 y el 182, sino las leyes de protección de la discriminación, la Ley de protección de Violencia contra la Mujer, por ejemplo, que eso está en los tratados internacionales de protección contra cualquier forma de violencia o discriminación contra la mujer, que incluye a todos los que son –digamos– el ámbito laboral, privado y eso prohíbe todo tipo de discriminación. Por ejemplo, hay fallos como el de “Álvarez con Cencosud” donde se discutía una discriminación por motivos de una asociación sindical, que un grupo de gerentes quieren hacer una asociación sindical, los despiden y piden la reinstalación y los salarios caídos. En el caso de “Álvarez con Cencosud”, que solo había una norma de base que prohíbe la discriminación, pero no estaba en una situación de embarazo ni despido por matrimonio, sino que era una cuestión sindical, se hace lugar al despido. Yo creo, puntualmente, que todo acto discriminatorio tiene que ser sancionado de nulidad, porque eso es lo que dice la ley. **Dra. Seguí.** ¿Y usted qué hace? **Dr. Jogna Prat.** Le declaro la nulidad. Resolverlo al caso tiene mucho que ver con el principio de congruencia y sobre todo si estamos en una Cámara. Si estamos en una primera instancia, si me han pedido la declaración de nulidad del despido y me han pedido daños y perjuicios –porque no se olvide que en el ámbito hay fallos de la Corte Suprema de la Nación que dicen que no puede haber pago de salarios caídos si no ha habido prestación efectiva de servicios– con lo cual se debe pagar a título de daño; y para pagar a título de daño tiene que estar reclamado, porque si no, habría una violación al principio de congruencia. Con lo cual, si está peticionada la declaración de nulidad de este despido por arbitrario y está peticionado el pago de daños –ya sea a título de daño moral y también el daño material–, que la prueba del daño material serían los salarios que ha dejado de percibir y se lo pide a título de daño, yo se lo concedo porque –repito– la presunción es de siete meses y medio. **Dra. Seguí.** Eso es dentro del sistema. **Dr. Jogna Prat.** Y fuera del sistema. Ahí la ley presume y me releva de pruebas. Incluso, en el fallo “Pellicori contra el Colegio de Abogados” ya la Corte habla del estándar de discriminación y que cuando *prima facie* se prueba que ha habido un acto discriminatorio, invierte la carga de la prueba. En el caso “Cisnero”, de la Provincia de Salta, también, ya no solo habla de la discriminación sino que habla de la inversión de la

carga de la prueba. Acá la ley invierte la carga de la prueba, no es necesario que yo haga el estándar de invertirla. Más aún si está probado el despido discriminatorio por causa de embarazo, yo no tengo ninguna duda que aun estando fuera de los siete meses y medio. Obviamente, siempre en un plazo razonable: no me va a decir que dentro de los cuatro años la han despedido porque tenía el embarazo. O sea, siempre dentro del marco de la razonabilidad. Ahora, la pregunta también tendría que ver en cómo dejo de aplicar el plazo que me fija la ley y aplico fuera de ese plazo, si es que lo tengo que hacer por una vía de inaplicabilidad, porque creo que es la única forma. La única forma es decir que en este caso es inaplicable porque existe una contraposición entre leyes de rango superior, como es la protección de la mujer y las formas de discriminación a la mujer –que obedece a tratados internacionales- con relación a una norma de Derecho común, que es el 182, que me dice que solamente hasta siete meses y medio. Pero repito: solamente de los siete y medio tiene la presunción. **Dra. Seguí.** Para mí ya está respondida, doctor. **Dr. Marquetti.** Doctor, usted ha sido muy convincente cuando sostenía la necesidad del impulso procesal de oficio debido al carácter tuitivo del Derecho del Trabajador. Ahora, ¿cómo juegan los principios constitucionales, la igualdad? ¿O sea, el principio protectorio es tan fuerte que pasa por encima? **Dr. Jogna Prat.** No, yo creo que el artículo 10 y los deberes que tienen las partes de diligencia procesal es en la medida que no afecten la igualdad de las partes en el proceso. Pero abrir la prueba no significa que si yo recibo un expediente... por ejemplo, uno de los decretos que hice en mi Juzgado para hacer avanzar el trámite, que todavía no me han planteado nada, es decir, los diez días para acompañar documentación, yo lo estoy dando en el primer decreto. Si usted considera que tiene la posibilidad o necesita los diez días, desde ahora, que es el primer decreto de traslado de la demanda, le aviso que le doy los diez días y que el día va a empezar a correr a partir del día dieciseisavo, y se lo subrayo en el decreto y pido que se lo subraye en la cédula. Creo que lo que estoy haciendo ahí es abreviar los plazos. Es una cuestión de economía procesal, cuando me acompaña la documentación yo podría decir: “téngase presente”, por acompañar la documentación, por contestada la demanda, decir ábrase a prueba no es modificar la igualdad de las partes en el proceso, no es afectar a la parte empleadora, es el servicio de justicia el que está en juego. Creo que nosotros tenemos el deber de que el servicio de justicia funcione a los ojos de la sociedad y si un juicio demora 10 años

quedamos mal los jueces, los que brindamos el servicio de justicia. Entonces, si puede hacer que el juicio vaya más rápido, por supuesto siempre respetando los principios constitucionales de la igualdad y de las partes, eso no se contrapone con la igualdad, activarlo al procedimiento porque el artículo 10 dice: "el juez debe", no dice: puede; entonces creo que es un deber de los jueces. **Dra. Rodríguez Campos.** Gracias, doctor. Se retira de la sala el doctor Ezio E. Jogna Prat. **Doctora Carrera, Tatiana Alejandra.**

Entrevista. Ingresa a la Sala la doctora Tatiana A. Carrera. **Dra. Rodríguez Campos.** Buenas tardes doctora. ¿Conoce la modalidad de trabajo que hoy está instalada en la Sala III de la Cámara del Trabajo?, ¿qué aporte cree que podría hacer en caso de acceder al cargo? **Dra. Carrera.** Bueno, específicamente la modalidad de trabajo de la Sala III no la conozco, sí tengo muchas ideas y cosas que me parecen que pueden ser útiles para aportar en cualquier equipo de trabajo. Yo tengo una visión práctica de lo que es el derecho y de cómo resolver los problemas, a mí me gusta, soy pragmática a la hora de decidir y creo que esa es como la parte o la impronta más marcada de mi personalidad que le puedo imprimir a un equipo de trabajo, así que yo iría por ese lado. **Dr. Cossio.** Usted ahora está concursando para un cargo que es colegiado donde el liderazgo está compartido con otros colegas. ¿Me gustaría saber qué perfil tiene usted?, ¿cuáles son los puntos fuertes de su personalidad para trabajar en lo que sería un equipo? **Dra. Carrera.** Un poco relacionado con lo que decía recién, me gusta trabajar en equipo, creo que es la única opción hoy por hoy para sacar adelante cualquier unidad judicial, es la de trabajar conjuntamente y es donde o por lo menos lo que yo trato de hacer incluso en mi juzgado de que todos tenemos el mismo valor a la hora de realizar el trabajo, todos somos un grano que hace que la actividad, puede ser mejor y brindar un mejor servicio de justicia. Entonces, más allá de cualquier cuestión, además yo tengo una personalidad que soy adaptable, no soy conflictiva, me puedo adaptar a diferentes personalidades a la hora de trabajo, siempre lo hice así y creo que no tendría inconvenientes, por supuesto que uno entiende que cada vocal tiene su posición tomada en cuanto a lo que es la parte jurídica, pero en cuanto a las partes de personalidad, creo que siempre puedo ser un buen engranaje para trabajar en equipo. **Dra. Seguí.** Doctora, usted conoce que la Corte tiene una posición restrictiva en cuanto a la aplicación del artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo, pero usted como jueza de un ámbito donde está viendo que hay muchas situaciones de

clandestinidad por un lado, el artículo 23 es la llave maestra; y por otro lado, de testigos que vienen a decir: yo lo he visto ahí, y no dicen nada más. ¿Qué piensa del artículo 23 y cómo lo aplicaría en Cámara ahora? **Dra. Carrera.** Respecto del artículo 23 me parece una herramienta muy útil a la hora de evaluar los hechos que sean probados en el proceso. Yo más me adscribo a la posición amplia del artículo 23, a considerar que si está probada la relación de servicio tenemos probada la relación de trabajo y que es muy difícil, más en el contexto, lamentablemente todavía no hemos llegado nosotros en el juzgado a tener las testimoniales y demás, entonces, desde la parte práctica no le puedo decir mucho en cuanto al trabajo personal, pero sí me parece que probada la relación debe hacerse lugar, salvo que, realmente, lo que quiero decir es que no es difícil que en ese contexto rural uno de los trabajadores revista la condición de empresario. Entonces, me parece que ahí la presunción tiene que jugar un rol muy importante, porque además sí nos pasa que es muy limitado a veces el lenguaje que tienen las personas cuando nos van a hacer consultas, es como que ellos manejan un lenguaje, por ahí, diferente al de nosotros, entonces, esa mirada desde la perspectiva laboral, así como está la perspectiva de género hay una perspectiva laboral para poder interpretar lo que esa persona quiere decir, me parece que es importante estar abiertos. **Dr. Marquetti.** Doctora, ante la eventualidad de formar parte de alguna Comisión reformadora del Código Procesal Laboral, usted qué aportaría para mejorar la justicia laboral, en general? **Dra. Carrera.** Lo que a mí me gustaría que pudiera ser que la audiencia del 69 vuelva a ser una audiencia obligatoria, con otro tipo de sanciones, hay un sinnúmero de sanciones que uno podría disponer a la hora de la ausencia de alguna de las partes, pero yo creo que es una gran herramienta para poder trabajar al expediente, al juicio, y lograr una conciliación. Tengo formación en mediación y estoy esperando como al mesías el día 6 de marzo que tenemos la primera audiencia de conciliación a ver si las partes van porque ya lo tenemos trabajado al expediente como para ver si podemos encauzarlo y ver ahí qué pruebas son realmente las importantes, que no. Entonces, a mí me parece que la audiencia del 69 es fantástica. **Dr. Marquetti.** ¿Qué sanciones se imagina que pueda reemplazarlo, contemplando en el Código anterior? **Dra. Carrera.** La del Código anterior era por incontestada, tal vez una multa económica, no sé específicamente qué, pero podría ser una multa económica que se impusiera a las partes que no vayan. De todos modos yo me aferro a lo que sigue estando en el Código, que es

la posibilidad de que uno decreta en el momento en las pruebas y que los plazos puedan correr desde el momento mismo de la audiencia. Nosotros vamos a hacer uso de esa opción y hemos prevenido a las partes en las cédulas de notificación diciéndole que nosotros vamos a decretar en ese momento las pruebas y a partir de ahí van a empezar a correr los plazos para la oposición y para la tramitación de la prueba. Creo que por ahí puede ser como una herramienta para decirle a las partes, bueno, vengan, y de ahí concilien o no concilien, no hay drama, pero que vengan y se acerquen al juzgado. **Leg. Pecci.** Teniendo en cuenta el carácter tuitivo y alimentario de los derechos que se reclaman en materia laboral, ¿usted cree que el juez debe impulsar de oficio el proceso? **Dra. Carrera.** Sí, de hecho lo estamos haciendo. Por ejemplo, nosotros, una vez que están vencidos los plazos probatorios directamente fijamos la fecha de audiencia sin necesidad de que las partes lo soliciten. **Dr. Padilla.** ¿La audiencia del 69 la fijan ustedes sin que la parte la haya pedido? **Dra. Carrera.** Sin que la parte la haya pedido, directamente, cuando proveemos las pruebas se hace una nota actuarial diciendo la parte actora ha presentado esto, la demandada esto, fijamos la fecha de audiencia y directamente, con las notificaciones electrónicas, ya sale la cédula electrónica. Por supuesto que también tiene que ir al domicilio real, pero ya le vamos avisando a las partes de la audiencia. **Dra. Seguí.** Doctora, con la actual jurisprudencia de la Corte, donde los recursos de casación han quedado restringidos absolutamente, es totalmente extraordinario y ante la posibilidad de ser casi la última palabra, ¿cómo se siente?, ¿cómo se ve ahí usted? **Dra. Carrera.** Bueno, hay dos cuestiones que me parece que están relacionadas a la pregunta que usted hace: no solamente el tema de la casación que queda relegada a casos muy específicos fijados en el Código, sino también con un recurso de apelación en relación, lo que también limita mucho el margen de conocimiento que se puede tener en una cámara. Entonces, es bastante restringido el ámbito de revisión, desde mi punto de vista, de una sentencia de primera instancia. Y, bueno, eso obviamente suma un plus de responsabilidad en cuanto a la decisión final porque uno entiende que lo más probable es que sea la última mirada que tenga un proceso para solucionar un conflicto. **Dra. Seguí.** ¿Se siente en condiciones de serlo? **Dra. Carrera.** Sí. **Dra. Rodríguez Campos.** Doctora, le voy a hacer una pregunta muy personal. ¿Tiene algún *hobby*, alguna actividad que realice en su tiempo libre para compensar lo que es el estrés, el desgaste que lleva la tarea de ser juez

actualmente? **Dra. Carrera.** Sí, tengo varios. Hago yoga, me gusta hacer yoga dos veces a la semana, como sea voy a mi clase de yoga porque es lo que siento que me baja a tierra. Me gusta hacer actividades físicas, gimnasia; leo otras cosas que no son de derecho. Me gusta cocinar. **Dra. Rodríguez Campos.** Muchas gracias, doctora. Se retira de la Sala la doctora Tatiana A. Carrera. **Doctor Horacio Javier Rey. Entrevista.** Se retira de la Sala la doctora Eleonora Rodríguez Campos. Ingresa el doctor Horacio J. Rey. Asume la Presidencia la señora Legisladora Marta Najar. **Leg. Najar.** Buenas tardes, doctora. Le agradezco realmente que se haya hecho presente en la entrevista. Veo que ha tenido un excelente puntaje. **Dr. Rey.** Muchas gracias. **Leg. Najar.** Quería saber, en principio, por qué quiere usted ser camarista de Apelaciones del Trabajo en un lugar tan especial como es Capital, ¿qué impronta usted pondría dentro de su trabajo?; ¿se encuentra capacitado para llevarlo a cabo y para coordinar un grupo de trabajo en el cual va a haber jueces y otros equipos también? **Dr. Rey.** La verdad es que vengo pasando por muchas entrevistas, esto me tiene muy ilusionado, muy emocionado, contento a la vez de estar acá nuevamente. Yo ejerzo la profesión hace 23 años. En ese ejercicio de la profesión, soy hijo de la universidad pública, y a la vez soy docente de Derecho del Trabajo en la cátedra de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, y soy docente en la Práctica Tribunalicia, que es el instituto de enseñanza práctica donde se atiende a personas de bajos recursos que actúan a través del beneficio para litigar sin gastos. Este ejercicio de la profesión me ha ido derivando cada vez más, quizás desde un comienzo, a la parte Laboral, y ha sido allí donde me he capacitado, he ejercido y en mi estudio jurídico he atendido tanto del lado del empleador como del trabajador. Quizás toda esta impronta personal me ha llevado a decir: "Bueno, ahora cómo puedo colaborar en la administración de Justicia conociendo un lado del mostrador". Yo creo que la impronta que hay que darle dentro de la oficina judicial es una impronta, como se dice, de un juez proactivo, ¿pero qué va a implicar un juez proactivo? Si bien en las actuaciones de cámara hay un turno solamente matutino, a diferencia de los juzgados que están implementados, creo que también es muy importante el turno vespertino en una cámara de Apelaciones, desde el punto de vista del trabajo personal, del conocimiento de las causas y un análisis mucho más concreto de las mismas, y tranquilo. Los que hemos ejercido la profesión sabemos que, muchas veces, los días feriados, los sábados y domingos, cuando no vuela una mosca, hay una posibilidad de

analizar mucho más los expedientes y los antecedentes de las causas. Creo que hay que imprimirle una impronta de celeridad porque una Justicia tardía no es Justicia. En esa impronta de celeridad creo que hay que imprimirle conceptos de gestión. Así como la Corte posee una planificación estratégica desde el punto de vista institucional, creo que en un juzgado también hay que aplicar una planificación, tanto desde el punto de vista de lo institucional, como de la gestión, de los recursos humanos y la capacitación de los mismos, y la propia capacitación del juez; y desde el punto de vista comunicacional. “Comunicacional”, no solamente con los distintos operadores de la Justicia, sino con el contenido de la sentencia, tratando de elaborar textos y sentencias que realmente contengan un lenguaje adecuado para poder llegar a las partes. En este contexto, creo que la implementación de la digitalización en la Cámara, por ejemplo, va a ahorrar mucho procedimiento. Generalmente en la Cámara se demoraban mucho los expedientes antes de llegar a los autos para sentencia con trámites administrativos o falencias de los expedientes que subían desde los juzgados por falta de foliación, porque no mandaban la documentación original, etcétera, que creo que con el expediente digital todas estas circunstancias, al estar incorporado ya el escaneo de toda la documentación original, ya no va a ser necesaria una foliatura personal ni un escrito en el expediente y eso va a acelerar estos plazos. Desde el punto de vista del contenido de las sentencias –y creo que aquí, tanto para un juez como para la integración de la cámara- el juzgador tiene que hacer una valoración integral de los antecedentes de la causa y por sobre todo tiene que pensar mucho como juez. La vez pasada cuando la Doctora Malvina Seguí me hizo una pregunta me dijo: *“Le voy a hacer una pregunta para pensar”*; y más que la pregunta en sí misma era para saber si yo iba a pensar en el caso de acceder a la magistratura, más allá del análisis en concreto de la institución. Creo que como magistrado tenemos el deber, la responsabilidad y la función de pensar. Y pensar es analizar un instituto jurídico, independientemente de la letra muerta de la ley. Es analizar un instituto jurídico, la naturaleza jurídica de dicho instituto y –en el Derecho del Trabajo- saber a ciencia cierta que debemos aplicar los principios del Derecho del Trabajo. De esa forma –y aplicando los principios del Derecho del Trabajo y de normas que van más allá de la norma específica, más allá de la norma puntual para el caso concreto- poder desmembrar cada uno de los institutos jurídicos, sus elementos objetivos y subjetivos, para poder llegar a

un caso concreto, una resolución, y de esa forma poder decir que uno es un juez justo, porque está aplicando una norma justa de la manera adecuada; o bien, aplicar de la manera adecuada la norma justa. **Dr. Cossio.** Doctor, me ha dejado pensando cuando dijo “desdoblamiento del tribunal de apelaciones”, con lo que eso implica. Porque un desdoblamiento implica mayor presupuesto y mayor personal. Pensando, cuando uno analiza y sabiendo cómo opera un tribunal de apelaciones, que es totalmente distinto a un juzgado de primera instancia, donde la tramitación es escasa, porque lo que se hace ahí realmente, es la sentencia mayor de recurso de relación, muy pocos los recursos libres con apertura a prueba, que son muy pocos. Entonces, no hay mucha tramitación. Sí hay elaboración de sentencia. ¿Usted realmente cree que es necesario un desdoblamiento con la afectación presupuestaria que eso implica, analizando claramente lo que es el trabajo de un tribunal de apelación? **Dr. Rey.** Entiendo su pregunta, yo al referirme a desdoblamiento, me refería al desdoblamiento personal. **Dr. Cossio.** Ah, es que ahí no hay desdoblamiento, porque uno es juez las 24 horas. **Dr. Rey.** Desdoblamiento personal en cuanto a la actividad efectiva de trabajo. Obviamente que uno tiene que abstraerse de determinadas circunstancias, porque si no, el estrés creo que lo tiene que manejar; y también tiene una vida que, justamente, llevando una vida adecuada, manejando el estrés, también va a poder desempeñarse en debida forma dentro de la oficina jurisdiccional. Como yo les decía, yo me levanto, llevo a mis hijas al colegio a primera hora, tengo dos cátedras donde enseño, trabajo a la siesta en la función pública –de 13:00 a 18:00- y posteriormente al estudio. **Dra. Seguí.** Disculpe, ¿qué cátedra está desempeñando? **Dr. Rey.** Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y la Práctica Tribunalicia. En ese desenvolvimiento de mi vida, de mi ejercicio profesional creo que no conozco otra forma de trabajar que poniendo mi tiempo al servicio de mi profesión. Yo creo que a la tarde el camarista puede concurrir como le decía con la tranquilidad, no como un desdoblamiento presupuestario de mayor personal y que vengamos todos, pero sí con una interacción con relatores donde justamente poder volcar en ese momento para poder analizar en una debida forma. Quiero que quede claro, yo sé por una cuestión presupuestaria y atento a la naturaleza de la cámara de apelaciones que realmente sería innecesario costo, beneficio y demás, pero el beneficio estaría dado por mi trabajo vespertino. **Leg. Pecci.** ¿Teniendo en cuenta el carácter tuitivo y alimentario de los reclamos que hay en el derecho de

trabajo, usted cree que el juez tiene que impulsar de oficio el proceso?, ¿qué alcance la daría al principio laboral que hablaba usted recién *in dubio pro operario*? **Dr. Rey.** El artículo 10 y 11 del Código de Procedimiento Laboral habla justamente, en primer lugar de la posibilidad que tienen los jueces de tomar todas aquellas medidas que resulten conducentes para tratar de evitar la paralización del proceso siempre cuidando la igualdad de las partes y evitando que se produzcan nulidades. Y a renglón seguido, en el artículo 11 pone en cabeza de las partes desde un primer momento como en virtud del principio dispositivo el impulso del proceso, pero también lo pone en cabeza del magistrado. Ahora bien, si nosotros tenemos actualmente toda una impronta respecto al carácter que tienen que tener los jueces, al carácter que tiene que tener el juzgador, debemos otorgarle un impulso, tenemos la obligación y el deber de hacerlo como directores del proceso. Hasta este momento muchos jueces tenían solamente una actitud de meros gestores, daban y rechazaban en virtud de lo que las partes decían, pero eso no era una dirección del proceso que tenía un inicio y cuya finalidad era llegar a una sentencia. Entonces, en este contexto el juez tiene la obligación de impulsar el proceso con la finalidad de llegar al acto último que es su obligación que es dictar sentencia. **Leg Pecci.** Y la otra pregunta es: ¿qué alcance la da al principio *in dubio pro operario*? **Dr. Rey.** Como le dije recién, en cuanto al análisis de una sentencia, el magistrado laboral no solamente debe aplicar la letra muerta de la ley, sino que tiene la obligación y la necesidad de aplicar los principios generales tanto del derecho, principalmente del Derecho del Trabajo y hay una serie de principios, el contenido del artículo 10 de continuidad de la relación laboral contenido en el artículo 9 del llamado principio protectorio en sus tres ramas. Si soy juez, en el caso de ser elegido tengo la obligación de aplicar esta norma, porque esta norma no solamente es el principio protector en general, con sus tres variantes, a mí me lleva a tener que aplicarla a los fines de interpretar la ley y los alcances teniendo en cuenta no solamente las características particulares de la relación laboral que están establecidas en la ley, sino las modalidades y las circunstancias del caso. Entonces, si yo debo de realizar una valoración judicial de cada instituto, necesaria y obligatoriamente necesito aplicar cada uno de los principios y más que nada el principio protectorio, no solamente este, sino la de primacía de la realidad, el principio de progresividad y todos aquellos principios incorporados por pactos internacionales que están contenidos a través del artículo 75, inciso 22 de la

Constitución. **Dr. Marquetti.** Doctor, lo escuchaba que con mucha convicción sostenía la necesidad de la existencia del impulso procesal de oficio, ¿usted no considera de alguna manera que esto va en contradicción con el principio constitucional que es la igualdad y no considera que el impulso procesal de oficio, más allá del carácter tuitivo que puedan tener los derechos del trabajador pueden implicar que el juez está supliendo la negligencia y la culpabilidad del abogado que en realidad es quien debe hacer el impulso, el trabajador no es el que hace el acto procesal sino que es el abogado; si el abogado no hizo lo que tenía que hacer en el tiempo oportuno y el juez suple esa negligencia? **Dr. Rey.** Yo creo que no nos tenemos que rasgar las vestiduras, todo está en el Código. El mismo artículo 10 que yo hacía referencia, le otorga al juez la posibilidad de tomar todas aquellas medidas que resulten conducentes para evitar la paralización. Pero hace la aclaración, tratando de evitar nulidades y de no afectar la igualdad de las partes, ni suplir su negligencia. Muchas veces las anteriores Cámaras, de este lado del mostrador los abogados renegábamos si había un dictado indiscriminado de medidas para mejor proveer que, en definitiva, mi apreciación es personal no digo que sea en todos los casos, terminaban supliendo una negligencia porque, en realidad, no había una valoración concreta o era una prueba tan exigente para la resolución de la causa. Entonces, en pos del fundamento de llegar a la verdad objetiva y material se afectaba, justamente, esa igualdad. Por eso yo creo que toda medida tendiente al impulso del proceso, tiene que estar resguardado por este principio, de no afectar la igualdad de las partes ni suplir su negligencia. **Dra. Seguí.** Doctor, como Juez, en Primera y Segunda Instancia, va a tener que analizar la gravedad de la injuria laboral, cuando el trabajador se da por despedido y aduce incumplimiento de la otra parte, una injuria que dice la ley de tal gravedad que no consienta la prosecución de la relación laboral, pero también puede ocurrir que el empleador es el que despidió diciendo el trabajador me injurió, faltó a sus obligaciones, y esto es tan grave que no consiente la prosecución de la relación laboral. ¿Usted, como futuro juez, va a evaluar con la misma vara la injuria del trabajador que la del empleador o con distinto criterio y por qué? **Dr. Rey.** A modo de adelanto de mi opinión al respecto, adelanto mi voto, sin ningún lugar a dudas, doctora, yo deberé realizar una valoración de la gravedad de la injuria laboral de manera distinta, no midiendo con la misma vara ni con el mismo grado de gravedad o con la misma lupa, ni siquiera de aquella que deriva del trabajador, de aquella que deriva del

empleador. Le explico por qué; creo que a los fines de justificar esta postura resulta necesario aclarar o expresar determinadas pautas que hay que tener en cuenta para llegar a esta conclusión. En primer lugar, tenemos que saber qué es lo que se entiende por injuria laboral, como así también qué es lo que se entiende y que muchas veces ha sido confundido como que era la misma situación la reacción a esa injuria, la reacción tanto del trabajador como la reacción del empleador, y creo que una vez analizadas estas circunstancias, comprobados estos extremos, si quiere llamarles formales u objetivos, deberemos analizar dentro de cada situación los elementos subjetivos de la situación, tanto de la injuria como de la reacción a la misma, y una vez que esté acreditada esta circunstancia, recién entrar a la valoración como juzgador y aplicar la subjetividad en base a las circunstancias del caso. Si nosotros tenemos a la injuria laboral como aquel acto u omisión que es contrario a derecho y que resulta del incumplimiento de alguna de las obligaciones formales del contrato de trabajo o de alguno de los comportamientos que es dable esperar dentro del contrato de trabajo, y que es imputable a una de las partes, y que tienda a afectar el vínculo laboral. A este concepto creo que nosotros podemos desmembrarlo y concentrar cuáles son los elementos de la injuria. Estamos hablando de una conducta antijurídica plasmada en esos incumplimientos a un deber formal o a una expectativa de conducta; estamos hablando de una imputabilidad hacia la persona que se le realiza el reproche, y estamos hablando de una afectación del vínculo. Como contrapartida, si analizamos cuáles serían los elementos o requisitos de la reacción a esa injuria podemos encontrar, en primer lugar, una relación de causalidad, y esa relación de causalidad no como respuesta a la reacción, sino fundada justamente en la injuria. Después vamos a encontrar la proporcionalidad de esa reacción, proporcionalidad que va a estar dada no como una fórmula matemática, sino más bien como un exceso en la reacción o no al hecho del injuriante; y en última medida vamos a encontrar, en virtud del principio *non bis in idem*, una unicidad de esa reacción; es decir, ante un hecho injurioso no tiene que haber una multiplicidad de reacciones. Creo que determinado estos elementos objetivos de la injuria y de la reacción a la misma -en el caso de ser elegido juez-, en este momento es donde tenemos que entrar a analizar los aspectos subjetivos de la misma para poder llegar a analizar en debida forma la gravedad de tal situación, tanto para el empleador como para el trabajador. En ese momento, creo que corroboradas las

circunstancias de los elementos formales u objetivos, vamos a ver que hay elementos formales y subjetivos tanto en la injuria como en la reacción de la misma. Si lo analizamos desde el punto de vista de la injuria laboral, en todo acto injuriante puede haber un elemento subjetivo, tanto en quien lo emite, que puede haber una intención de injuriar, como también en quien recibe aquella sensación, aquel padecimiento. Incluso, se puede dar que quien realiza una injuria no tenga una intención, pero sí necesariamente quien la padece va a tener ese sentimiento. **Dra. Seguí.** Para que usted pueda llegar al punto, volvemos a la pregunta: ¿usted evalúa con la misma vara —en este punto, donde ya a descripto todo, la injuria y sus reacciones- la injuria del empleador y la injuria del trabajador? **Dr. Rey.** No puedo evaluar con la misma vara. **Dra. Seguí.** ¿Por qué? **Dr. Rey.** Porque se encuentran en situaciones jurídicas totalmente distintas. El empleador está en una situación que tiene, al momento de la injuria y al momento de reaccionar, una tríada de poderes: tiene el poder disciplinario, y ese poder disciplinario también supeditado al poder de organización y dirección. **Dra. Seguí.** ¿Y el disciplinario qué le permite? **Dr. Rey.** El disciplinario me va a permitir graduar atento a las distintas circunstancias del caso, llámese la función del trabajador, el ámbito, el nivel cultural, los antecedentes, la antigüedad del trabajador, y poder graduar desde un simple llamado de atención hasta una suspensión o hasta una suspensión más elevada, inclusive, antes de llegar a la extinción del vínculo, que estaría afectando principalmente al principio de continuidad de la relación laboral. **Dra. Seguí.** ¿Y al trabajador qué le pasa? ¿Qué tiene el trabajador? **Dr. Rey.** Y el trabajador está en una encrucijada que podríamos llamar de vida o muerte. No tiene muchos elementos para poder graduar su reacción. En primer lugar, va a tener miedo de perder su fuente de trabajo, sus salarios, la capacidad de conseguir un nuevo trabajo y hasta, inclusive, la posibilidad a veces de probar ese hecho injurioso, con miedo a que si no lo prueba pierda posteriormente en un juicio. Al contrario, el empleador tiene y puede graduar; tiene elementos necesarios para decir: “No, no voy a arribar en primera medida a la extinción de un vínculo si en base a los antecedentes de la causa”, que lo dice el mismo artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo, donde en su primer párrafo nos expresa la posibilidad que tienen las partes de hacer denuncia del contrato de trabajo fundada en la grave injuria que impida la prosecución del vínculo laboral. Y a renglón seguido nos habla de que los jueces prudencialmente deben valorar

en base a los caracteres de la relación, a las modalidades y a las circunstancias especiales del caso; y acá vemos un elemento objetivo, como serían los caracteres de la relación, y ese elemento objetivo justamente está dado por la relaciones de subordinación, por los distintos planos de asimetría que hay, no como en el Derecho Civil, que hay normas de coordinación. Acá vemos normas de subordinación, que justamente es el orden público lo que ha tratado de equiparar. **Dr. Estofán.** Doctor, supongamos que usted al asumir ya como juez de Cámara, si interponen un recurso de casación cumpliendo solo uno de los requisitos que hoy –con la conjunción copulativa “y” no es así, porque se tienen que cumplir los dos requisitos- ¿usted qué va a hacer? ¿Lo concede o no, lo eleva al expediente o no? **Dr. Rey.** Actualmente –y más actualmente- creo que con la modificación de la doble instancia, la actividad de la cámara se ha visto obviamente limitada en su actuación, en un primer momento; pero también tiene una exigencia mayor en cuanto al análisis de los recursos, en cuanto a los análisis de su admisibilidad, si no, la Corte, realmente, llegaban un sinnúmero de recursos y había dejado de ser un recurso extraordinario para pasar a ser un recurso ordinario. La Corte, inclusive, ha dicho en reiterados fallos, lo rigurosa que tiene que ser la Cámara en cuanto al cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos. Inclusive, en su totalidad, en el tema del afianzamiento no basta con la acreditación de un embargo preventivo, por ejemplo, sobre determinados bienes si no se encuentra justificado fehacientemente el valor de dichos bienes y que afiancen la sentencia. Entonces, sin ningún lugar a dudas yo lo rechazaría, no lo declararía admisible. **Leg. Najjar.** ¿Está respondida la pregunta, doctor Estofán? **Dr. Estofán.** Lo que pasa es que hay un tema ahí: yo no sé cuál es su opinión si hay inconstitucionalidad o no de la exigencia. **Dr. Rey.** No, yo creo que toda norma debe tener una reglamentación y una interpretación. Yo no creo que sea tildada de inconstitucional el rechazo de un recurso si no cumple con los requisitos básicos exigidos por el Código. **Dr. Estofán.** Está respondida. Gracias. **Leg. Najjar.** No hay otra pregunta. Muchas gracias, doctor. Se retira de la Sala el doctor Horacio Javier Rey. Reassume la presidencia la Doctora Eleonora Rodríguez Campos. **Doctora Graciela Beatriz Corai. Entrevista.** Ingresa a la sala la doctora Graciela Beatriz Corai. **Dra. Rodríguez Campos.** Buenas tardes, doctora. Bienvenida. Mi pregunta sería: ahora que está en plena modificación el Código Procesal Civil con la oralidad, ¿usted puede sugerir alguna modificación en el actual proceso

laboral?, ¿cuál sería la que usted cree que se podría implementar, teniendo presente que es un proceso que ha sufrido una reciente modificación con la doble instancia? **Dra. Corai.** En general, me he manifestado a favor del proceso que tenemos actualmente, con esta reforma estructural, de ampliar a doce juzgados los seis actuales; pero en líneas generales, me parece que sería muy importante en la estructura, el esquema básico que tiene el Código Procesal Civil, que es el de la oralidad y la doble audiencia, o sea, la audiencia preliminar y la audiencia de vista de causa, con algunas acotaciones específicas para el fuero, como por ejemplo, el tema de la impulsión de oficio. Nosotros, en el procedimiento laboral, tenemos al juez como director del proceso, pero no está claro que pueda ver el impulso permanente de oficio. Si bien hay normas que dicen que agregará la prueba, mandará a alegar, abrirá prueba, me parece que la impulsión de oficio sería importante introducirla. Tal vez algunos elementos más en valoración de pruebas. Pero en principio entiendo que ese esquema funcionaría bien en un código para aplicar al rito. En materia de segunda instancia, me parece que sería muy interesante adaptar, también, a los parámetros que tenemos en apelación, en especial en el Código de Procedimientos Civiles, porque el Código de Procedimientos Laborales ha quedado desencajado un poco con la reforma parcial y tenemos una apelación de sentencia definitiva con un trámite en relación que puede ser corto para apelar una definitiva; unificar los plazos, que por ejemplo tenemos los tres días del recurso, los cinco del memorial. Bueno, ver de ampliar un poco para lo que es definitiva. Y en materia de casación estamos con toda esta reforma que creo que la empezamos a analizar en este momento que es la reforma introducida al artículo 130 que nos plantea la gravedad institucional como un elemento adicional para la procedencia del recurso de casación. Ese elemento está planteado en el artículo 130 en el texto actual con la reforma de la Ley n° 8969 desde el 2017 y en su redacción prevé que la gravedad institucional va a ser un requisito que parecería ser que de la lectura del texto es concurrente a la sentencia definitiva o equiparable a aquella que pone fin al proceso. Este recaudo de gravedad institucional hace que nos encontremos ante una cuestión a analizar. He leído muchos pronunciamientos de la Corte del año pasado que ha adoptado ya un criterio interpretativo que es decir que la gravedad institucional es un requisito concurrente. O sea tiene que estar dada la sentencia que no es susceptible de reparación ulterior, más la gravedad institucional en el criterio que trae la Corte, que toma

la Corte de la Nación en el sentir que la cuestión debatida tiene que trascender el mero interés de las partes, afectar la comunidad, los valores constitucionales esenciales, los que respaldan la república o los servicios públicos. **Dr. Estofán.** ¿Y usted qué opina? **Dra. Corai.** Es un tema que me interesa mucho. He observado que nuestro Código de Procedimiento Civil actual, lo que sería el artículo 748 inciso 2. La gravedad institucional está planteada y viene de la jurisprudencia de la Corte de la Nación como un elemento morigerador, es como una especie de anteojito que el juez y la parte se pone cuando dice; ojo, estoy hablando del Código de Procedimiento Civil, esto es una sentencia que no es definitiva, pero la gravedad del caso, la gravedad institucional hace que pidamos a la Corte que se aboque al tratamiento de esta cuestión. Entonces, la gravedad institucional en el esquema del Código de Procedimiento Civil, es un elemento de equidad, es un elemento en el que el juez, en este caso la Corte va a poder contar con elementos, fíjense que los criterios de equidad son muy valiosos, o sea un juicio ejecutivo en el que de repente hay una transcendencia o por ejemplo se ha planteado la inconstitucionalidad de un tributo y bueno, estamos en condiciones de ver, porque esto sí va a trascender el mero interés de las partes. Eso me parece que sería conveniente trasladar a la redacción del Código de Procedimiento Laboral, sobre todo ahora que analizamos el tema de la segunda instancia, porque venimos de un proceso de instancia única en el que hemos observado que el recurso de casación se había ensanchado, las causales de arbitrariedad fueron ampliándose porque observábamos que había que solucionar situaciones en las que realmente se alteraban principios constitucionales sobre todo la valoración de la prueba. Esos elementos han hecho pensar que había que acotar ese margen, entiendo que puede haber sido la finalidad del legislador al introducir esa restricción. Ahora, me parece que la preocupación va a ser que vamos a ensanchar el concepto de gravedad institucional, porque si vemos algunas situaciones realmente complejas, vamos a terminar incluyéndolos en el concepto de gravedad institucional, que a su vez –reitero-, en la pedagogía de la Corte de la Nación, la gravedad institucional es un elemento de equidad, de apreciación, de ponderación. Entonces, es interesante, pero creo que podríamos, tal vez, acomodar inclusive apuntalarlo en la misma jurisprudencia que trae el fuero civil adoptando un criterio similar en ese aspecto, en el aspecto de la procedencia y la exigencia concurrente de la gravedad institucional. **Dr. Padilla.** Doctora, en un juicio demostrada

la existencia de un contrato de trabajo que no estaba registrado, ¿qué recaudos tendría que haber cumplido el trabajador para que la sentencia condene al pago de las multas e indemnizaciones prevista en la Ley n° 2413 y/o 25323 y siempre que el actor haya peticionado? **Dra. Corai.** Primero, ¿qué tiene que acreditar el actor? Estamos en un supuesto de un trabajador no registrado, el actor en principio va a tener que acreditar, y aquí estamos ante un concurso de Cámara, pero en principio tengo que responder a la doctrina legal de la Corte que me exige que mi apreciación de la presunción del artículo 23 de la Ley de Contrato, analice la prestación de servicios y que esa prestación de servicios acredite la triple subordinación, técnica jurídica y disciplinaria económica. Entonces, tengo que verificar que esos extremos estén acreditados, la acreditación de esos extremos recién me permite ingresar a la apreciación de las presunciones que nos da la ley. Acreditada la relación laboral no registrada, tengo que analizar, de acuerdo a lo que esté pedido en la demanda, y decir están cursadas bien las intimaciones. La 24013 exige una intimación circunstanciada del artículo 11 y una intimación que se corre en simultáneo a la AFIP. Cuando esos recaudos no están, generalmente va de la mano de la aplicación de la 25323; ahora, la 25345 exige al juez, aun homologando un acuerdo, que ponga en conocimiento de la AFIP, eso, generalmente, más aún una sentencia de la Corte que manda notificar a la AFIP porque nos dice, no recuerdo el nombre de la Corte de la Provincia pero nos dice imperativamente que debe estar incluido en la resolutive porque eso es un imperativo legal, la ley dice “deberá notificar a la AFIP”. Entonces, en la resolutive se dice “notifíquese en cumplimiento”, creo que es del artículo 3 de la 25345. Se notifica y la AFIP queda en condiciones de ejercer las acciones que considere pertinentes, es un proceso judicial en el que se acredita una relación laboral no registrada, aportes y contribuciones adeudados al sistema y una serie de sanciones y multas que vienen como consecuencia. O sea, el interés fiscal pecuniario en esto es importante, el juez está obligado a poner en conocimiento. ¿Cuál es la realidad en la práctica? En algunos casos se hace mediante oficio, entonces, el oficio no se lo lleva a la AFIP, no llega a conocimiento y la otra realidad es que la AFIP no siempre les da trámite, supongo que también ahí hay una cuestión de política fiscal, hay algunas empresas a las que se prefiere proteger o mantener porque no tienen tampoco el respaldo como para hacer ejecuciones. Pero, en principio esa sería la modalidad como para asegurar que el

trabajador llegue a su sentencia, que reconozca su derecho y se aplique las sanciones previstas por la normativa. **Dr. Marquetti.** Doctora, últimamente se critica mucho el régimen indemnizatorio de la Ley de Contrato de Trabajo de las leyes que contemplan las indemnizaciones agravadas porque, por ahí, cualquier abogado que más o menos sabe de Derecho de Trabajo, cuando hace una planilla, son planillas millonarias que son alejadas de la realidad y de la realidad económica del empresario que no las puede pagar. Por ahí algunos hablan del régimen de la construcción, que no sé si se ajusta o no a la naturaleza, ¿qué alternativas puede ver usted, piensa en alguna alternativa, hoy más con la doble indemnización? **Dra. Corai.** Yo creo que la verdad es que hemos llegado a un sistema que no está funcionando; tenemos sentencias impagables y lo que es peor, incobrables. O sea, el problema más graves es el de la insolvencia, la situación de la insolvencia nos hace ver que no es que todo el mundo sea tramposo si no que hay una imposibilidad patrimonial, en muchos casos, de hacer frente. Las multas puestas en cabeza del trabajador, o sea, que el trabajador pueda cobrar la multa, en muchos casos lleva a generar situaciones de litigiosidad porque el crédito se duplica, o sea, no es un incremento, se duplica. Creo que el sistema de multas no ha favorecido, uno de los esquemas que me parece que puede ser saludable es el que decíamos recién, o sea, condenar a la indemnización, el acreedor es el trabajador, obviamente, y dar intervención fiscal para que el fisco se encargue de esa relación no registrada y de hacer que se responda por la evasión. Ahora, en el proceso resarcitorio, la doble indemnización me parecía necesaria, en este momento. Estudiando un poco el Decreto de Necesidad y Urgencia n° 34/2019, me fui a los antecedentes del Indec del segundo trimestre de 2019, publicado en setiembre, y he visto con mucha preocupación un crecimiento interanual del 1,5 % de la tasa de subempleo y del 1 % de la tasa de desempleo, en un año, con un total de 10,5 %. Eso me produce la persuasión de que como política legislativa transitoria y hasta tanto podamos lograr un reacomodamiento del esquema productivo, que esta Argentina pueda realmente moverse en lo económico puede ser un buen disuasivo. También me parece que podría convenir suspender el despido transitoriamente y dentro del marco de la emergencia, por el 247, que se refiere al despido por falta o disminución de trabajo, porque estamos viendo que es generalizado; o sea, es una recesión muy grande. Otro elemento que me parecería positivo es incrementar un poco el seguro de desempleo. Hoy está en un cuarto del valor

del salario mínimo; entonces, no está funcionando para la coyuntura. Para el sistema resarcitorio la Ley de la Construcción tiene un esquema que está generado en función de la provisionalidad de la obra. O sea, este señor va a trabajar tal tiempo, entonces va a rotar de empleador. En el mercado laboral vemos que las relaciones laborales contenidas y conceptualizadas en la Ley de Contrato de Trabajo, en la que teníamos que íbamos a nacer y jubilarnos en el mismo empleo, la realidad la está modificando. Creo que la variabilidad que tiene ese esquema es saludable. La posibilidad del aporte me parece conveniente pero es un sistema que en la práctica he visto que en muchos casos ha generado maniobras defraudatorias, sobre todo en el manejo de los fondos. A esos fondos los dispone el empleador, el empleador retiene y deposita en la cuenta que después queda a disponibilidad del trabajador. El empleador qué hace en ese caso: usa con otra finalidad esos fondos o se financia con los aportes y cuando se desvincula el trabajador arriba a una cuenta vacía. Hubo juicios en los que sí se entregó la libreta pero en ella no hay constancia de aportes, la cuenta está vacía. Entonces, creo que podemos generar algo que responda al esquema resarcitorio y que lo haga más posible en su cumplimiento. **Dr. Padilla.** Algo similar a una ART. **Dra. Corai.** Puede ser. Le soy muy honesta, no he pensado qué, pero sí me parece importante previsionar, y me parece importante que la previsión tenga un fuerte control estatal, porque de lo contrario vamos a llevar de nuevo a la hipótesis de la insolvencia; o sea, vamos a previsionar lo que no se va a poder cobrar. Entonces, creo que el esquema actual, con esta exageración de multas a favor del trabajador ya tiene varios años y no ha dado muy buenos resultados. Tendríamos que generar otro en el que tal vez sea importante previsionar. Hay que estudiarlo, hay que generar, que crear eso. **Dra. Rodríguez Campòs.** Tiene la palabra la doctora Seguí. **Dra. Seguí.** Doctora, como estamos tocando un poco el tema de la rigidez que tiene este derecho, le hago esta pregunta: ¿Ha pensado, en el caso de llegar a camarista, va a aplicar el mismo derecho que aplica un camarista de la Ciudad Autónoma respecto de empleadores ricos, pudientes, que un empleador de la Provincia de Buenos Aires, a Saab Scania, que para el drugstore de la esquina? ¿Qué piensa de esa rigidez que tiene este derecho que trata a todos los empleadores con la misma vara? **Dra. Corai.** Es una inquietud mía. En la entrevista de la semana pasada para juzgado de grado he planteado que una de las cosas que más me preocupa es que, precisamente, estas multas, salvo en el caso de la Ley n° 25323, son

rígidas, y no es lo mismo una multinacional que una minipyme o que un drugstore o que una unipersonal. Lamentablemente, en la tarificación el juez no va a tener mucho margen, pero sí, por ejemplo, en la multa de la 25323 hay casos en los que el empleado puede haber creído que ha despedido con justa causa y después de un proceso judicial llega a la conclusión de que no, que el despido fue encausado y que tiene que pagar. Me gusta, esto sí tiene que ser por vía de reforma legislativa, pero creo que hay que atender a posibilidades de pago. Y también abrir, dentro de lo que serían los juzgados de grado, las instancias de financiación de las sentencias. Hoy eso es una realidad. Analizando estadísticas de juzgados de grado a primera instancia, me dicen que muchos juicios con sentencia en primera instancia no están llegando a Cámara. ¿Por qué? Porque se concilia en primera instancia, porque tengo la certeza de un fallo en primera instancia y porque tengo el margen de negociación que me da el hecho de que la sentencia no está firme. Cuando la sentencia ya está firme o viene de la Cámara y ya tiene la doble instancia, bueno, la rigidez para homologar un acuerdo es mayor. Creo que el perfil del juez laboral y del juez de cámara es un juez que tiene que estar muy inmerso en la realidad. Tucumán tiene una realidad. Por ejemplo, el incremento del costo de vida en la Nación en el último año ha sido del 53% aproximadamente; en Tucumán estamos en el 56%. Tenemos que rever la cuestión del daño moratorio; tenemos que analizar y rever, sobre todo cuando vemos indemnizaciones por accidentes de trabajo. Ya está dicho y sostenido por la Corte en reiterados pronunciamientos: son obligaciones de valor. Tenemos que atender a la realidad económica, tenemos que ver que eso responda a un criterio resarcitorio actual. Creo que la Historia Argentina nos ha dado muchos elementos económicos trasladados a lo jurídico que nos permiten evaluar muchas opciones operativas. Diciéndole en concreto: nosotros hemos vivido hiperinflación y actualización con índices. Hemos llegado – algunos tal vez sean más jóvenes – pero llegamos a un momento, pre 91, en el que los números eran totalmente distorsionados los índices. **Dra. Seguí.** Para mí está respondida la pregunta. Gracias. **Dra. Rodríguez Campos.** Tiene la palabra la señora Legisladora Marta Najjar, para una pregunta. **Leg. Najjar.** Específicamente, usted había hablado de los casos de insolvencia del empleador. Ahora, ¿se podría subsanar o no ese caso de insolvencia, en aquellas sociedades de responsabilidad limitada o de personas, con los bienes propios? ¿Lo haría? **Dra. Corai.** Hay muchos antecedentes. Yo tengo un proyecto

de investigación que trabaja exactamente ese tema, señora Legisladora, que es "*Los Factores de Atribución de Responsabilidad en las Sociedades con Responsabilidad Limitada*", que incluye sociedades anónimas. **Leg. Najar.** Sociedades de hecho, hay ciertas unipersonales que también son de envergadura. **Dra. Corai.** En una sociedad de hecho, en principio, sí vamos a poder ir, porque la responsabilidad va a ser directa. En una SRL, en una SAS o en una SA, la realidad es que la responsabilidad está limitada. La tendencia del Derecho en todas sus ramas, liderada por el Derecho Laboral, es la de atribuir responsabilidad cuando se dan determinados supuestos. Específicamente, en materia laboral, cuando hablamos de responsabilidad subjetiva, desde el artículo 59, estamos hablando de que no ha manejado como un buen hombre de negocios, desde las sociedades anónimas el 274. Entonces, se los puede responsabilizar y extender la responsabilidad en la medida que se acredite que el sujeto físico tiene un factor de atribución de responsabilidad. Lo mismo se está haciendo en derecho ambiental y también se está haciendo en Derecho Penal. Entonces, es como que la figura rígida de la sociedad, en muchos casos usada como una maniobra, nosotros tenemos herramientas expresas de la Ley de Sociedades y ahora en el Código Civil y Comercial que ha trasladado la inoponibilidad de la personalidad jurídica, pero esa es una estructura jurídica un poco más exigente y rígida, porque me exige probar muchas cosas; pero si yo pruebo en el fuero laboral que este director, presidente o socio gerente no cumplió con sus obligaciones tributarias, digamos, no hizo los aportes, hizo un vaciamiento de la sociedad, llevó a una situación de infracapitalización o está en situaciones de liquidarse esa sociedad, porque está menos del capital mínimo, bueno, ya estamos en factores que lo responsabilizan a él, ese es el factor de atribución subjetivo y voy directamente sobre lo que serían socios, gerentes, presidente y directores de una sociedad anónima, sí es posible y lo haría. Creo que lo que tenemos que construir es seguridad y justicia, o sea, en la medida en que sepamos que vamos a tener que responder, esta sociedad va a funcionar mucho mejor, hay que cumplir la ley y hay que hacer cumplir la ley. Ese es el rol del juez con un criterio de realidad y prudencia. **Dra. Pecci.** Doctora usted mencionaba recién de que muchas veces las multas son excesivas y son de imposible cobro después; también el caso de que hay que hacer cumplir la ley, a veces, por ejemplo, en el caso de la Ley 25323 que plantea la multa es por la falta de registración. Entonces, en ese caso, ¿qué otra alternativa

quedaría para disuadir la falta de registración? **Dra. Corai.** Mi preocupación es cuando la multa es exorbitante y es totalmente a favor del trabajador, porque en ese caso a veces el trabajador puede preferir un desempleo a seguir trabajando. Una cuestión netamente de corte económico. Para ser más clara, el crédito del trabajador se sube un 50% o un 100% más, entonces eso a veces impulsa una litigiosidad. Me parece que puede ser bueno que en el tema de evasión se de mayor injerencia a los organismos de recaudación de control, la Afip, la secretaría de Trabajo y el Ministerio de Trabajo de la Nación, que las multas vayan por ahí, que sí exista una sanción que vaya en crédito a favor del trabajador, pero que pueda ser morigerada, como está la Ley 25323, por el juez. Entonces, el juez tiene una herramienta para adecuar a la capacidad económica, al grado de incumplimiento, a la complejidad del caso. Hay casos en lo que realmente uno no tiene muy en claro si había o no una causa de despido. Entonces, bueno, la multa es porque no he pagado en término la indemnización, pero sí yo creía que lo había despedido con causa, entonces, esas situaciones son las herramientas que pueden hacer que si el juez tiene eso, bueno, son herramientas que nos van a permitir en realidad mejor cobro del crédito del trabajador, una solución a corto plazo, más accesibilidad. **Dra. Rodríguez Campos.** Gracias, doctora. Se retira de la sala la doctora Graciela B. Cori. **Doctor César Gabriel Exler.** **Entrevista.** Ingresa a la Sala el doctor César Gabriel Exler. **Dra. Rodríguez Campos.** Buenas tardes doctor ¿Cuáles son las aptitudes, las condiciones, las capacidades que cree usted que tiene que tener un vocal de cámara del Trabajo y de esas con cuál cree usted que cuenta en caso de ser elegido para desempeñarse como vocal? **Dr. Exler.** Las capacidades –digamos- tienen que ser de diferentes índoles; en primer lugar, la capacidad técnica, pero también tiene que haber un componente humano que ya lo había comentado en la entrevista pasada, porque llevar a cabo un grupo de trabajo y hacer que el andamiaje de la oficina judicial funcione correctamente es algo que excede de la capacidad técnica. En cuanto a la capacidad técnica comentaba también la semana pasada que vengo litigando desde hace 16 años en el fuero laboral, que he tenido la inclinación desde la época de estudiante, y hace 5 años he tomado la firme decisión de ingresar a la justicia. Entonces, toda mi energía, mi principal energía está puesta en esto. He ingresado a la primera cohorte de la Escuela Judicial, soy de los primeros egresados, nos han capacitado, nos han enseñado con todos los recursos para llevar adelante una buena función judicial

y hemos tenido docentes de la envergadura importante como el doctor Mario Ackerman, que es un referente en la materia y, en paralelo a lo que es la Escuela Judicial, hice tres diplomaturas en Derecho Laboral. En una, por ejemplo, lo tuve de docente al doctor Miguel Ángel Maza, que es Juez de la Cámara Nacional del Trabajo y, además, he sido también alumno en dos diplomaturas de Julio Armando Grisolia; hice una diplomatura de Derecho Individual del Trabajo y una diplomatura de Derecho Colectivo. Además, actualmente me estoy desempeñando como Secretario de la Comisión de Derecho Laboral del Colegio de Abogados y continuamente estamos dando capacitaciones para los colegiados y el público en general, siempre referido a esta materia. Lo que quiero decir es que hace cinco años que me vengo preparando para esta instancia y considero que si se me da la oportunidad, voy a ser un buen trabajo. En paralelo también me desempeño como asesor letrado en el Ministerio de Economía, he tenido la posibilidad, entre muchas oficinas en las que he trabajado, trabajar en el tribunal fiscal que es un órgano de revisión en materia de apelación, justamente, de las resoluciones de Rentas. Entonces, el procedimiento que se lleva a cabo es similar, si bien no es igual porque estamos hablando de una órbita administrativa, pero hay providencias de mero trámite, hay producciones de pruebas y hay resoluciones de fondo. Creo que, como digo, la convicción y las ganas que tengo de ingresar, no solo como juez, que es mi vocación, sino especialmente en el Fuero Laboral me hacen, de alguna manera, que confíe en las capacidades para desempeñarme en la Vocalía. **Dra. Seguí.** Doctor, ¿por qué elige el Fuero Laboral? **Dr. Exler.** Eso me vino desde la época de estudiante, de por sí ya me apasionaba el Derecho y la ecuación de una parte débil en cuanto a las partes en conflicto y además porque en ese momento, justamente, en donde yo estaba cursando, también lo había comentado en la entrevista pasada, mi papá tuvo una situación, un conflicto laboral, fue víctima de *mobbing*, y finalmente terminó con la extinción del contrato de trabajo. Entonces, eso me ha llevado a estudiar el Derecho de una manera muy diferente, tal vez a la que me ha tocado en otras materias porque lo estaba vivenciando en el fuero íntimo y podría ver, además de la cuestión normativa, qué incidencia tenía la protección de las leyes para el trabajador. **Dr. Cossio.** Como tribunal de apelaciones va a tener que resolver, en gran medida, la admisibilidad del recurso de casación, ¿qué opinión le merece la reforma legislativa con respecto a los requisitos de admisibilidad del recurso? **Dr. Exler.** La reforma, y no solo

la reforma si no lo que está manejando, actualmente, la Corte en "Posse, Guillermo contra Tecnopor", es un criterio, yo entiendo, que tuitivo en cuanto a la gravedad institucional no están admitiendo las casaciones, un poco la impronta que está indicando la Corte es que en cuanto a la visibilidad del recurso **Dr. Cossio.** Ahora, usted, ¿haría una aplicación? **Dr. Exler.** Seguiría la doctrina de la Corte porque si no estaríamos evitando un criterio procesal innecesario, digamos, tiene que exceder el mero interés de las partes y estar en juego intereses de la economía procesal. **Dr. Cossio.** ¿Y su opinión personal sobre la norma? Va más allá de la aplicación que va a hacer, está bien, sigue el criterio de la Corte por una cuestión de economía procesal, ¿su opinión personal sobre la norma? ¿Está de acuerdo?, ¿le parece que está bien que sea tan restrictiva?, ¿le parece que se debería ampliar? **Dr. Exler.** Me parece que es coherente con el sistema, en estos momentos, justamente, el principal objeto de la reforma al establecer la doble instancia, ha sido que el tribunal de apelación se convierta en un órgano de revisión y de esa manera se acote la intervención de la Corte, me parece correcto que quede como, realmente, un tribunal extraordinario. **Dr. Vals.** ¿Conoce la organización actual de la unidad donde va a desempeñarse si fuera elegido? **Dr. Exler.** Sí, he tenido la posibilidad de acceder a las estadísticas. La verdad es que es una oficina judicial que está trabajando muy bien, está al día. Por ejemplo, en el año 2019 han ingresado 80 causas para sentencia definitiva y 50 para interlocutorias. La sala en particular, entre el año 2017, que ha sido cuando se ha implementado la reforma del Código, y el año 2018 ha logrado ponerse al día. Actualmente, y como dato reciente de noviembre y diciembre, han pasado 26 causas para resolver, de las cuales –y me parece importante destacar este dato- solamente 4 de instancia única. Es decir, la sala en cuanto al proceso de única instancia está totalmente al día, y lo que tiene son 4 causas que son por reenvío de casación de otras salas. Después, de las restantes hay 7 para definitiva con el nuevo Código y 15 interlocutorias. En cuanto a lo que es recursos humanos, el vocal que acceda a este cargo va a contar con 3 relatores designados, tiene un secretario compartido con la Sala IV, un prosecretario que también viene del fuero porque estaba en la V Nominación de primera instancia; 7 empleados, entre los que hay un empleado de mostrador, que está al día, se agregan los escritos al día, se hacen los despachos en el día; otro empleado lego que ve todo lo que es el tema de confección de cédulas; otra persona encargada de oficios y proyectos de regulación de

honorarios, y los restantes empleados son letrados que colaboran con proyectos de sentencia. Entonces, me parece que el fuerte tiene que ser el trabajo de relatoría. En el caso de acceder al cargo es importante desde un primer momento tomar una posición porque podría mantenerse el criterio de la sala en su anterior composición o ver si realmente hay que revisar para hacer algunos cambios de criterios, y hacerlo oportunamente y desde un primer momento. **Dra. Rodríguez Campos.** Muchas gracias, doctor. Se retira de la Sala el doctor César G. Exler. **Doctora María Alejandra Moyano.** **Entrevista.** Ingresa a la Sala la doctora María A. Moyano. **Dra. Rodríguez Campos.** Buenas tardes, doctora. Cuéntenos si tiene conocimiento del trabajo que se realiza en la Sala y qué aportes cree que podría hacer en caso de acceder al cargo. **Dra. Moyano.** Sí, tengo conocimiento de las estadísticas brindadas por la Dirección de Estadísticas de la Corte. Hay 665 causas principales ingresadas, según información del año pasado, 2019. Teniendo en cuenta que la Cámara se divide en tres grupos de dos salas cada una, serían 221 causas para cada grupo de dos; entonces, para esta Sala en particular, y para cada una, serían 101 causas principales en trámite. Esto en cuanto a las causas en trámite. En cuanto a las sentencias, no hay sentencias pendientes, definitivas ni interlocutorias; el año pasado se dictaron 66 definitivas y un poco más del doble de interlocutorias. Eso es estadísticamente en cuanto a la productividad. En cuanto a la organización del equipo de trabajo, me he contactado con gente de la Cámara y me informaron que tienen un grupo de relatores, son tres personas exclusivas para la Cámara, y a su vez hay ocho empleados que tienen cargos de encargado mayor, principal y auxiliar, que son comunes a todas las secretarías. No hay ayudante judicial porque se ha producido un ascenso o un traslado el año pasado y ese cargo todavía está vacante. Están organizados con la particularidad de que hay tres relatores que son exclusivos de la Sala y, obviamente, dependen con un trabajo cercano a los vocales; y los demás empleados dependen de Secretaría. Eso es lo que tengo conocimiento en cuanto a la organización de la Sala. En cuanto a mi aporte, creo que mi aporte mucho tiene que ver con mi experiencia y con mi formación. Yo soy una funcionaria de carrera, tengo carrera judicial, ingresé al Poder Judicial en 2004, me desempeñé desde la primera escala de la carrera judicial, que es ayudante judicial; me desempeñé en el mostrador del Juzgado, que lo atendí aproximadamente un año; luego, fui ascendida a relatora, auxiliar de juez; fui prosecretaria y secretaria desde el año 2012,

que me mantengo en ese cargo. Me desempeñé en el Fuero Civil y Comercial Común. Hace tres años estoy en el Fuero Laboral, en la tercera Laboral, cuyo titular es el doctor Guillermo Kutter, y ejerzo en mi función desde hace tres años en el fuero. De manera que el aporte que yo le puedo hacer a la Cámara está muy vinculado a esa experiencia judicial. Desde el punto de vista académico, también, soy JTP por concurso en la Facultad de la Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tucumán, en la Cátedra de Derecho de la Empresa y de los Negocios, hace 11 años; tengo un magister en Magistratura y Gestión Judicial calificado por Coneau. Mi título de tesis fue "La Carrera Judicial y su Incidencia en la Eficacia de la Gestión Judicial". De manera que considero que me encuentro formada, con la experiencia suficiente como para poder hacer un aporte al Poder Judicial, ya desde otro cargo, contribuyendo un poco a esta retroalimentación que el Poder Judicial da a través del ejercicio de los distintos cargos y en especial de la carrera judicial. Todo esto a mí me motivó a concursar; especialmente desde el Plan Quinquenal de la Corte, donde la Corte hace una suerte de autocrítica y donde habla de las fortalezas y de las debilidades en cuanto a personas, en cuanto a gestión, en cuanto a inmobiliario; también habla de la ética. Entonces, esa postura de la Corte me ha hecho sentir mucho más identificada y más segura dentro de esa estructura. Creo que desde la autocrítica, desde la medición y desde la estadística, todos podemos mejorar. En el caso particular de la Cámara, si bien no será una gestión tan importante ni del mismo estilo que la que se desarrolla en primera instancia, creo que sí es importante la gestión. El equipo humano es lo más fundamental para la realización de la tarea. Lo que no sabemos lo aprendemos. Estamos en permanente capacitación. Soy partidaria de la capacitación. Yo capacito a toda la gente a mi cargo, siempre lo hice. Entonces, me parece que desde ese punto de vista el aporte también puede ser importante. Desde el punto de vista de mi impronta, creo que desde el punto de vista jurídico, las sentencias de Cámara deberían adoptar un lenguaje claro, sin perder el tecnicismo ni la precisión del tecnicismo jurídico. En este momento el Poder Judicial está proyectando la capacitación para magistrados y funcionarios en relación al lenguaje claro y se proyecta, también, hacer una guía de lenguaje claro. Me parece que el lenguaje claro hace al derecho que tienen las personas y todos los ciudadanos del acceso a la Justicia, porque de qué sirve que yo dicte sentencia y predique el Derecho si el destinatario no lo puede conocer. Y también afectamos el

derecho al recurso, porque no puedo recurrir algo que no entiendo. Entonces, me parece que este acceso a la Justicia también tiene que poner un perfil humanitario al juez y tomar una nueva modalidad de redacción con lenguaje claro, reitero, sin perder el tecnicismo. Un ejemplo lo tenemos ahora que es de público conocimiento con la sentencia de un fallo donde también se habla del lenguaje claro. Me parece que ese sería mi aporte en cuanto a lo jurisdiccional. En cuanto a la gestión en sí misma, bueno, tal como lo he hecho hasta ahora sería muy acompañante de los funcionarios, acompañarlos, porque yo estoy convencida de que la gestión se asienta en el juez y en los funcionarios que trabajan en equipo y acompañaría mucho a la gestión desde ese punto de vista. Y en cuanto a la relación con los justiciable me parece que si bien ya en cámara, obviamente, no está dada la inmediación no tenemos audiencias, por ejemplo del 69 que sí la tenemos en primera instancia, pero también creo que si el ciudadano, el justiciable tiene la necesidad de exponer una idea o de manifestar algo, el juez puede recibirlo siempre dentro de la razonabilidad que corresponda. El Código de Ética Iberoamericano en el artículo 5 habla de la posibilidad de recibir a las partes siempre que eso sea razonable y que no afecte el derecho y la imparcialidad que uno tiene que tener. Ahora recientemente se ha sancionado el Código de Ética Iberoamericano comentado que es una pieza jurídica que no deberíamos dejar de leer. En cuanto a la ética considera que en este proyecto quinquenal de la Corte también se habla de una base ética, pero nosotros no tenemos un código de ética en el Poder Judicial. **Dr. Cossio.** No me queda claro qué pasa con esto del juez a puertas abiertas, ¿cómo lo ve usted, es necesario una audiencia, convocaría a las partes, haría todo, porque generalmente el litigante va y toca la puerta y no vamos todos juntos, obviamente, lo recibiría o pediría que él pida una audiencia, entramos en toda la parte burocrática?, ¿qué haría? **Dra. Moyano.** Yo siempre soy partidaria de que no parezca lo que no es, entonces, si recibo el pedido de una de las partes le informaría a la otra y lo citaría a los dos y que esté presente algún funcionario conmigo. Eso haría. **Dra. Pecci.** ¿Doctora ha ejercido la profesión? **Dra. Moyano.** He ejercido la profesión dos años antes de ingresar al Poder Judicial. **Dra. Córdoba.** Doctora, usted ha hablado de toda la parte del trabajo desde el año 2004 y demás, ¿en su vida particular cuáles son los cables a tierra que tiene? **Dra. Moyano.** Mi familia, ni hijo, mi marido, mis padres. El desafío de la mujer hoy es bastante particular, las mujeres hemos salido a trabajar y es difícil por ahí

conciliar y organizarse, pero creo que el secreto está precisamente en la organización. Yo en mi caso particular disfruto de mi familia, mi hijo tiene 5 años, está por iniciar la próxima semana el jardín, creo que eso es muy importante. Y también es verdad el desempeño de la tarea sobre todo en primera instancia que podríamos decir que es la trinchera, tiene una presión muy particular y en mi caso a mí me gusta leer, he leído un libro de Gabriel Rolón: "Historias de Diván" donde cuenta diferentes cosas de diferentes historias de personas. Me gusta conocer las historias de la gente, por eso me gusta también las biografías contadas en primera persona, me gusta saber cómo antes situaciones difíciles o complicadas las personas pueden salir adelante o no. Me gustan esas historias. También hago gimnasia para sacar el estrés. **Dra. Seguí.** ¿Doctora ha dicho que está hace tres años en el fuero laboral? **Dra. Moyano.** Sí, desde el año 2016. **Dra. Seguí.** ¿Cómo ha hecho para en ese tiempo abarcar todos los fueros, accidentes de trabajo, derechos individuales, derechos colectivos? **Dra. Moyano.** Estudiando, doctora. En mi desafío uno de los primeros planteos que yo me hago para decidir concursar es cómo lo iba a hacer, porque es todo una empresa, es toda una organización que había que poner a los efectos. Entonces, me puse a estudiar y, realmente, si bien es cierto yo soy la Secretaria, mi tarea diaria hace referencia a otras multiplicidad de tareas a diferencia a un relator, pero el concurso del CAM para mí ha sido la posibilidad de autocapacitarme y ese ha sido mi principal motivo por el cual yo emprendo esta tarea. Creo que este sistema de selección de jueces constituye una buena manera para quienes no hemos tenido la posibilidad de salir sorteados del ingreso de la Escuela Judicial, porque es por sorteo, me inscribí pero no salí sorteada, entonces, vi en esto la posibilidad de auto capacitación. Yo tengo experiencia en redacción de sentencias porque estuve cuatro años en el Fuero Civil y Comercial, aun siendo Secretaria, realizando tareas de redacción de proyectos de sentencia, las más complejas en Civil y Comercial, de manera que el tema de acometer la redacción de un proyecto de sentencia, quizás no era lo más difícil si no el hecho de abarcar las distintas temáticas de la especialidad, porque yo tengo experiencia en el Fuero Civil y Comercial pero es un fuero, digamos, general, a diferencia de este que es especial. Entonces, me parece que una de las obligaciones éticas que tenemos todos los funcionarios es, precisamente, la capacitación. Me parece que es una obligación ética, tenemos que estar capacitándonos permanentemente sobre todo en los tiempos que

corren, donde tenemos toda la información a través de las redes sociales, la información está a disposición de todos nosotros el tema es cómo la implementamos y cómo nos organizamos. **Dra. Seguí.** Pero el fondo, ¿de dónde lo estudia? **Dra. Moyano.** Lectura de sentencias y libros, toda la doctrina, Ackerman, **Dra. Seguí.** ¿Le sirvió la base nuestra, la base de la Corte? **Dra. Moyano.** Por supuesto, todo lo que es jurisprudencia, también me he contactado con compañeros en la Cámara, me han brindado fallos sobre distintas temáticas de la Cámara que he leído, por supuesto, y estudie. **Dra. Rodríguez Campos.** Muchas gracias, doctora. Se retira de la Sala la doctora María A. Moyano. **Doctora María Elina Nazar. Entrevista.** Ingresa a la Sala la doctora María E. Nazar. **Dra. Rodríguez Campos.** Buenas tardes, doctora. ¿Cuéntenos por qué ha concursado para la Cámara? **Dra. Nazar.** He concursado, sobre todo porque me ha impactado mucho el año pasado una conferencia del doctor Ackerman que ha estado planteando las cualidades del juez laboral, que son bastante complejas, y me acuerdo de tres cosas que me han marcado bastante. Una es que, necesariamente, el juez laboral tiene que sentir amor por el Derecho Civil y no lo tiene que olvidar, tiene que investigar, tiene que estudiar; la otra cosa es que no puede dejar de lado el Derecho Internacional porque es una rama del Derecho en la que todo el internacional tiene que ver, incluso, mucho más que en la parte civil, los convenios de la OIT, etcétera, se manejan todo el tiempo, hay un control de convencionalidad más fluido y eso me gustó mucho y es parte de la información académica; y lo tercero, porque también hablaba es que el perfil del juez laboral tiene que ver con la relación de la persona con el sistema productivo, o sea, no es compatible una persona que se relacione desde lo material o desde lo superficial con un juez laboral, que nunca tiene que perder de vista a las personas y en eso sí me considero austera y no materialista, me esfuerzo todos los días por tratar de no perder a las personas dentro de una sociedad que es, básicamente, de consumo. Por eso me he atrevido a presentarme en el concurso para juez laboral y en hacer el esfuerzo que requiere compenetrarse con su sistema jurídico muy complejo, muy desafiante, lleno de preguntas, de interrogantes y de superposiciones, de decisiones a nivel nacional, a nivel local, por eso me he presentado en este concurso. **Dra. Rodríguez Campos.** Doctora, ha hablado de su formación académica, ¿qué nos quiere contar de eso que sea destacable para este cargo?, ¿qué herramientas cree que son importantes de la formación que tiene? **Dra. Nazar.** Sobre todo

me ha marcado mucho el magister en Relaciones Internacional de la UNT, que ya no se está dictando pero que en su momento fue una herramienta muy valiosa para tratar temas que tienen mucho que ver con el Derecho Laboral, también con la regionalización, con el Mercosur, cuando funcionaba, también para verlo desde ahí. **Dr. Cossio.** ¿Eso era con el doctor Torres? **Dra. Nazar.** Sí, con el doctor Torres, en el Idela. Incluso tenía una materia específica sobre el Derecho del Trabajo, muy interesante, muy productiva y real cuando se estudiaban los casos de Derecho Laboral. Después, también cursé una diplomatura de la Universidad Tres de Febrero, ya para adentrarme en el derecho individual del Trabajo, en las instituciones que tienen que ver ya con lo que se ve más comúnmente en los juicios. Fue interesante también y complejo, sobre todo el tema de ART, de Riesgos de Trabajo; y también comencé a hacer la Diplomatura en Derecho Colectivo del Trabajo, que es bastante desafiante también porque son temas que uno no los trata, a menos que trabaje para un sindicato o esté mezclado de esa forma en alguna negociación. **Dra. Rodríguez Campos.** Tiene la palabra la doctora Seguí. **Dra. Seguí.** Doctora, estuve en esas conferencias Ackerman. Yendo bien a la base del asunto, ¿recuerda lo que dijo allí el doctor Ackerman con respecto a la libertad o no de los trabajadores? Estamos en presencia de un contrato; ¿el contrato requiere sujetos libres? **Dra. Nazar.** Sí. **Dra. Seguí.** Bueno. ¿El trabajador que va por necesidad de subsistencia, cómo va? **Dra. Nazar.** Eso es lo que dice el doctor Ackerman, que en realidad el Derecho Laboral tiene que proteger la libertad del trabajador. **Dra. Seguí.** ¿Y el contrato es contrato? **Dra. Nazar.** No puede ser regido o valorado con los mismos principios que un contrato civil, porque el que va lo hace por necesidad; nadie trabaja porque le gusta bajo las órdenes de alguien. Yo creo que si alguien trabaja pretende hacerlo autónomamente en lo que le gusta. La persona que trabaja somete su libertad, eso es lo que está negociando ahí. Entonces, los jueces y los operadores del derecho tenemos que proteger eso que él ya ha negociado. Eso es lo que dice Ackerman. Me parece que es un análisis complejo y distinto de lo que uno lee normalmente sobre el Derecho Laboral y sus principios, porque él lo encuadra de otra forma, hablando de la libertad, yendo a un punto casi sociológico o ético del tema, que por ahí se pierde cuando se hacen las sentencias, cuando se decide la realidad de las indemnizaciones y la justicia de los despidos. También, el doctor Ackerman, cuando habla del principio de irrenunciabilidad y de la renuncia dice que a lo que renuncia es a

la obligación, no a los derechos. **Dra. Rodríguez Campos.** Doctora, cuéntenos adónde se desempeña actualmente. **Dra. Nazar.** Trabajo autónomamente. Llevo casos laborales y civiles, sobre todo. **Dr. Padilla.** ¿Más por la actora o por el demandado? **Dra. Nazar.** Siempre por la actora. Ahora tengo unos casos de discriminación bastante interesantes, así que vamos a ver, cuando lleguemos a la sentencia, si podemos llegar a la reinstalación, que es lo que ya he pedido; vamos a ver qué dice la jueza. **Dra. Rodríguez Campos.** Muchas gracias, doctora. Se retira de la Sala la doctora María E. Nazar. **Doctor Rubén Darío Aquino. Entrevista.** Ingresa a la Sala el doctor Rubén D. Aquino. **Dra. Rodríguez Campos.** Buenas tardes, doctor. Ha concursado para primera instancia y ahora lo vemos para la cámara. Cuéntenos qué lo impulsó para uno y para otro; si cree que hay una motivación diferente para presentarse en uno y otro concurso. **Dra. Aquino.** Con la experiencia que tengo me he dado cuenta que los perfiles son distintos. En primera instancia el perfil del juez tiene que ser más ejecutivo, por el volumen de tareas y de expedientes activos que maneja. En cambio, en las cámaras —que cuando ingresé al Poder Judicial tuve la oportunidad de trabajar en una cámara, cuando era cámara de instancia única y ahora trabajo en un juzgado— la dinámica de trabajo es totalmente distinta. El juez de primera instancia, al diligenciar el proceso y manejar un mayor volumen de causas, tiene un mayor requerimiento de tiempo y de tareas. Y el índice de apelaciones de las sentencias de primera instancia es menor. Tenemos la experiencia de que no todas las sentencias son apeladas. O sea, se plantea la apelación y en el tiempo intermedio las partes arreglan, por lo tanto se filtra, y las causas que llegan lo hacen circunscriptas a la materia de agravios. Es decir se va achicando el margen de entendimiento y de funciones que va a prestar la Cámara. Entonces, tengo experiencia en los dos. Lo que veo —reitero— es que el cargo de juez de primera instancia es lo más parecido al Ejecutivo. Eso es lo que he visto. He trabajado también en la Secretaría de Obras, en la Dirección del Agua. Entonces, he notado que es muy, pero muy ejecutivo; a diferencia del vocal de Cámara que sí veo que va a profundizar en un montón de cuestiones que en primera instancia no ocurre. Ahora, a través del otro punto de vista: también tiene que ver con la visión que tiene el vocal, la Cámara, respecto de la primera instancia. Es decir, ¿hasta dónde puede entrar a conocer las causas, también? Si revisa todo, decimos para qué está la primera instancia; ¿y hasta dónde respetamos los criterios cuando se trata de “cuestión de criterios” o hasta

dónde no? ¿Y hasta qué punto vamos a respetar la valoración de la prueba que hace el juez de primera instancia, porque ha tenido el contacto, la inmediatez? Todo eso hace que me impulse, porque realmente a mí me gusta el Derecho, me gusta estudiar, me gusta hacer cursos permanentemente, capacitarme. Así que me siento preparado. **Dr. Cossio.** ¿Y usted en cuál se ve mejor posicionado? Porque usted me está hablando de perfiles totalmente distintos de lo que es un juez de primera instancia a uno de Cámara. ¿Hacia dónde destaca mejor su perfil: hacia juez de primera instancia o juez de cámara? **Dr. Aquino.** Me siento capacitado para los dos, doctor. **Dr. Padilla.** Doctor, recién usted ha dicho que después de la sentencia, muchas veces las partes presentaban un acuerdo antes de que llegue a una sentencia de Cámara. En el supuesto de que ese acuerdo establezca indemnizaciones inferiores al monto de la sentencia, ¿usted lo homologaría o por el principio de irrenunciabilidad no haría lugar a la homologación de ese acuerdo que se presente, donde se establezcan indemnizaciones inferiores a las que ha establecido el juez de primera instancia? **Dr. Aquino.** Estamos hablando de la *reformatio in pejus*, es decir, hasta qué punto la Cámara puede reformar una sentencia de primera instancia. **Dr. Padilla.** No, cuando le presentan un acuerdo. **Dr. Aquino.** ¿En dónde? ¿En primera instancia? **Dr. Padilla.** No, en cámara. **Dr. Aquino.** Al no estar firme, hay que analizarlo a la luz del artículo 15 de la LCT. Es decir, habría que hacer un examen de admisibilidad y ver cuáles son aquellos derechos que son transables, que entran dentro de la disposición que pueda tener el trabajador, aquellos derechos controvertidos, discutibles, en donde sí pueden ser objeto de homologación a la luz del artículo 15, del principio de irrenunciabilidad, y aquellos que no. Por ejemplo, un despido sin justa causa donde no está discutida ninguna otra cuestión, y no se podrá homologar. Entonces, hay que separar las aguas y decir: estas son cuestiones que sí entran dentro del artículo 15, que son transables, discutibles, controvertidas, y aquellas no. Y dentro de eso, habrá que poner en la balanza para ver si llegan a la justa composición de los intereses en conflicto, como lo manda el artículo 15. En ese caso, el juez tiene que hacer un examen a la luz de la experiencia, a la luz de la probabilidad de los resultados, sin entrar a anticipar la cuestión y analizar la cuestión en el caso particular a la luz de esos parámetros. No me animo a decir este sí, este no, cuantitativamente porque hay que ver el caso concreto. **Dra. Rodríguez Campos.** ¿Doctor, en su tiempo libre qué hace? **Dr. Aquino.** Por ahora, estoy

en pareja, sin hijos, así que dispongo de un poquito más de tiempo que los que son papás. Toco la guitarra, canto, hago deportes dentro de mis limitaciones. Tengo una vida normal. Es cuestión de organizar el tiempo. **Dra. Rodríguez Campos.** Gracias, doctor. Se retira de la sala el doctor Rubén D. Aquino. **Doctora Sandra Alicia González. Entrevista.** Ingresa a la sala la doctora Sandra Alicia González. **Dra. Rodríguez Campos.** Buenas tardes, doctora. ¿Le quería preguntar si conoce el funcionamiento de la Sala III, qué opinión le merece, qué nos puede decir sobre eso? **Dra. González.** Concurrir para la cámara ha sido desafío distinto a los concursos de primera instancia, plantearme una meta de superación, venía rindiendo todos de primera instancia, para la Sala III, para la Sala VI y dije por qué no la cámara si el ordenamiento es uno, el procedimiento es distinto y veníamos con la doble instancia, entonces, lo vi como una oportunidad. Litigo hace 20 años así que me ha tocado hacer casaciones, apelaciones y me siento preparada para ese desafío y lo intenté. Bueno, acá estoy, quiero concluir, es una etapa más. Conozco el funcionamiento de la Sala III, es una sala con dos vocales que estaba trabajando con tres relatores, vienen trabajando muy bien, como se ha reducido mucho el nivel de causas a resolver vía apelación desde que se instauró el sistema de la doble instancia, no hay problemas, están al día. Es una sala que está al día y algunos vocales sé que trabajan con los mismos relatores del doctor San Juan y en otros casos con sus propios relatores, y las sentencias vienen saliendo de manera regular. Así que desde que tenemos doble instancia, la cámara tiene menos trabajo, sé que incluso quedan muy pocos residuales, sentencias de única instancia del procedimiento viejo que están dando vuelta, alguna mía, por eso sé que quedan muy pocas, y están saliendo muy rápido, así que está bien. Este juez que se va a incorporar a la Sala III lo va a hacer con una sala al día, integrada, plena para el funcionamiento. **Dra. Rodríguez Campos.** ¿Doctora, qué hace en su tiempo libre?, ¿cómo compensa el estrés del trabajo con su vida personal? **Dra. González.** Voy al gimnasio y los fines de semana me gusta hacer caminatas por la avenida Presidente Perón, me gusta hacer caminatas con la familia, es una manera de integrar a mis tres hijos, uno de 19 años que estudia derecho, otro hijo de 10 años y el más pequeño tiene 6 años, les gusta caminar y eso hago en mis tiempos libres los fines de semana, porque los días de semana estoy acostumbrada a estar a full en el estudio. Tengo una oficina que hacemos mucho la parte empleadora con un sistema de abonos, entonces, eso me ha llevado a

estudiar mucho los distintos convenios colectivos porque me ha tocado contestar demandas de distintos convenios y estudiar y profundizarme en esta área del fuero laboral. Normalmente llego con mucha disciplina a la mañana, 7 y 30 horas, después que los chicos ingresan al colegio ya me quedo en el estudio y vuelvo a mi casa a las 14.00 horas a la mañana, 7.30 horas, después que los chicos entran al colegio ya me quedo en el estudio, vuelvo a mi casa a las dos de la tarde, hago un poco de gimnasia en la siesta y a las 17.30 vuelvo al estudio. O sea, tengo horario todo el día hasta las 21.00 horas, estoy acostumbrada a estar en horario de oficina así que eso me lleva a ocupar mucho tiempo durante la semana dirigida a mi actividad como litigante. **Dr. Vals.** ¿Cuántos años, doctora? **Dra. González.** Hace más de 20 años, como abogada 20 años de ejercicio y antes de eso hice la procuración en un estudio jurídico de un abogado que hacía Laboral, el doctor Francisco Muñio, muy estimado en el fuero, falleció hace unos años, él me enseñó las bases de lo que era litigar y la disciplina, porque entraba a las siete de la mañana en ese estudio. **Dr. Padilla.** Doctora, en un juicio, demostrada la existencia de un trabajo no registrado, y ante el reclamo de las indemnizaciones, ley n° 24013 y/o 25323, ¿qué recaudos tiene que haber cumplido el trabajador para que resulte procedente algunas de estas indemnizaciones? **Dra. González.** La 25323, artículos 1° y 2°, prevé la intimación, hay doctrina legal de la Corte con relación a que la intimación debe hacerse una vez cumplido los plazos del 255 bis de la Ley de Contrato del Trabajo, o sea que el empleador tiene que estar en mora para que pueda hacerse efectiva la misma. Muchos abogados cometen el error de hacer la intimación por la multa, el artículo 2° con la misma carta documento de despido. Entonces, eso hace improcedente, a veces se puede subsanar con el procedimiento ante la Secretaría de Trabajo, uno lo cita, intima ahí y ya hay jurisprudencia que toman esa situación como un sustituyente de la intimación. **Dr. Padilla.** ¿Dice que a veces es prematura la intimación? **Dra. González.** Claro, hay un fallo de la Corte "Mansueto, Inés", donde la Corte dice que es prematura por anticipada. Y con relación a la 24013, también tiene que ser intimada en los plazos que prevé la norma para que pueda hacerse efectivo. Aparte la norma prevé que se intime al empleador a la registración, se le den plazos, muchas veces hay negativas, entonces, en ese caso hay jurisprudencia que ha tomado que ya no es necesario esperar el plazo de 30 días para que la multa proceda porque hay una negativa a la insistencia de la relación laboral. Pero

tendría que prosperar según el supuesto. **Dr. Marquetti.** Le mostraba acá a los colegas la imagen de un alto funcionario judicial, mostrando actos de su vida privada, compartiendo en las redes sociales. Mi pregunta es ¿cómo manejaría, en un supuesto caso de resultar elegida magistrada, su vida privada, si la exponería en las redes sociales? Máxime en estos tiempos, así como la clase política también los miembros del Poder Judicial, por ahí son cuestionados posiblemente por los ingresos o por los privilegios que tienen? Esa es mi pregunta. **Dra. González.** Creo que la prudencia tiene que ser una de las principales cualidades que tiene que tener un magistrado y al publicar cualquier acto de mi vida privada tendría que ser prudente, de ver cómo me relaciono para que no se sienta afectado ningún interés de alguien que pueda ser parte en un proceso. Existen muchos magistrados que están en las redes sociales y no lo veo mal porque creo que tienen una vida familiar, el magistrado está integrado a la sociedad y además esa sociedad es la que debe responder con la sentencia al momento de motivar una sentencia, es una de las cualidades. Entonces, creo que no está mal que el juez tenga una vida social y que esa vida social sea pública, pero tiene que ser prudente en lo que publica para protegerse de la opinión pública. **Dra. Rodríguez Campos.** Muchas gracias, doctora. Se retira de la Sala la doctora Sandra A. González. **Doctora María Constanza Romero. Entrevista.** Ingres a la Sala la doctora María C. Romero. **Dra. Rodríguez Campos.** Buenas tardes, doctora. La pregunta que le voy a hacer es referente a la implementación de la última modificación del proceso Laboral, de la doble instancia: ¿qué opinión le merece?; y sobre el 130 del Código. **Dra. Romero.** Con respecto a la doble instancia, en término de la cantidad de sentencias que tenemos apeladas, porque yo trabajo en la Sala I de la Cámara Laboral, desde la implementación es muy bajo; creo que es un promedio de diez causas que se elevan para dictado de sentencia definitiva, o sea, por razones de fondo, y por lo tanto creo que es altamente positivo el tema de la doble instancia. Creo que cuando se pongan en marcha los 6 juzgados nuevos va a ser muy bueno en términos de celeridad, que es lo que se busca. Y con respecto al 130, creo que ofrece dudas la redacción de la norma. Ya sabemos que la letra es la primera fuente de interpretación, por la coma que tiene añadida, y bueno, en definitiva, lo que interpretó la Corte es que sea definitiva o equiparable que ponga fin al proceso, en ambos casos, para que sea admisible la casación, aunque se titule procedencia de la norma, únicamente en tanto el punto a sumar a la gravedad institucional,

con todo lo que significa la amplitud del concepto de “gravedad institucional”. Así que creo que es una cuestión que quedará librada al criterio de la Corte. Acota claramente la posibilidad de recurrir las sentencias definitivas de la cámara. **Dr. Cossio.** ¿Y cuál es su opinión personal de la norma? **Dra. Romero.** Creo que tiene que ver con esto de la doble instancia. La doble instancia debiera reducir la necesidad de interponer recursos extraordinarios de casación, que como su nombre lo indica es extraordinario. Pero creo que el requisito de la gravedad institucional, aun en el caso de las sentencias definitivas, puede cercenar en gran medida el acceso a la instancia revisora, que es de carácter supremo. Entonces, creo que le da mucho poder a la cámara y veda, cercana, la posibilidad de la revisión. **Dra. Rodríguez Campos.** Tiene la palabra el doctor Marquetti. **Dr. Marquetti.** Doctora, ¿cuáles considera usted que deberían ser las virtudes de un juez del Trabajo? **Dra. Romero.** Un juez del Trabajo tiene que ser un juez cercano a la realidad, que tenga contacto permanente, que tenga sensibilidad social, que entienda lo que es el trabajo y -valga la redundancia, en todos los sentidos- lo que es tenerlo y no tenerlo; lo que es el trabajo dependiente, todo lo que uno entrega en el trabajo dependiente y todo lo que eso significa, y básicamente un juez con los pies sobre la tierra. **Dra. Rodríguez Campos.** Doctora, ¿cree que un vocal de cámara tiene que tener actividad en las redes sociales, como *Facebook*, *Instagram*? **Dra. Romero.** Particularmente, no me parece, porque las redes sociales se prestan, todo depende del receptor del mensaje. Entonces, creo que puede generar esto de cuán serio es, puede poner en tela de juicio la seriedad del ejercicio de la función. Es una opinión personal. **Dra. Rodríguez Campos.** Muchas gracias, doctora. Se retira de la Sala la doctora María Constanza Romero. Finalizadas las entrevistas se dispuso la realización de un cuarto intermedio. Reanudada nuevamente la sesión los consejeros resolvieron asignar las siguientes calificaciones a los entrevistados: 1. Ezio Enrique Jogna Prat 10,00 puntos. Para así calificarlo los consejeros tuvieron en cuenta sus respuestas en torno a las condiciones que debe tener un juez para el buen desempeño de su función. Su opinión sobre la modificación del código procesal civil y el impulso procesal compartido. Su posición sobre los fallos plenarios y los despidos discriminatorios. 2. Tatiana Alejandra Carrera 8,00 puntos. Los consejeros tuvieron en cuenta para así calificarla sus respuestas precisas y su perfil práctico. Su posición sobre el art. 23 de la ley de Contrato de Trabajo y la audiencia del art. 69. 3. Horacio Javier Rey

10,00 puntos. Se tuvo en cuenta para así ponderarlo sus apreciaciones sobre la doble instancia, la figura del perjuicio y su visión sobre el rol del juez en el proceso. Su impronta para el ejercicio del cargo. Su posición sobre la naturaleza jurídica de contrato de trabajo.

4. Graciela Beatriz Corai 9,50 puntos. Se consideraron sus respuestas relativas a las multas e indemnizaciones previstas en la ley 2413. Su mirada sobre las sociedades comerciales y la posibilidad de subsanar el pago de indemnizaciones con el propio patrimonio de titulares de sociedades o empresas. Su visión sobre la “rigidez del derecho laboral” respecto de los empleadores.

5. César Gabriel Exler 8,00 puntos. Los consejeros entendieron que debía asignarse tal calificación en razón de sus respuestas sobre las aptitudes o condiciones que debe tener el juez en el desempeño de su función. Su posición sobre la incorporación de la doble instancia en materia laboral. La impronta que le daría al trabajo.

6. María Alejandra Moyano 8,00 puntos. Para calificarla de este modo se entendieron pertinentes sus respuestas sobre su perfil como jueza. Su conocimiento sobre el actual estado de la vocalía a la que aspira. Su posición sobre la importancia de la audiencia.

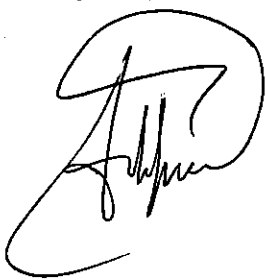
7. María Elina Nazar 8,00 puntos. Los consejeros entendieron que debía calificarse de esta manera a la concursante en razón de sus respuestas vinculadas a su labor profesional. Su visión sobre la naturaleza jurídica del contrato de trabajo. Su impronta para el desarrollo del cargo.

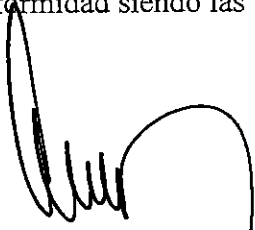
8. Rubén Darío Aquino 9,00 puntos. Se entendió que era pertinente calificar de este modo al concursante en razón de sus respuestas sobre su participación en concursos para juzgados de primera instancia y cámara de apelaciones. Su visión sobre las indemnizaciones y el art. 15 LCT.

9. Sandra Alicia González 8,00 puntos. Se consideró adecuado puntuar de esta forma a la concursante en razón de sus respuestas en torno a las indemnizaciones y multas ley 24013. Su opinión sobre las redes sociales.

10. María Constanza Romero 8,00 puntos. Se calificó de esta manera en razón de sus respuestas vinculadas a su vocación por ser jueza del trabajo. Su posición respecto del art. 130 en materia de casación. Su opinión sobre las cualidades que debiera tener un juez/a del trabajo. En base a las calificaciones asignadas, el orden de mérito definitivo quedó conformado de la siguiente manera: 1° lugar: Jogna Prat, Ezio Enrique 82,40 puntos; 2° lugar: Carrera, Tatiana Alejandra 80,00 puntos; 3° lugar: Rey, Horacio Javier 79,50 puntos; 4° lugar: Corai, Graciela Beatriz 78,10 puntos; 5° lugar: Exler, César Gabriel 74,50 puntos; 6° lugar: Moyano, María Alejandra 71,00 puntos; 7° lugar: Aquino,

Rubén Darío 68,50 puntos; 8º lugar: Nazar, María Elina 67,50 puntos; 9º lugar: González, Sandra Alicia 65,95 puntos; 10º lugar: Romero, María Constanza 63,80 puntos. Se ordenó notificar a los interesados. Se deja constancia que los concursantes Patricia Katia Cekada y Ramón Ricardo Rivero no se hicieron presentes para participar de la entrevista no obstante haber sido notificados en tiempo y forma de su realización, lugar, fecha y hora quedando excluidos del presente concurso a tenor de lo dispuesto por el art. 44 RICAM. No habiendo más asuntos para tratar, se da por finalizada la reunión, suscribiendo los consejeros presentes de conformidad siendo las 19:45 horas.


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

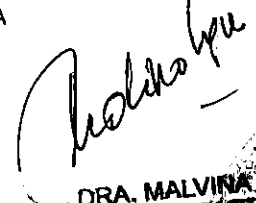

Dr. LUIS JOSE COSSIO
CONSEJERO TITULAR
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA


LEG. NADIMA PECCI
CONSEJERA SUPLENTE
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA


LEG. JAVIER MOROF
CONSEJERO SUPLENTE
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA


DR. ESTEBAN PADILLA
CONSEJERO TITULAR
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA


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


DRA. MALVINA SEGUI
CONSEJERA TITULAR
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA


DR. ...CHETTI
CONSEJERO SUPLENTE
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA


LEG. MARTA NAJJAR
CONSEJERA SUPLENTE
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

ANTE MI DOY FE