

ACTA N° 377. Lugar, fecha y hora de inicio. Mediante plataforma digital Zoom y bajo modalidad remota, a los nueve días del mes de diciembre de 2020, siendo horas 9:49, el Consejo Asesor de la Magistratura abre su sesión trescientos setenta y siete, bajo la presidencia de la **Dra. Eleonora Rodríguez Campos. Asistentes: Leg. Marta Najar** (Suplente por la mayoría parlamentaria); **Leg. Raúl Albarracín** (Titular por la minoría parlamentaria); **Leg. Nadima Pecci** (Suplente por la minoría parlamentaria); **Dr. Luis José Cossio** (Titular por los magistrados del Centro Judicial Capital); **Dra. Malvina Seguí** (Titular por los magistrados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros); **Dr. Edgardo Sánchez** (Suplente por los magistrados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros); **Dr. Esteban Padilla** (Titular por los abogados del Centro Judicial Capital); **Dr. Diego Vals** (Titular por los abogados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros); **Dr. Luis Marquetti** (Suplente por los abogados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros). Se deja constancia que 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 que se encuentran presentes. En el supuesto 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° 377 y que fuera remitido anteriormente a los Sres. Consejeros es el siguiente: 1. Designación de Consejeros para la firma. 2. A consideración acta de la sesión anterior. 3. Concurso n° 164 (Juzgado de Primera Instancia del Trabajo del Centro Judicial Capital): etapa de entrevistas. Concursantes a entrevistar: 1. MIQUELEIZ, LETICIA SOLEDAD 70,55 PUNTOS; 2. MOYANO, MARÍA ALEJANDRA 69,50 PUNTOS; 3. LÓPEZ DOMÍNGUEZ, MARÍA CARMEN 68,00 PUNTOS; 4. ROMERO, MARÍA CONSTANZA 63,20 PUNTOS; 5. MALMIERCA, MARÍA DOLORES 62,65 PUNTOS; 6. RIVERO, RAMÓN RICARDO 62,45 PUNTOS; 7. ÁLVAREZ, CARLOS LUIS 62,45 PUNTOS; 8. RUÍZ, PATRICIA MÓNICA 62,30 PUNTOS; 9. MUÑOZ, JORGE AGUSTÍN 62,00 PUNTOS; 10. ALZABÉ, MARCOS MANUEL 62,00 PUNTOS; 11. GÓMEZ DE NIETO, MARÍA INÉS 61,15 PUNTOS; 12. MARTÍNEZ IRIARTE, JUAN PABLO 60,90 PUNTOS; 13. SÁNCHEZ, CELINA 60,75 PUNTOS; 14. VERA, FERNANDO ANTONIO 60,60 PUNTOS; 15. SAAVEDRA, LEANDRO GABRIEL 60,60 PUNTOS; 16. BRANDÁN,


Dra. MARÍA SOFÍA NACUL
SECRETARÍA
CONSEJO ASesor de la Magistratura

MARÍA GABRIELA 60,60 PUNTOS; 17. ESPERGUÍN, ROXANA ALEJANDRA 60,40 PUNTOS; 18. OVIEDO SÁNCHEZ, SANTIAGO EZEQUIEL 59,90 PUNTOS; 19. AQUINO, RUBÉN DARÍO 59,40 PUNTOS; 20. ESCOBAR, HILDA ELIANA 59,10 PUNTOS; 21. IBÁÑEZ, WALTER GUIDO 58,00 PUNTOS; 22. SANDOVAL, ANDREA PIERINA 57,00 PUNTOS; 23. BERGAMIN, MARTA ETHEL 57,00 PUNTOS; 24. RÍOS, GERMÁN 56,30 PUNTOS; 25. TORRES, MARÍA JOSÉ 56,25 PUNTOS; 26. DE PIERO, MARÍA GISELLE 55,45 PUNTOS; 27. MONTILLA ZAVALÍA, MARÍA MATILDE: 55,20 PUNTOS; 28. MELERO, MARIEL FLAVIA VANESA 55,00 PUNTOS; 29. LIZÁRRAGA, MARCELO VÍCTOR 54,10 PUNTOS; 30. MOYA, FRANCISCO SIMÓN 54,10 PUNTOS; 31. ESTOFÁN, MARÍA LUCIANA 54,05 PUNTOS **DESARROLLO DE LA SESIÓN: I.- Designación de consejeros para**

la firma. La Dra. Rodríguez Campos expresó que conforme al reglamento y protocolo aprobado para este tipo de sesiones se debía designar a los consejeros que firmarían las actas y los acuerdos producto de la reunión. A tales efectos propuso a los consejeros Esteban Padilla, Marta Najar, Luis Cossio, Malvina Seguí, Diego Vals, Nadima Pecci, Raúl Albarracín. y Presidencia. La propuesta se aprobó por el voto nominal y unánime de los presentes. **II.- A consideración acta de la sesión anterior.** La Dra. Rodríguez Campos 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 con el voto afirmativo de los consejeros Padilla, Vals, Marquetti, Najar, Albarracín, Pecci, Cossio, Seguí y Rodríguez Campos Rodríguez Campos. **III.- Concurso n° 164 (Juzgado de Primera Instancia del Trabajo del Centro Judicial Capital): etapa de entrevistas.**

La Presidenta informó que estaban presentes en la sala virtual, conforme al protocolo oportunamente aprobado, al que habían expresado su aceptación, los postulantes en condiciones de ser entrevistados en el presente concurso y que se daría inicio a la entrevista del concurso n° 164. A través del área técnica se dio ingreso a la sala de reunión remota del Consejo a la primera postulante, **Doctora Leticia Soledad Miqueleiz.** **Entrevista.** Ingresa a la sala virtual de reunión, la doctora Leticia Soledad Miqueleiz. **Dra. Rodríguez Campos.** Buen día, doctora. Antes que nada le doy la bienvenida en nombre de todo el Consejo. Le voy a pedir que me cuente si está sola en el lugar de donde está transmitiendo la entrevista. **Dra. Miqueleiz.** Sí, estoy sola. **Dra. Rodríguez Campos.** Le vamos a pedir que siempre durante la entrevista en todo momento esté

mirando la pantalla, le vamos a pedir también que si no entiende alguna pregunta no la repita en voz alta, sino que le pida al consejero que se la reitere. Esta entrevista se va a realizar de manera muy similar a las entrevistas presenciales. Los consejeros le van a ir haciendo preguntas en el orden en que van pidiendo la palabra. También le voy a pedir que se presente ante el Consejo y que nos cuente aquello que a usted le parezca relevante en esta instancia. **Dra. Miqueleiz.** En primer lugar, buen día a todos. Yo soy abogada, me recibí en el año 2006 a los 23 años, hice la carrera en los 6 años establecidos en la facultad. Me recibí en la Universidad Nacional de Tucumán, soy hija de la facultad pública. Recién recibí mi título en el año 2008 debido a una investigación interna que se hizo en la facultad por el tema de los títulos, entonces, hubo una demora, durante esos dos años he trabajado en estudios jurídicos cumpliendo diversas tareas y capacitándome en aspectos más prácticos propios de la profesión. Una vez que recibí el título me asocié con una abogada amiga y pusimos un estudio jurídico, estuve ejerciendo la profesión desde el año 2008 hasta el año 2011 que ingresé a Tribunales, tratábamos en el estudio todo tipo de proceso y todos los fueros, nos especializábamos un poco más en lo que era derecho de familia y ámbito civil, pero también tomábamos cuestiones laborales, penales y cobros. En el año 2010 cuando se abre el primer concurso, ingreso como ayudante al Poder Judicial, rendí, quedé en el puesto 69 en el orden de mérito, ingresé en octubre del año 2011 en el fuero del Trabajo al Juzgado de la V Nominación. Dentro del juzgado estuve haciendo mostrador durante un mes, que era el mes de práctica, de ahí pasé a hacer cédulas, oficios, mandamientos; a continuación me asignaron las guardas legales que la tramitábamos ante el fuero laboral, hacía todo el trámite de las guardas legales desde el comienzo hasta el fin, así que hacía todo el trámite completo. También aprendí a hacer audiencia de todo tipo, audiencia del 41, testimoniales, cuerpos de escrituras, absoluciones, audiencias del 69, del 41, del 42, 44 hasta que llegamos a la audiencia del 401 que es un poco más compleja y larga en el tiempo. En el año 2014 tuve mi primer ascenso y en agosto o septiembre de ese año ya se me asignó el cargo de relatora, porque ya hacía dos años aproximadamente que venía haciendo sentencias. En ese momento el fuero laboral era un fuero de instancia única, por lo tanto, nosotros hacíamos todo lo que era procesal. Ya con el cargo de relatora quedé solamente con audiencias de homologación, las resoluciones que eran interlocutorias en ese momento y algunas definitivas como los amparos de los sumarísimos, y en el año 2017 ya tuve el ascenso al


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETERIA
CONSEJO ASesor de la Magistratura

cargo de prosecretaria. También estuve de relatora durante un año aproximadamente, cumplía ambas tareas y a partir del año 2018, por razones de organización del juzgado, ya pasé a hacer solamente tareas de relatoría. Estuve como relatora hasta que asumí como secretaria. Como verán mi formación durante los últimos 10 años es solamente en el fuero laboral. En cuanto a la capacitación desde el momento en que me he recibido comencé a hacer todos los cursos de capacitación que dictaba el Colegio de Abogados, era lo que estaba a mi alcance. Cuando era abogada litigante formaba parte del consultorio jurídico gratuito del Colegio de Abogados, ingresé como litigante y cuando ingresé al Poder Judicial ya estaba como tutora desde hacía dos años en la parte de litigación. Entiendo que el abogado tiene que formarse constantemente, tiene que actualizarse constantemente, porque el derecho cambia como cualquier ciencia humana, así que siempre está fue la mira de mi carrera. En el año 2015 salí sorteada y cursé toda la Escuela Judicial del CAM, soy egresada de la primera cohorte y en el medio también hice dos diplomaturas, soy diplomada en relaciones individuales del trabajo y en relaciones colectivas. Así mismo, a lo largo de estos años he realizado diversos cursos de posgrado apuntando todos al Derecho Laboral. En cuanto a mi situación familiar, vengo de una familia de clase media, mis padres están jubilados, vivo con mi hermana y mi sobrino; en mis tiempos libres estoy aprendiendo a tocar la guitarra, estoy agregando algo de actividad física para lograr un cierto equilibrio emocional y psicológico. He rendido en los seis concursos para los nuevos juzgados laborales y esta es mi cuarta entrevista. **Dra. Rodríguez Campos.** Muy bien doctora. Le damos la palabra a la doctora Malvina Seguí. **Dra. Seguí.** Buen día, doctora. Mi pregunta es la siguiente: Para que intente resolver un caso de una mujer madre que ha tenido un niño hace más de siete meses y medio, ya vamos casi 9 meses, o sea que está fuera del plazo de la Ley de Contrato de Trabajo, en cuanto a la posibilidad de la ley con respecto a la discriminación. Entonces, esa madre ha pedido licencia y luego al reincorporarse a su trabajo ha sido despedida sin causa. Solicita reinstalación con salarios caídos, por supuesto la otra parte se defiende hablando de la libertad de contratación, del derecho constitucional, la mujer sostiene que ha sido discriminada por su condición de mujer y madre, y pide la reinstalación y daños y perjuicios. ¿Tiene usted dentro del derecho del trabajo o desde otras perspectivas transversales u horizontales forma de resolverlo favorablemente y cómo lo haría? **Dra. Miqueleiz.** En primer lugar, creo que hay que determinar el momento en que se produce el despido, si estamos hablando de un

despido que ocurre en el día de hoy, supongamos en este contexto actual, la acción de reinstalación es sumamente posible en base a que tenemos vigencia del decreto de necesidad y urgencia n° 329 que prohíbe el despido sin justa causa y las suspensiones o por invocación de fuerza mayor. Tenemos muchas normas que nos permiten, hoy en día los magistrados laborales en dar una profesión diferente sobre todo a las trabajadoras mujeres que pasan por situaciones de discriminación. La perspectiva de género es una de las maneras en que podría encararse esta situación, es decir, resolver todo y analizar todas las normas desde una perspectiva de género. Hoy en día considero que es no solo una facultad, sino un deber para todos los magistrados en razón de la existencia de normas internacionales y porque somos los llamados a obtener o a hacer real una situación de igualdad efectiva que está prevista en nuestra Constitución. Ella está invocando también un despido discriminatorio, por lo tanto tenemos la ley la opción de la trabajadora de recurrir a una indemnización agravada. En este caso entiendo que estamos frente a un tipo de persona que forma parte de un grupo vulnerable, que forma parte de un grupo que sufrió y que sufre todavía discriminación por la existencia de patrones estructurales y culturales. Existen muchas herramientas dentro de derecho para dar una respuesta adecuada a esta trabajadora, como por ejemplo que una vez acreditados los indicios de un despido discriminatorio se invierte la carga de la prueba, por lo tanto tendrá que acreditar el empleador que el despido no fue discriminatorio. **Dr. Marquetti.** Buen día, doctora. Las indemnizaciones agravadas de la Ley n° 24.013 y 25.323 a lo que podríamos agregar la duplicación del DNU n° 349 y sus prórrogas, tienen la particularidad de que elevan considerablemente los montos indemnizatorios que muchas veces son desproporcionados a la realidad económica del país y de las empresas; pone en jaque la existencia de las empresas y consecuentemente las fuentes laborales. Particularmente conozco situaciones de empresas que han perdido un juicio y para poder pagarlo han tenido que vender parte de su maquinaria, de sus rodados para poder pagar esas indemnizaciones fijadas por los jueces, pero esas indemnizaciones han sido creadas con una finalidad en el caso fundamentalmente de la Ley n° 24.013 y 25.323 que es eliminar el trabajo informal ¿Usted considera que esas leyes han cumplido esa finalidad, se justifica a esta altura y después de tantos años que sigan existiendo esas indemnizaciones agravadas? **Dra. Miqueleiz.** Las leyes que usted dice fueron creadas con esa finalidad, reducir la falta de registración o la incorrecta registración de los trabajadores. Es cierto que las indemnizaciones o los


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASesor de la MAGISTRATURA

montos del convenio son muy altos sobre todo teniendo en cuenta que estamos aplicando hoy en día una tasa activa de interés para su actualización. Es cierto también que eso en un contexto de una pequeña y mediana empresa muchas veces afecta la forma en que se lleva adelante la empresa. También es cierto que nuestra Ley de Contrato de Trabajo no prohíbe el despido, sino que sólo lo sanciona con una serie de indemnizaciones. Entonces, dentro de este contexto el empleador que registra correctamente a sus empleados no tiene grandes problemas al momento de despedir, salvo que estemos hablando de empleados de muchos años. La indemnización puede ser muy alta, pero no le va a correr ningún tipo de multa agravada por una incorrecta registración. Lo cierto es que hay muchos empleadores que incluso arrancando en estos momentos con sus empresas ya comienzan con su planta de personal mal registrada o incorrectamente registrada, la mitad en negro, con media jornada, o sea tenemos que apuntar al cambio cultural en los empresarios para poder eliminar este tipo de protección, porque la protección está dada para el trabajador, las multas agravadas están previstas para aquel trabajador que durante toda su relación laboral no contó con una registración, no contó con aportes, no contó con obra social. No sé si la ley, efectivamente, cumple su finalidad, porque sigue existiendo un alto porcentaje. Veía el otro día en la página del Ministerio que hoy en día estamos con un 23,8% de trabajo irregular, son porcentajes muy altos para el país. Se podrían buscar otros medios que no sea sólo una sanción con una indemnización agravada; incluso me parece que dentro de este contexto de pandemia, de situación excepcional, extraordinaria, este tipo de situaciones dentro de este contexto creo que todos los actores sociales estamos llamados a buscar nuevas formas de solucionar situaciones como la falta de registración de los trabajadores, buscar maneras de que los empleadores regularicen situaciones y creo que estas normas no han cumplido con su objetivo principal que era precisamente conseguir una mayor registración de trabajadores. Creo que este es el contexto ideal para buscar nuevas soluciones a esta situación. **Dr. Cossio.** Buenas, doctora. En esta época de distanciamiento social obligatorio se ha producido la explosión de una modalidad de trabajo que ya existía, pero que ahora es muy frecuente que es el trabajo remoto o el teletrabajo ¿Quiero saber su opinión sobre la regulación del teletrabajo, la incorporación dentro de la Ley de Contrato de Trabajo y también quiero saber según su opinión desde la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo desde el año 1976 hasta la fecha, ya han pasado 44 años, si usted cree que es necesario, hoy con las nuevas modalidades de trabajo,

una reforma integral de esa ley o si está bien simplemente con estos parches que se van suscitando en el transcurso del tiempo? **Dra. Miqueleiz.** Lo cierto es que esta nueva era de la digitalización agravada por esta situación de pandemia y de excepcionalidad de la que vengo hablando, ha generado hoy en día nuevas formas de contratación como es el teletrabajo o el trabajo virtual. Es una modalidad diferente de trabajo. Yo he trabajado todos estos meses de manera remota y es una modalidad diferente que implica una jornada diferente, pero al mismo tiempo es mucho más flexible, implica el uso de herramientas personales para poder llevar adelante la prestación de servicios. Entiendo que es una situación que tiene que ser regulada. Para mí la mejor manera de regularla en cuanto a jornada, si bien tenemos la Ley de teletrabajo, Ley n° 27.555 ya tenemos una ley que regula esos mínimos y garantiza ciertas condiciones como la igualdad de remuneración para el trabajador que presta servicio, que está previsto solamente para trabajadores que fueron contratados originariamente como presenciales y adoptaron la modalidad remota. Si bien en esos casos el trabajador puede optar por volver a la situación presencial, no así el que es contratado por la modalidad remota. Tenemos previsto el derecho a la conexión, es un punto muy importante para el trabajador para que puedan determinarse en el tiempo su jornada laboral, porque dentro de esta situación de teletrabajo y dentro de esta situación de pandemia hemos tenido situaciones, casos de empleadores que entendían que el trabajador, al perder ellos, digamos, el control sobre la presencialidad del trabajador, sobre la jornada de trabajo entendieron que sus trabajadores tenían que estar disponibles las 24 horas. Entonces, para regular todas estas situaciones que provocaron quizás una excesiva conectividad, porque el trabajador no podía dejar de responder. Creo que fue una situación muy caótica donde apareció y se generalizó en la Argentina. Esta modalidad ya viene apareciendo, y conversando con gente de Buenos Aires que trabaja con empresas internacionales me comentaban que ya venían implementando una especie de flexibilización de jornada, sobre todo en los regímenes internacionales. Entonces, algunas empresas permitían el trabajo desde la casa y les dio muy buenos resultados, porque los trabajadores están más relajados, mejoraban la efectividad en cuanto al tiempo de trabajo, si bien acá es algo nuevo, en otros países ya vienen ejerciendo y apareciendo desde hace mucho tiempo, creo que ya en el año 2017 tenían situaciones de teletrabajo, para nosotros es algo que recién ahora estamos incorporando todo lo que es la digitalización y el uso de tecnología de la información y comunicación para la realización del trabajo. Entiendo que


Dra. MARÍA SOFÍA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO RESOLUTIVO de la MAGISTRATURA

esa norma que establece las pautas generales, garantiza derechos mínimos que tienen que ser complementadas con la Ley de Contrato de Trabajo. Lo mismo que sucede con la jornada de trabajo que es una jornada normal de trabajo de 8 horas y nos da ciertas pautas y ciertos marcos generales. En los convenios colectivos tenemos una regularización ya específica sobre la jornada de acuerdo a la actividad. No es lo mismo una jornada que cumple un enfermero, un médico, que la jornada que cumple un gastronómico o un empleado de comercio. Todos tenemos la posibilidad de la norma marco para aplicar a cada situación. Ahora, en cuanto a la Ley de Contrato de Trabajo entiendo que tiene que tener una modificación sobre todo para las nuevas formas de trabajo. Hoy en día tenemos por ejemplo el trabajador de plataforma, este trabajador no tiene hoy una remuneración, hay estatutos, hay proyectos de ley aprobados parcialmente, pero son un sector de la sociedad que hoy está creciendo sobre todo entre los jóvenes debido a la falta de puestos de trabajos de esa índole y por cuestiones de comodidad y no está protegido por el derecho laboral, no está regulado de ninguna manera, no tienen obra social, no tienen ART, no tienen vacaciones, no tienen un control de remuneración, son todas formas nuevas que están apareciendo en el trabajo que no entran dentro de estos conceptos que caracterizan a esta ley. El trabajador mameluco de fábrica cumple jornada de 12 horas, en base a eso nosotros delineamos lo que era una relación de dependencia; todo eso, en algunos casos nuevos, está desvirtuando algunos de los caracteres del derecho del trabajo. Entonces, en ese sentido necesitamos una adaptación, quizás una modificación que incluya conceptos más amplios y que permita englobar dentro de un mismo concepto distintos tipos de modalidad de trabajo. Creo que es importante realizarla porque tenemos muchos sectores.

Dr. Albarracín. ¿Doctora, mi pregunta era en función de esta pandemia y el sistema remoto con que funcionó Tribunales, cómo repercutió todo eso en el sistema de conciliación laboral? **Dra. Miqueleiz.** Tribunales no estuvo exento de esta situación de pandemia, así como en el país se declaró el aislamiento preventivo social y obligatorio, el Poder Judicial en marzo decretó una feria extraordinaria que volvió a reactivar de manera presencial recién en mes de mayo, mientras tanto creo que la decisión ha sido muy adecuada, porque se aceleró la implementación del expediente digital y la forma de trabajo remota. Si bien esto era algo que estaba previsto y estaba todo planificado, era un plan de largo plazo y de una aplicación paulatina en el tiempo, la situación de pandemia originó una aceleración de todos esos tiempos y se implementó el expediente digital que

creo que es algo muy positivo. En cuanto a conciliaciones, bueno, lo cierto es que tenemos dos situaciones; una, el trabajador ya no tiene, estaba aferrado a la Secretaría de Trabajo, por lo tanto la posibilidad de conciliación era imposible. Tribunales en su momento estaba cerrado, pero apenas se habilitó la posibilidad de trabajo remoto o por expediente digital o por audiencias remotas comenzó a reactivarse primero en el pago de las cosas que habían quedado pendiente y segundo en la aceleración de los convenios, no hubo muchas, la situación fue crítica a nivel económico para las empresas, por lo tanto, no se estaba obteniendo mucho dinero, es la realidad. Se pararon algunas condenas, pero pocas, y más que nada lo que se liberó fueron fondos que habían quedado retenido por la situación ésta de este corte abrupto. Hoy en día la justicia entiendo que está muy avanzada, el expediente digital permite muchas cosas, tenemos un protocolo de audiencias remotas para no paralizar procesos, están entrando muchos procesos, el nivel de litigiosidad ha subido mucho y creo que es un avance muy positivo, los tiempos se están acortando, pero, insisto, los trabajadores a mi modo de verlo carecen de una instancia conciliatoria. La conciliación había perdido hasta ese momento su característica propia, creo que nunca se llegó a instaurar en la sociedad la idea de la conciliación. Entonces, teníamos una audiencia del 69 desdibujada dentro del Derecho Procesal, porque era obligatoria, pero los abogados venían por esa cuestión de que era obligatoria, pero no venían con la intención de solucionar los problemas. No tenemos una instancia previa administrativa que sea obligatoria para la conciliación, está el Declo que se creó por ley en el año 2017, pero todavía no está vigente. No tenemos la decisión previa judicial, o sea la posibilidad de que las partes se sienten y conversen y solucionen problemas. A ver, estamos en Derecho Laboral, el cual implica relaciones, implica conflictos, estamos trabajando con personas. Con esto quiero decir que muchas veces los conflictos entre patronal y empleados se solucionan sentándolos en una mesa de negociación, pero creo que en este sentido hay que avanzar para recuperar esa posibilidad de conciliación y de devolverle a la gente su derecho y su facultad de resolver por sí mismo el problema. Hoy en día tenemos una justicia donde viene un informe y dice: señores esta es la solución. Yo he visto en muchos casos, yo llevo 10 años dentro de Tribunales en el ámbito laboral y en muchos casos en la gran mayoría cuando las partes han solucionado sus problemas han cumplido mejor, no hubo suspensiones, se sintieron hasta cierto punto ganadores ambas partes. Eso está perdido dentro del Derecho Laboral, hoy en día como está, bueno, dentro del contexto de


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASesor de la Magistratura

pandemia la conciliación y los arreglos fueron muy complicados, esta es la realidad, recién ahora se están reactivando algunas cosas, están empezando a aparecer, pero la mayoría son por el 241 o se había producido el despido y lo homologan. **Dra. Seguí.** Doctora, usted está manifestando la necesidad de que exista un acuerdo en conciliación ¿usted cree que el trabajador en el ámbito judicial se encuentra en condiciones de rebatir la igualdad para negociar la situación?, ¿usted cree que llega en estas condiciones? **Dra. Miqueleiz.** Entiendo que se puede ponerlos en estas condiciones, me ha pasado dentro del juzgado en que he trabajado que se presentaban convenios que no estaban acorde a las normas aplicables al caso, donde supongamos era una muerte de un trabajador y había una indemnización no acorde a la ley; me ha pasado en convenios de desvinculación donde no se estaba ofreciendo ni garantizando indemnizaciones mínimas, en donde el juez precisamente por la situación de desigualdad que tiene un trabajador en relación a su empleador el juez pidió readecuación de los acuerdos y readaptaciones de los convenios a las normas vigentes. El juez tiene la facultad, si no se homologa lo resolverá la cámara y la cámara determinará si es procedente o no el rechazo de la homologación. Yo creo que hoy en día está difícil la negociación para todos, las empresas están con una crisis económica grave en general. Entonces, creo que dentro de las facultades de los magistrados está la posibilidad de solicitar a las partes que sus convenios o su negociación sean readecuadas a las normativas legales vigentes. **Dra. Rodríguez Campos.** Gracias, doctora, le agradecemos y la saludo en nombre de los consejeros. **Dra. Miqueleiz.** Quiero decir que fue una experiencia maravillosa haber pasado por este Consejo, hubo mucho respeto y muy agradecida. Gracias. Se retira de la sala virtual de reunión la doctora Leticia Soledad Miqueleiz. **Doctora María Alejandra Moyano. Entrevista.** Ingresa a la sala virtual de reunión la doctora María Alejandra Moyano. **Dra. Rodríguez Campos.** Buen día, doctora. Antes que nada le doy la bienvenida en nombre de todo el Consejo. Le voy a pedir que me cuente si está sola en el lugar de donde está transmitiendo la entrevista. **Dra. Moyano.** Sí, estoy sola. **Dra. Rodríguez Campos.** Le vamos a pedir que siempre durante la entrevista en todo momento esté mirando la pantalla, le vamos a pedir también que si no entiende alguna pregunta no la repita en voz alta, sino que le pida al consejero que se la reitere. Esta entrevista se va a realizar de manera muy similar a las entrevistas presenciales. Los consejeros le van a ir haciendo preguntas en el orden en que van pidiendo la palabra. También le voy a pedir que se presente ante el Consejo y que nos

cuenta aquello que a usted le parezca relevante en esta instancia. **Dra. Moyano.** Para mí es un gusto, un honor estar nuevamente ante este Consejo, en esta instancia. Estoy casada hace 17 años, tengo un hijo de 5 años, tengo 46 años, cumplí el sábado. Tengo títulos universitarios, soy abogada, escribana expedido por la UNT. También tengo un título de magíster en gestión judicial expedido por la UNSTA, soy docente universitaria desde hace 11 años en la UNT en la facultad de Derecho en la cátedra del Derecho de las Empresas y los Negocios, antes de este curso que he rendido hace 11 años atrás ya me encontraba en la cátedra en carácter de ayudante ad honorem desde hacía 11 años antes, de manera que en la cátedra estoy hace 22 años. También estoy integrando distintos proyectos de investigación desde hace 8 años que se van aprobando sucesivamente ante el Consejo de Investigaciones de la UNT, el Ciunt en este caso recientemente se aprobó nuestro proyecto de investigación que es el rol de la mujer en las cooperativas, o sea el cooperativismo, ese es el título de nuestro proyecto. También tengo trabajos escritos presentados en congresos, en jornadas académicas, también en revistas, últimamente se ha publicado en una revista universitaria que es la Universidad Católica de Santiago del Estero que es una revista cuyos artículos son sometidos al control de árbitros y he publicado un tema que es propio de la pandemia que hace a todo lo que es el teletrabajo durante el covid-19 en el Poder Judicial que hace referencia al derecho a la desconexión. El artículo 5° de la Ley n° 27.555 garantiza el derecho a la desconexión digital. También he ejercido la profesión durante dos años, un tiempo suficiente como para saber y entender cuáles son las necesidades desde el otro lado del mostrador. Ingresé al Poder Judicial en el año 2004, es decir hace 16 años para desempeñarme en el fuero civil y comercial común en primera instancia. En dicho fuero me desempeñé durante 12 años y en el fuero laboral donde me desempeño hasta la actualidad estoy hace cuatro años. Mi carrera judicial comienza en la Primera Civil y Comercial Común con el cargo de ayudante judicial que es el primer cargo de la carrera judicial, allí me desempeñé en el mostrador del juzgado durante aproximadamente un año, luego fui ascendida a relatora encargada, mayor auxiliar de juez que es la función de relatoría en primera instancia, luego fue ascendida a prosecretaria y luego en el 2010 en coincidencia con el desdoblamiento horario en el Poder Judicial fui ascendida a Secretaria. Con posterioridad fui asignada al Juzgado Civil y Comercial Común de la IV Nominación donde tuve la gran oportunidad de desempeñarme en una actividad de relatoría durante cuatro años redactando proyectos de


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASISTENTE DE LA MAGISTRATURA

sentencias de fondo junto al doctor Dantur que es actualmente el titular de ese juzgado en la IV Civil. También colaboré con la Secretaría Concursal, en esa oportunidad en la proyección de algunos proyectos de sentencias y decretos. Con posterioridad en el año 2016 fui asignada al Juzgado de la III Laboral donde me desempeño actualmente hace cuatro años y allí en esa oportunidad se requería la cobertura de un cargo de secretaria. Estoy ejerciendo el cargo de secretaria en la III Laboral en ambos turnos. Y con respecto a mi capacitación estoy haciendo en este momento el trayecto de capacitación para funcionarios que tiene reconocimiento del ministerio y que es valorado para rendir estos concursos, son trayectos que tienen ocho módulos, voy aprobando cuatro, mañana se rinde el quinto módulo, soy socia adherente de la Asociación de Mujeres Juezas Argentinas hace tres años, colaboro con esta asociación a raíz de una invitación que recibo de la Oficina de la Mujer en su oportunidad. También soy integrante del comité de expertos de la Coneau; y en cuanto a mi actividad en este Consejo, comencé a rendir concursos hace 2 años en el 2018 cuando se abre la convocatoria para los seis juzgados nuevos, he rendido ocho oposiciones todas en este fuero laboral. También me presenté para la cobertura de una vacante del cargo de vocal de Cámara Laboral y también para el llamado que se hizo en su oportunidad para la segunda laboral. Esta es mi sexta entrevista y es la segunda oportunidad que integro terna. Eso en cuanto a mi hoja de vida, pero también me parece que es pertinente traer en esta oportunidad a esta entrevista una cuestión que hace al desempeño de mi tarea en el fuero, ha sido un año muy difícil donde había que tomar decisiones rápidas y correctas para tratar de sobrellevar toda la actividad que se exigía para poner en funcionamiento el juzgado. Durante la primera etapa sobre todo donde no existían instructivos para desarrollar las diferentes tareas, esos instructivos van surgiendo a medida que los problemas se van presentando, por cierto de manera muy eficaz y rápida. La Corte a través de las diferentes acordadas fue gestionando todas las actividades durante la pandemia y para mí quienes estuvieron en la primera línea de fuego fueron los jueces y los funcionarios trabajando y tomando decisiones urgentes y correctas para poder llevar a cabo una tarea donde no había protocolo ni había una hoja de ruta, simplemente día a día se tenían que solucionar cuestiones que los mismos abogados planteaban que iban surgiendo en el día a día. Esto ha significado, sin duda, un desafío muy grande para el equipo en general, para los jueces, para los funcionarios y había que estar. Yo creo que en este mes de diciembre y cerca de fin de año puedo llegar a hacer

una mirada a manera de balance de todo lo que hemos vivido en el juzgado en relación a mí y en relación al Poder Judicial. En cuanto al juzgado, creo que en el contexto de pandemia nos puso en un desafío grande, hemos tenido que tomar decisiones como, por ejemplo, la rotación permanente del personal, cuando había Covid positivo en el grupo o bien con la implementación del expediente digital a partir de abril con la Acordada que nos reglamenta de manera escalonada. También exigió la distribución de tareas porque por ejemplo hay lugares o sectores mejor dicho donde ya no se necesita tanta gente como es el caso del mostrador. Todo esto tenía que ser monitoreado de cerca para poder tomar las decisiones correctas y mantener el correcto servicio de justicia. También en cuanto al Poder Judicial me parece que ha sido un avance enorme el trabajo que ha hecho mediante las diferentes acordadas, algunas muy relevantes, pienso yo en este contexto de pandemia, como el expediente digital como la acordada que establece un protocolo para tratar la violencia en el seno del Poder Judicial, la acordada de la desconexión digital, es decir son una cantidad de normativas muy importantes que sin duda ha generado un avance inesperado, imprevisto que no estaba planificado y que las circunstancias nos iban planteando para avanzar. Desde el punto de vista del juzgado, como les decía se necesitaba decisiones rápidas y eficaces, pero también se ha visto desde lo humano, hay cosas que no se ven en la cotidianeidad en las circunstancias ordinarias como por ejemplo la solidaridad, el agradecimiento de los abogados cuando solucionábamos una cuestión que todavía no estaba prevista en ningún protocolo, tratábamos de satisfacer sus necesidades, de manera que hubo más allá de una cuestión que ya existía en los grupos de trabajo, creo que esto se ha enriquecido en el contexto de pandemia. Las crisis sacan otras facetas de los grupos humanos y también de las personas individualmente. Y en cuanto al Poder Judicial, como les digo, es un avance muy grande que creo que esto es una parte del proceso de evolución que el Poder Judicial debe continuar. Este contexto de pandemia me ha mostrado la cara de la crisis, de la guerra, porque en definitiva el covid es una guerra que el mundo ha emprendido contra este virus y en situaciones de extrema presión uno también conoce otras facetas de uno mismo. Yo estuve muchas veces sometida a presión en el desempeño de mis tareas en ocasión de las circunstancias que se planteaban, por ejemplo cuando estaba en algún juzgado que quedaba acéfalo, les aseguro que para los funcionarios es una gran presión, porque tienen que hacer las veces de jueces, uno no puede molestar o importunar al juez que nos está subrogando, porque también


Dra. MARÍA SOFÍA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO RECTOR DE LA MAGISTRATURA

tiene su propia unidad judicial, nada de lo que yo he vivido en el Poder Judicial a nivel de exigencia en la tarea y de cantidad de horas en el trabajo se compara con esto. Les adelanto que mi saldo, mi balance es totalmente positivo. En lo personal digo que yo no soy la misma secretaria que era antes de la pandemia, hoy creo que esto me ha dado una visión muchos más general en lo que soy capaz de hacer mediante el trabajo en equipo, porque eso claramente no es un trabajo que se hace solo, no se pueden hacer todas las cosas que se hicieron si no es en base al trabajo en equipo, el resultado es positivo, lo indican nuestras estadísticas, en la III Laboral, gracias a Dios, tenemos buenas estadísticas, de manera que creo que todo esto dentro del contexto nefasto de la pandemia a mí me ha enriquecido desde todo punto de vista como del ejercicio de mi cargo, desde el punto de vista de la gestión, desde el punto de vista humano, desde el punto de vista emocional, y creo que este análisis breve que les quería compartir no puede estar ajeno también a lo que ha pasado a nivel nacional con los numerosos decretos que hemos tenido. El 891 y el 961 establecen una doble indemnización, el problema de los despidos sin causa, todo eso desde el punto de vista de la normativa del Poder Ejecutivo. También es importante la normativa que el derecho laboral ha ido exigiendo como el caso de la Ley de Teletrabajo que fue sancionada el 30 de julio de este año. Avances muy importantes, como les digo, no solo desde lo institucional de nuestra Corte, sino también a nivel nacional. También hay dudas nuevas que han surgido, que me han llamado mucho la atención como por ejemplo el caso de préstamos de empleados, es una figura nueva que aconteció en el contexto de pandemia y que evidencia la capacidad de supervivencia de las empresas y las ganas de seguir adelante sin tomar la decisión de despedir empleados y para mantener abierta y eficaz la prestación del servicio. El caso de General Motors me ha parecido una novedad con esto quiero significar que seguramente todo lo que está ocurriendo a nivel de la evolución del derecho laboral es una parte, seguramente todo esto va a traer nuevas figuras en el campo del derecho laboral, nuevas necesidades de regulación de estas figuras. Y me llamó la atención esta figura porque ha sido a iniciativa de dos empresas, una de ramos generales y abastecimiento en general y la otra automotriz General Motors, en virtud del artículo 223 bis que es la excepción que establecen los decretos. El último decreto establece como vigente la prohibición de despedir hasta el 19 de enero del año que viene con excepción del 223 bis la automotriz General Motors tuvo que pagar una asignación no remunerativa porque no se estaba prestando servicio, con lo

cual en base a la aplicación de ese artículo hubo numerosas personas, gran parte del personal que no estaba prestando servicio, entonces, con base a la figura del pluriempleo que está prevista en nuestra legislación laboral se hizo un acuerdo marco que está permitido por el Código Civil entre los contratos de colaboración y participación empresaria. Este acuerdo marco implica que hay empresas prestatarias de personal y otras empresas que recibe a este personal, con lo cual hay contrato originario en este caso con General Motors, de manera que de esta forma el personal suspendido por el artículo 223 bis sigue cobrando la asignación no remunerativa, pero también cobra una remuneración por el servicio que está prestando. Por supuesto que hay diferentes formas de pluriempleo; acá el préstamo de empleados, esta nueva figura que seguramente requerirá una regulación, existe un vínculo jurídico entre los empleadores, en cambio en el pluriempleo no hay vínculo jurídico entre los empleadores. También tiene que haber una renuncia a la cláusula de no competencia, es decir es un acuerdo marco que debe prever varios puntos para que se pueda desarrollar la figura, más allá que es una figura que no está legislada, que surgió en el contexto de pandemia como tantas que seguramente surgirán en adelante, esto nos muestra claramente este instinto de supervivencia del que les hablaba que ha sido tan importante y en general y para cerrar esta mirada que estoy haciendo sobre todo este contexto, me parece que estamos por el buen camino, que en estos tiempos de crisis son las grandes oportunidades para avanzar si se toman las decisiones urgentes y correctas que correspondan. Yo creo para cerrar esta mirada que vamos en el camino correcto desde el punto de vista del Poder Judicial desde el punto de vista del Juzgado, del punto de vista de mi mirada personal y desde el punto de vista del derecho laboral; no solo lo hemos visto en el Poder Judicial a esta necesidad de avanzar de la mano de la tecnología, también lo hemos visto en este CAM. Este CAM ha sido realmente un ejemplo de trabajo, la implementación de los exámenes virtuales me ha sorprendido muchísimo, la evaluación psicológica a los jueces que aplaudo, me parece excelente, de manera que si nos ponemos a mirar en general, la mayoría de las organizaciones e instituciones han creado, han tenido creatividad para tomar decisiones correctas y eso me alegra, por eso mi balance es totalmente positivo, no obstante el contexto negativo de pandemia. Es lo que quería contarles. **Dra. Rodríguez Campos.** Doctora me llamó la atención su proyecto de investigación que está orientado al rol de la mujer en las cooperativas, ¿es en las cooperativas en general o en las cooperativas de trabajo? **Dra. Moyano.** En las


Dra. MARÍA SOFÍA NACUL
SECRETARÍA
CONSEJO ASesoría ADMINISTRATIVA

cooperativas de trabajo. **Dra. Rodríguez Campos.** ¿En las cooperativas de trabajo qué relación tiene el trabajador con la cooperativa? Y mi pregunta es ¿si es correcta la emisión de recibos de sueldo por las jornadas de trabajo que realiza el trabajador asociado a la cooperativa de trabajo? **Dra. Moyano.** Sí, nosotros al proyecto lo venimos siguiendo, la línea de investigación, comenzamos con la responsabilidad social empresarial y vamos avanzando. Nuestro proyecto, en realidad, enfoca en el rol de la mujer porque encontramos, o sea, es más bien por una misión de género nuestro enfoque ¿por qué? Porque nosotros encontramos en Tucumán que hay una negativa a incluir a las mujeres en las cooperativas y no obstante ello encontramos que el mayor capital de trabajo en las cooperativas y el mayor empuje, por ahí, están dados por mujeres. Hay estudios que han hecho compañeros míos, porque lo que vamos haciendo, digamos, unas muestras y vamos avanzando en la investigación, donde, inclusive, hemos llegado a escuchar de algunas cooperativas que a las mujeres le prohibían el ingreso, eso sucede hoy, hasta el año pasado que hicimos ese relevo nos surgían esos datos. Por eso nos pareció muy importante tratar esta temática como una investigación y es el único proyecto que tiene un enfoque de género dentro de todos los proyectos presentados en el Ciunt. De manera que lo que tratamos de hacer nosotros es, como todo lo que se investiga se publica, que se trata de volcar a la sociedad ese conocimiento, tratamos quizás en un pequeño aporte hacer un clic en esa mirada que no tiene una visión de género en cuanto a la conformación de las cooperativas, porque simplemente hay cooperativas en el Interior que están integradas mayormente por hombres. Entonces, eso nos ha llamado mucho la atención en los relevos que hicimos por eso quisimos acometer esta tarea de investigación ese es el enfoque que le hemos dado el proyecto y sobre eso está hecho el marco de investigación. En cuanto a si tiene que recibir recibo de sueldo, sí, cuando trabajan en cooperativas se hacen, digamos, contabilidades, porque si bien las cooperativas consisten en el aporte de todos, pero también es sabido que hay muchas cooperativas que en realidad constituyen el salvataje de una empresa. En Tucumán está el caso de un colegio privado, de una pizzería, ese también es el enfoque que le hemos dado. **Dra. Rodríguez Campos.** Doctora, ¿pero qué relación tiene el asociado, en ese caso, con la cooperativa en la mirada esta del trabajo que presta? ¿es empleado de la cooperativa? **Dra. Moyano.** Claro, constituye la cooperativa, o sea, en el caso del salvataje de empresas, por ejemplo, **Dra. Rodríguez Campos.** ¿Quién es el empleador en ese caso? **Dra. Moyano.** No hay un empleador en

la cooperativa, es un grupo de trabajo donde los resultados son comunes, en donde todos ganan o todos pierden, no hay una estructura laboral, un empleador, un trabajador, eso no implica que no se lleve la contabilidad necesaria para poder asignar las ganancias y también descontar las pérdidas que se hagan. O sea, siguiendo el marco de la cooperativa, donde no hay esa relación de trabajo, es donde nosotros hacemos este enfoque de género, por eso hablamos del rol de la mujer en cooperativismo Tucumán: lo que tiene, como les contaba, una línea de investigación que ya viene hace tres años, que comienza desde la crisis del 2001, entonces, vamos tratando de que los proyectos vayan continuando en lo que encontramos como resultados. Y este proyecto acaba de ser aprobado, por lo tanto nosotros tenemos relevos, o sea, muestras de una realidad y el proyecto aprobado que ya tiene que comenzar a funcionar cuando nos habilite el Ciunt a presentar todos los trabajos y todos los avances. **Dra. Rodríguez Campos.** Doctora, ¿ustedes han relevado las cooperativas de trabajo en general o solamente las 3026, o las de la resolución 3026 no? **Dra. Moyano.** Mire, nosotros hemos relevado, por ejemplo, en el caso de la pizzería La Esquina, ese caso es un caso muy llamativo, **Dra. Rodríguez Campos.** ¿Es una cooperativa de trabajo común? **Dra. Moyano.** Exactamente, solamente las cooperativas de trabajo. **Dra. Rodríguez Campos.** Muy bien, doctora, era una pregunta orientada a saber desde qué enfoque estaba estudiando la relación de la cooperativa con el Derecho Laboral, me imaginaba que ese es el aporte que está haciendo usted. Tiene la palabra la doctora Seguí. **Dra. Seguí.** Doctora, ya que está en el tema de mujeres, le voy a hacer una pregunta. Supongamos que una mujer que es madre reciente, que está fuera del plazo de protección de la Ley de Contrato de Trabajo, es decir, que ha sido mamá hace más de siete meses y medio, hace nueve o diez meses, en un asunto del año pasado ha ocurrido esto, ha tenido su hijito una enfermedad que la ha obligado a tomar licencia dos veces y cuando se reincorpora, por tercera, vez después de diez días de esa reincorporación es despedida, supuestamente sin causa. La mujer reclama reinstalación a su puesto e indemnización de daños y perjuicios, el empleador se defiende alegando su libertad de contratar, protegida constitucionalmente y, también, obviamente, porque la considera acogida, amparada por la regulación que el 245 hace, facultando despedir sin causa. La mujer dice que ha sido discriminada en su condición de mujer y toda la prueba que usted tiene a la vista es esa; la mujer ha tenido un hijo del cual, obviamente, tiene conocimiento el empleador, ha gozado de la licencia por maternidad y luego ha tenido dos licencias


Dra. MARÍA SOFÍA NACUL
SECRETARÍA
CONSEJO ASesoría a la ADMINISTRACIÓN

posteriores por enfermedad del hijo. ¿Usted tiene en el Derecho Laboral hoy, digamos, aportes transversales? ¿usted tiene forma de resolverlo a esto, considerando el derecho del trabajo y considerando otros aportes? **Dra. Moyano.** ¿Esto en el contexto de pandemia? **Dra. Seguí.** No, fuera de la pandemia. **Dra. Moyano.** La verdad es que tendría que ver, porque usted me dice que la trabajadora la licencia que tuvo era por enfermedad de su hijo **Dra. Seguí.** Sí, se reincorpora y a los diez días es despedida, supuestamente, sin causa; el empleador se defiende, ella dice que ha sido discriminada en su demanda, quiere ser reinstalada, dice que el despido es nulo por discriminatorio, pide la reinstalación, pide daños y perjuicio, que son nada más que los salarios caídos; el empleador dice que él tiene la libertad de contratar, protegida constitucionalmente, y dice también que eso está regulado por las normas que autorizan a despedir sin causa, estabilidad relativa impropia. La mujer dice que fue discriminada y usted tiene nada más que esas pruebas. **Dra. Moyano.** En realidad no sé decirle, no sé especificarle qué normativa referiría al caso, pero, claramente, hay un despido que es discriminatorio, o sea, a los diez días que regresa la están despidiendo si estaba de licencia me parece que es un despido que está injustificado. Voy a ser sincera y honesta, doctora, la verdad es que no sé responderle con exactitud. Le quiero contar algo también que hace a esta entrevista y es el hecho de que mi actividad en el Fuero Laboral es la Secretaría, de manera que yo lo poco o mucho que sé del Derecho Laboral es a raíz del estudio que hago aparte de toda la temática, de manera que, por ahí, sí reconozco que me puede faltar la casuística en particular, pero eso es propio del desempeño de la tarea y quizás el desempeño de la tarea en relatoría, digamos que es más fácil hacer toda la casuística, que es muchísima en el Derecho Laboral y toda la normativa. De manera que en este caso le soy sincera, doctora, no tengo la casuística en el caso en particular y no sé responderle. **Dra. Seguí.** ¿Sabe qué pasa, doctora? Que no hay mucha casuística, el tema es, digamos, el sometimiento de la mujer, ese es el tema, y este derecho, si usted piensa que tiene una indemnización supuestamente agravada, antigua, para un despido discriminatorio y que pervive como, supuestamente, agravada, con un daño de remuneraciones para la mujer dentro del plazo de protección, si usted piensa eso y constata que siguen reclamándose nada más que eso al día de hoy, cuando “Álvarez c/Cencosud”, ya hace diez años la Corte Suprema de Justicia de la Nación protegió con el paragua de la nulidad a todos los trabajadores, que en ese caso eran hombres, hay que preguntarse por qué la mujer no

reclama, generalmente, y esa casuística como usted dice no está, no reclama generalmente pero usted sí tiene el derecho, la herramienta, porque “Álvarez c/Cencosud”, si se aplica al hombre discriminado por salud, etcétera, por qué no se va a aplicar a la mujer discriminada en su condición de mujer y madre, para aliviar la prueba y toda la perspectiva de género viniendo así, transversalmente; no porque la casuística no está pero usted tiene en el Derecho del Trabajo y de afuera, a eso iba la pregunta. **Dra. Moyano.** Le pido disculpas y creo que una de las cosas que también caracterizan al entrevistado es la absoluta sinceridad, y en eso yo voy a ser sincera, y además también lo veo a esto positivamente porque, digamos, en la práctica uno va aprendiendo todo y sí, es así. Le agradezco, doctora. Asume la Presidencia la Legisladora Marta Najar. **Leg. Najar.** Tiene la palabra el doctor Cossio. **Dr. Cossio.** Doctora, usted, varias veces ha nombrado la ley 27555, de Teletrabajo, por el proyecto que usted ha hecho dentro del Poder Judicial, me gustaría conocer su opinión sobre esta ley, la regulación del teletrabajo, me gustaría saber si usted cree que la ley esta es suficiente para la regulación o si cree que es necesaria también una reforma integral de la LCT. **Dra. Moyano.** Creo que la ley no es suficiente, sí ameritarían algunos puntos una reforma pero no integral, o sea, quizás, a ver me voy a explicar. La Ley de Teletrabajo es una ley que modifica a la Ley de Trabajo incorporando un artículo que es el concepto de teletrabajo, de manera que esta norma se va a complementar con convenios colectivos que se hagan en el marco del teletrabajo, pero también hace falta una reglamentación de la ley porque hay algunos puntos que sí han generado ya, desde que el proyecto se transforma en ley, algunas discrepancias tanto a nivel de las empresas como a nivel de los trabajadores. Por ejemplo, el tema del artículo 8, cuando el trabajador puede revocar su decisión de teletrabajar, o sea, quiere volver a la presencialidad; en ese caso se ha cuestionado con respecto si no era contrario el *ius variandi*, y en realidad yo no lo veo contrario al *ius variandi* porque el contrato de teletrabajo es una modalidad del contrato, o sea, una modalidad en la forma de contratar. Entonces, me parece que si el empleador antes no podía modificar las modalidades esenciales del contrato de trabajo, la limitación sigue estando, esa limitación sigue estando, por eso no considero que sea contrario al *ius variandi*. Esto se ha discutido porque, claro, cómo puede ser que el trabajador pueda revocar en cualquier momento su decisión de volver a teletrabajar, o sea, su decisión de desempeñarse presencialmente. Yo creo que se trata de una facultad que está bien establecida por la ley, esto tiene que ser


Dra. MARÍA SOFÍA NACUL
SECRETARÍA
CONSEJO ASesor de la Magistratura

hecho en base a un acuerdo, por supuesto, por escrito, y cómo le digo ese cuestionamiento no lo veo viable por cuanto me parece que las mismas limitaciones para un *ius variandi* que tiene el empleador son las mismas que aducen para el teletrabajo. Sí observo una cuestión que podría significar algún tipo de problemática en la práctica, ¿cuál es? La de que cuando se revoca por parte del trabajador la decisión de teletrabajar, es decir, quiere volver a la presencialidad, el empleador tiene el deber de reincorporarlo, ya sea en cualquier establecimiento, en el que estaba o en cualquier otro establecimiento cerca de su domicilio. Esto puede dar lugar a que el trabajador se considere despedido; esto puede traer problemas en la práctica porque la empresa calculo que tiene previsiones establecidas para poder hacer frente a todos los trabajadores que se desempeñan en la presencialidad. Entonces, el no poder acceder a ese pedido de volver a trabajar en presencialidad tendría que hacer frente a un juicio por despido, ese quizás sería un punto también que debería ser visualizado en la reglamentación. Una reforma integral de la Ley de Contrato de Trabajo en ocasión del teletrabajo, me parece que está bien como ley de teletrabajo y que, además, se complementa con las convenciones colectivas de trabajo. Me parece que ha sido una solución que se ha vertido sobre todo en contexto de pandemia, que era necesario en la realidad porque todos los trabajadores tuvieron que desempeñarse en su casa y mediante el uso de tics. Entonces, si bien la ley va a hacerse efectiva después de 90 días y de terminado el ASPO, me parece que es un buen avance en esta materia y ya había antecedentes del teletrabajo no sólo en el mundo sino también acá en Argentina, desde el 2012, 2013, por las resoluciones de la Superintendencia de Riesgo del Trabajo, la 515, que después fue suspendida por la resolución 22, creo, de 2020; y me parece un gran avance, me parece que era necesario, pero lo veo bien como una ley que es complementaria porque, en definitiva, está estableciendo una modalidad más de contrato de teletrabajo. Sí sería bueno que en oportunidad de reglamentarse, no creo que se pueda aclarar la sustancia, claramente un Reglamento no lo va a hacer, pero sí por lo menos darle más forma al procedimiento en algunos puntos que han generado problemas, como les digo. Hay otras cuestiones también en materia de teletrabajo, por ejemplo, en el tema de los gastos que tiene el empleador en ocasión del uso de todas las tecnologías y de todos los elementos que tiene que tener el trabajador en su domicilio, esto se satisface con una paga de los gastos, no remunerativa, conforme la ley, y se tiene que hacer cargo el empleador. Y si ocurriera, por ejemplo, algún desperfecto que le impidiera al trabajador

prestar el servicio, bueno, tiene que seguir cobrando su sueldo porque, en definitiva, es algo que excede a él y le compete al empleador. Después, el tema de la privacidad, es una cuestión también que puede llegar o que necesitaría más especificidad por la reglamentación; la ley establece que el empleador no puede en el sistema tecnológico que implementa en la computadora que está en el domicilio del trabajador, establecer software o sistemas de control que violen la intimidad del trabajador, todo esto va a estar intervenido, fiscalizado por el sindicato respectivo. ¿Qué otra cosa podría mencionarles? El tema de que se complementa la ley con las convenciones colectivas también es muy importante porque estas normativas, las convenciones colectivas, son las que van, en definitiva, a implementar el marco legal en el caso particular. Eso, digamos, es lo que le podría comentar respecto de la Ley de Teletrabajo que ha sido, sin dudas, una legislación muy cuestionada pero que, en definitiva, el teletrabajo ya existía en Argentina y en el mundo y por eso la necesidad de regulación desde mucho antes. Respondiendo a su pregunta, no creo que haya necesidad de una reforma integral de la LCT sino que está bien esta normativa particular complementada con las convenciones colectivas y con la reglamentación respectiva. **Dra. Seguí.** Señora Presidenta, ¿me permite una interrupción? **Leg. Najjar.** Sí, adelante. **Dra. Seguí.** Siguiendo la pregunta el doctor Cossio, en este sentido, doctora, para que la piense en este sentido. La regulación del teletrabajo es una de las tantas regulaciones compartimentales que tiene esta disciplina especial, que ya se van haciendo muchas, pero hay un asunto central que es el de cuánto el viejo concepto de relación de dependencia o el viejo concepto de dependencia sirve a la nueva realidad. Ese concepto que va quedando estrecho, que va quedando viejo, que se compone, fundamentalmente, o en buena de sus partes principales, por supuesto, de las prestaciones, de la forma en que la prestación de trabajo se hace, subordinada, sujeta a horarios, sujeta a instrucciones. La Ley de Contrato de Trabajo sigue teniendo esa dependencia como el sello, la matriz qué dice, usted está dentro de la Ley de Contrato de Trabajo o usted está fuera; sigue siendo esa dependencia y ese tipo de subordinación, y la regulación del teletrabajo y la regulación de un modo nuevo, novedoso, donde con esas regulación hacemos uno de los parches más que venimos haciendo, con la solidaridad hemos uno, para poder abarcar a los empleadores que contratan, que sub contratan, dónde se difumina y desaparece la figura del empleador, con la regulación del teletrabajo hacemos otra, tratando de captar esta forma de prestación pero, quizás la pregunta sea en torno de si la

mmmm
Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASESOR de la MAGISTRATURA

Ley de Contrato de Trabajo para abarcar la realidad actual de los nuevos trabajos, de las nuevas formas sin protección, necesita una regulación integral. ¿Entendió la pregunta?

Dra. Moyano. ¿Si la Ley de Contrato de Trabajo necesita la regulación integral? **Leg.**

Najar. Doctora Moyano, le hago una pregunta. ¿Su cámara la tiene desconectada de la computadora? porque no la veo centrada a la pantalla ¿puede ser? **Dra. Moyano.** Está

conectada la cámara, ¿ustedes no me ven? **Leg. Najar.** Seguramente usted visualizaba a

la persona que le estaba preguntando. **Dra. Moyano.** Yo estoy mirando a quién me pregunta y la cámara está arriba. **Leg. Najar.** Perfecto, muchas gracias, disculpe. **Dra.**

Seguí. La pregunta, para ser muy precisa, es. En torno de la dependencia, de cómo es de

finita la dependencia en la Ley de Contrato de Trabajo, ¿considera que serían precisas hacer reformas en torno de eso, lo que nos manda y lo que deja afuera y sin protección o

lo que deja adentro con protección? En torno de eso, ¿considera que habría que hacer

reformas? **Dra. Moyano.** Sí, desde ese punto de vista sí porque, claramente, la relación

laboral ha cambiado en su naturaleza, en la modalidad de prestación de servicio; se ha

previsto una prestación laboral en su mayor parte física, pero, desde el punto de vista,

quizás, de una ley de teletrabajo si está tocando las estructuras básicas de esa relación en

cuanto a la dependencia. O sea, la Ley de Teletrabajo sigue manteniendo la dependencia

que tiene un trabajador porque sigue habiendo un control, aunque no físico, en el mismo

lugar, pero la relación de dependencia se mantiene claramente. Entonces, quizás, para

ambicionar estas nuevas modalidades sí haría falta, para que sea una mejor técnica

legislativa, quizás si surgen nuevas figuras, hacer una reforma de la LCT. **Ley. Najar.**

Tiene la palabra el Legislador Albarracín. **Leg. Albarracín.** Doctora, mi pregunta es

sencilla y concreta, ¿cómo repercutió este sistema remoto que utilizó tribunales por la

pandemia, en todo lo que fue la conciliación laboral? **Dra. Moyano.** Le puedo contestar

de la experiencia que tengo en el juzgado, las audiencias de conciliación del 69 se

siguieron tomando, otras audiencias, por la imposibilidad, por su naturaleza, no se pueden

tomar vía remota, por ejemplo, las testimoniales, de manera que una audiencia del 69, una

notificación de convenio, todo eso sí lo podemos tomar. No ha variado, porque conforme

a nuestras estadísticas mensuales que tiene el juzgado, internas, no he notado una baja de

las conciliaciones en materia de audiencia del 69. O sea, no ha cambiado la exigencia de

la prestación del servicio de justicia en ese sentido porque, como le digo, la audiencia del

69 es una de las que sí podemos tomar vía remota; en cambio el proceso si se ha resentido

en el sentido del trámite probatorio porque hay audiencias, como le digo, una testimonial, no se puede avanzar, se tiene que declarar en suspensión, en autos, porque no se puede realizar una audiencia testimonial por vía remota. En su momento, hay jueces que han querido implementarlo, pero sí, claramente, puede llegar a traer problemas porque no se está en la presencialidad y no se puede ver la conexión de cómo se lleva a cabo esa audiencia. De manera que no hay una baja de solicitudes, ni de prestación de servicio de justicia en eso; por ejemplo, nosotros hemos tenido en el mes de noviembre 21 audiencias de conciliación y de las que no son de conciliación 24, por lo cual tenemos 45 audiencias en total que todas se la tomó vía remota. Así que, en ese sentido no ha habido una disminución. **Leg. Najjar.** Muchas gracias, doctora, por haberse presentado a la entrevista. Se retira de la sala virtual de entrevista la doctora María A. Moyano. **Doctora María Carmen López Domínguez. Entrevista.** Ingres a la sala virtual de entrevista la doctora María C. López Domínguez. **Leg. Najjar.** Buenos días, doctora, bienvenida a la entrevista. **Dra. López Domínguez.** Buenos días a todos, un gusto estar acá de nuevo, muchas gracias por la oportunidad. **Leg. Najjar.** Doctora, le quería preguntar ¿si se encuentra sola en el lugar desde donde está realizando la entrevista? También que mire constantemente la cámara cuando le efectúen las preguntas los consejeros y si tiene alguna duda y necesita que le repitan la pregunta háganos saber. **Dra. López Domínguez.** Sí, estoy sola, estoy en mi estudio pero estoy sola en mi despacho con la puerta cerrada y con auriculares como dice el protocolo. **Leg. Najjar.** Perfecto. Ahora le voy a pedir que se presente, que nos diga los antecedentes o cualquier otra cosa que usted crea conveniente que debemos saber. **Dra. López Domínguez.** Empiezo presentándome, mi nombre es María Carmen López Domínguez, tengo 43 años, soy egresada de la Universidad Nacional de Tucumán, me recibí de abogada en el año 2001 con una mención especial. Ya desde antes, desde principios del año 2000 había comenzado a trabajar, aprender, digamos, lo atinente a la Procuración en el estudio donde estoy trabajando ahora; años después de recibirme de abogada me recibí de escribana, pero siempre el ejercicio de la profesión fue en abogacía, principalmente, en el área del Derecho del Trabajo que es a lo que me dedico desde hace muchos años, desde hace, por lo menos, 18 años que estoy dedicándome al Derecho del Trabajo; y es de la experiencia de donde tengo mis mayores conocimientos o mis mayores aportes, si bien he hecho algunos posgrados en la materia y en alguna otra materia, creo que es la experiencia lo que me ha brindado los mayores herramientas. Estoy cansada


Dra. MARÍA SOFÍA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASesor de la MAGISTRATURA

hace 15 años, tengo cinco hijos, y hablando de mi profesión, siempre me he dedicado al ejercicio libre de la profesión. En el estudio donde trabajo al principio cuando yo entré éramos cuatro abogados ahora somos 13, hay además ocho empleados que hacen tareas de tipo administrativas. El Derecho del trabajo es una disciplina a la que me dedico y que me encanta, actualmente estoy cursando una maestría también en Derecho del Trabajo, que es una maestría virtual. Y bueno, hace un tiempo se abrió la posibilidad, hace unos años, de presentarme a estos concursos, creo que es un camino que se ha abierto y una oportunidad a la que me he visto llamada por una cuestión, posiblemente, de madurez personal, de madurez profesional, que creo que puedo hacer algún aporte y creo que es una etapa que voy concluyendo, la del ejercicio de la profesión, para abocarme ahora a esto que, la verdad es que creo que es un desafío y también es una responsabilidad de tipo social, porque me parece que en la sociedad todos ocupamos un lugar, por algún motivo tenemos oportunidades, y también creo que el gusto o las posibilidades van definiendo nuestro camino. Otra cosa que me parece importante decir es que nunca he trabajado bajo relación de dependencia, o sea, ni en forma privada y en forma pública, siempre ha sido independiente mi trabajo. ¿No sé si es suficiente? Reassume la Presidencia la doctora Eleonora Rodríguez Campos. **Dra. Rodríguez Campos.** Tiene la palabra el doctor Esteban Padilla. **Dr. Padilla.** Doctora, le quería presentar un caso a ver qué opina usted. Un contrato de trabajo que se inicia el 1 de marzo de 2020, el 31 de marzo de 2020 comienza a regir la prohibición de los despidos, que establece el decreto 329/20, ¿qué opina usted en el caso de una acción de reinstalación ante un despido que se produce, cuya notificación se remite el 29 de marzo, pero llega a esfera de conocimiento el 1 de abril? Le recuerdo que el contrato se inicia el 1 de marzo, o sea, estaba dentro del período de prueba. ¿Qué opina? ¿qué decisión tomaría en una acción de reinstalación? ¿Quiere que le repita la pregunta? **Dra. López Domínguez.** O sea, sería el inicio del contrato el 1 de marzo y la notificación se hace efectiva el 1 de abril. **Dr. Padilla.** Y el 31 de marzo comienza a regir el decreto 329/20 que establecía la prohibición de los despidos. **Dra. López Domínguez.** En realidad, yo creo que en ese tema no hay ni siquiera una doctrina de una opinión unívoca sobre todo por el tema del período de prueba, una cuestión es el carácter recepticio de la notificación pero, más que nada, creo que la cuestión a decidir es si el período de prueba es un despido sin causa, porque sabemos que la prohibición de los despidos es únicamente para los casos de los despidos sin causa o por fuerza mayor o por

disminución de trabajo. Yo creo que si es un despido invocando un período de prueba, no regiría la prohibición de despedir, esa es mi opinión, digamos, creo que es una cuestión que no está claramente definida en la ley, en la casuística, y mi opinión es, yo no ordenaría la reinstalación si se invocó, simplemente, el período de prueba y no alguna otra casual, porque muchas veces en la notificación no solamente se invoca el período de prueba sino que se invoca alguna causa y solamente el período de prueba se utiliza a los fines de sustraerse el pago de la indemnización. Pero si solamente se invoca el período de prueba, yo no haría lugar a la reinstalación. **Dra. Rodríguez Campos.** Tiene la palabra la doctora Seguí. **Dra. Seguí.** Doctora, buen día. Supongamos que una mujer trabajadora, madre reciente, fuera de este tiempo de pandemia, en un tiempo de normalidad, ha tenido su hijo, hace ya nueve meses, es decir que está fuera del período de protección de la Ley de Trabajo. Su hijito ha tenido problemas de salud, tiene el diagnóstico de una enfermedad, la madre ha pedido dos veces licencia por enfermedad del hijo, cuando se reincorpora, a los diez días siguientes es despedida invocando un despido sin causa. La mujer reclama ser reinstalada, dice que el despido es nulo, que es discriminatorio, invoca toda la normativa, la jurisprudencia. El trabajador responde, habla de su libertad de contratar, y de su facultad de despedir sin causa. Usted cree que tiene en el Derecho del Trabajo, hoy, en el sentido amplio, ¿cree que tiene forma de resolverle el caso con esas pruebas que tiene?, ¿cómo lo resolvería? ¿cree que tiene aportes desde otras miradas para resolverlo? **Dra. López Domínguez.** Usted me dice fuera de este contexto actual de emergencia, sino en tiempos normales, sin pensar en la prohibición de los despidos. Yo creo que es claro que el período de protección de la maternidad ha finalizado, o sea, que no es la maternidad la presunción que había que aplicar, pero me parece que ahí podríamos aplicar la ley 25652, la ley de la discriminación, digamos, o sea, tratándolo como despido discriminatorio, aplicando la doctrina de la Corte, en el sentido de la inversión de la carga de la prueba, habría que ver, por supuesto, el caso concreto, qué pruebas hay, pero si hay indicios que verosímilmente puedan hacer suponer que obedeció a su condición de madre y a la condición de salud de su hijo, que hacía suponer que las licencias iban a continuar pidiéndose y que iba a ser, de alguna manera, un escollo para el empleador, digamos, este problema de la trabajadora, yo creo que podría hacerse una inversión de la carga de la prueba de modo que el despido sin causa sea el empleador el que pruebe que, realmente, no era esa la causa, o sea, no fue la discriminación la causa. Entonces, ya el ilícito


Dra. MARÍA SOFÍA VACUL
SECRETARÍA
CONSEJO ASesor de la Magistratura

contractual de despedir con el pago de una indemnización tarifada, digamos, se deja de lado para plantear la nulidad de este despido con una posible reinstalación, ¿por qué? ¿Por qué nulidad?, porque sería un despido discriminatorio. **Dra. Seguí.** Y la perspectiva de género aporta casi una solución o la posibilidad de ayudar a la misma solución que como Álvarez con Cencosud, porque le da las mismas herramientas, es decir, le da la inversión de la carga de la prueba, en casos que no existiera “Álvarez c/Cencosud”. **Dra. López Domínguez.** Yo creo que por ese lado se podría resolver la nulidad del despido y la reinstalación. **Dra. Rodríguez Campos.** Tiene la palabra el Legisladora Albarracín. **Leg. Albarracín.** Doctora, yo quisiera preguntar ¿cómo repercutió este sistema remoto en el funcionamiento de tribunales en lo que fue la conciliación laboral? **Dra. López Domínguez.** Yo creo que el sistema remoto ha sido necesario y va avanzando hacia una mayor celeridad, al principio ha estado bastante difícil la adaptación tanto desde el lado de la actividad profesional como, supongo, desde el lado de las unidades judiciales; ha habido mucho trabajo. Desde el punto de vista de la conciliación, específicamente, yo creo que se ha dado no en el ámbito de las audiencias sino, básicamente, ha estado en manos de los abogados y de las partes, siendo la etapa remota de la conciliación el fin de la audiencia de ratificación, ya como el fin de un proceso que se ha dado por fuera, eso depende, básicamente, ya de la conciliación pero también puede haber sido un elemento la incertidumbre, la demora, puede haber sido un elemento que coadyuve a la conciliación porque las partes se han ido dando cuenta de que por lo menos este año las respuestas, por una cuestión generalizada, sin pensar que haya culpa de nadie, pero por una cuestión que a todos nos ha tocado soportar, la conciliación muchas veces ha sido una herramienta de solucionar conflictos por necesidad. Igualmente, el trabajo remoto, creo que es una cuestión que vino para quedarse y que es muy positivo, hay que pulir ciertas cosas, el expediente mixto creo que también es un problema que vamos a tener que zanjar y después cuestiones prácticas, relativas al ejercicio de la profesión, ya desde el tema remoto, creo que también han ido surgiendo pero que se van solucionando o que por lo menos se van a ir solucionando. ¿No sé si la pregunta es en cuanto a lo remoto dentro de Poder Judicial o también como etapa previa o sede administrativa? **Leg. Albarracín.** El contexto que generó en general en cuanto a la conciliación laboral, la posibilidad de que se lleve a conciliación si el sistema de funcionamiento en tribunales cómo fue la repercusión en la conciliación, tanto prejudicial como judicial. **Dra. López Domínguez.**

De lo judicial ya más o menos le di una respuesta; la prejudicial acá en Tucumán no ha funcionado, la Secretaría de Trabajo ha cerrado en marzo y hace dos semanas, aproximadamente, comenzó a funcionar con un sistema de turnos. Yo tengo convenios presentados pendientes de homologación en febrero o marzo, que no hemos podido terminar de cumplir, tengo experiencia de haber presentado convenios en otras jurisdicciones, por ejemplo, tengo una empresa que tenía sucursal en Mendoza, que tuvo que cerrar y ya en el mes de mayo pudimos presentar convenios, acuerdos, en la Secretaría de Trabajo en Mendoza, vía remota, y en menos de un mes tuve homologación administrativa y se pagó, con una atención muy eficiente de los conciliadores en la Provincia de Mendoza. Acá en Tucumán, de parte de la administración, no ha habido respuesta en la conciliación, exclusive ni siquiera en ratificaciones de acuerdo de reducción o de suspensión por el 223 bis, que era la única vía de suspensión, no se podían presentar los acuerdo y mucho menos obtener homologación. O sea que, desde el punto de vista prejudicial y administrativo, la virtualidad no nos ha ayudado para nada porque la Secretaría no estaba trabajando. Ahora, desde el punto de vista del Poder Judicial, las audiencias de conciliación, algunos juzgados han tenido demoras o más inconvenientes en fijarlas, pero ahora, actualmente, todos los juzgados laborales están fijando audiencias remotas para conciliación, para rectificación, audiencia del 69, audiencias del 42, o sea que en ese sentido si bien el trabajo por ahí está, como les decía, en las partes y en los abogados porque no hay un ámbito de encuentro, la audiencia es más bien para ratificar un convenio, no hay un ámbito como de encuentro entre las partes, es como previa a la audiencia pero sí está funcionando; funciona bien, está presente el juez, en todas las que tuve estuvo presente el juez. **Dra. Rodríguez Campos.** Tiene la palabra el doctor Cossio. **Dr. Cossio.** Doctora, usted habló del teletrabajo, me gustaría conocer su opinión sobre la nueva reglamentación dentro de la LCT por la 27555 de esta modalidad de trabajo y si usted cree que con esta regulación es suficiente para que el Derecho Laboral se ajuste a las nuevas modalidades de trabajo o cree que es necesaria una reforma integral de la LCT. **Dra. López Domínguez.** Yo creo que la ley de teletrabajo, si bien todavía no se aplica, ha recibido muchas críticas, principalmente porque el teletrabajo como se venía aplicando, creo que la regulación no aporta demasiado, inclusive, provoca limitaciones a las facultades sobre todo a las facultades de dirección del empleador. ¿A qué me refiero con esto? A que, digamos, está la opción del trabajador de hacer el cambio de lugar de


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASesor de la Magistratura

trabajo, siempre que el empleador tenga lugar, pero hay una limitación del empleador en su facultad de organización y de dirección para los casos en que no tuviera espacio físico, por ejemplo, o que necesitara cambiar de funciones al trabajador. Yo creo que si se da esta nueva modalidad de prestación de tareas, muchas empresas van a ir reduciendo sus espacios y algunos artículos de la ley pueden no ser prácticos en su aplicación. Pero bueno, me parece que era una reforma necesaria la adaptación y no veo que haga falta una reforma integral, tal vez sí incorporar otras cuestiones que se relacionan con el teletrabajo como es el trabajo en plataformas digitales, que también es una realidad; hay proyectos de reforma de la ley de contrato de trabajo ya con estado parlamentario desde principio de año, son cuestiones sí de *aggiornamento* de la ley de contrato de trabajo pero siempre pudiendo recurrir a los principios, creo que no hace falta una reforma tan profunda para adaptarnos a esta nueva tecnología y a esta nueva modalidad de prestación de tareas. **Dra. Seguí.** ¿Me concede una interrupción? **Dra. Rodríguez Campos.** Sí, doctora. **Dra. Seguí.** Doctora, el teletrabajo, la regulación del teletrabajo sería un aspecto de aquellos en los que hoy se está resolviendo de manera cada vez más diversa, la prestación del trabajo con la relación del mismo. Entonces, la pregunta del doctor Cossio, me parece que puede ser considerarse relacionada con otro problema más central. Sigue siendo el viejo concepto de dependencia, nacido en la revolución industrial, de ese trabajador que concurre siempre a la misma hora, que se va siempre a la misma hora, que recibe órdenes, que tiene el empleador, absolutamente, diversos empleados que reciben instrucciones precisas del empleador que sabe más que él. Esa dependencia que sigue mandando en su aspecto jurídico de la subordinación y que nos hace, a instancias del trabajo, dejar afuera y sin protección a muchos pseudos no trabajadores y dejar adentro en una sola operación a los trabajadores, esa nueva realidad en la que todos los días, desgraciadamente, estamos diciendo qué está dentro y que está afuera, el que está adentro y el que está afuera, eso ¿merecería una modificación? El teletrabajo es una, de esa forma diversa que se da, donde la dependencia empieza a mostrarse de diversas maneras. Me parece que la pregunta del doctor puede ir en torno de eso. ¿Merecería una modificación?, ¿merecería que el agente económico sea más firme para definirla a la dependencia? ¿O sigue usted con los conceptos de la subordinación jurídica que nos vienen mandando? **Dra. López Domínguez.** Es el tema de la evolución de la relación de trabajo donde ya no se da el trabajador por vista que va, como usted dice, a la empresa todos los días a cumplir

un horario sino que, evidentemente, el trabajo ha sufrido modificaciones y la relación de trabajo se ha visto modificada no sólo con el teletrabajo, como decía recién, el trabajo en plataformas, muchas veces hay un trabajador que está haciendo, por ejemplo, un trabajo de traducción acá en Argentina para una la empresa sueca, y entonces se desdibuja la persona del empleador, tiene que ver con una globalización del mercado de trabajo y en ese sentido, digamos, quedan fuera de protección muchos, aparentemente trabajadores autónomos pero que tienen una dependencia económica exclusiva de una empresa, porque ellos deciden qué trabajo van a hacer pero a su vez su dependencia económicamente es total, de determinados empleadores. Yo creo que, digamos, la dependencia cómo está definida, más allá de que sea técnica económica y jurídica y puede no darse algunos de estos elementos, es necesario mantener la estructura, por lo menos por ahora, tal vez yo soy muy conservadora en este sentido, puede ser la presunción amplia del artículo 23 y determinar, digamos, que se encuentran protegidos dentro de las disciplinas y dentro de una relación laboral, estos trabajadores también que, posiblemente, su dependencia técnica no sea tal como la tenemos pensada hasta ahora y así como usted decía, doctora, lo fundamental es la dependencia económica. **Dra. Seguí.** Pero en el mundo de hoy es la jurídica, o sea, el juez de hoy se guía por la dependencia jurídica, todavía no tiene el elemento, digamos, normativo. ¿Por qué? Sabe más que su empleador, no está sujeto a esas mismas órdenes, al mismo horario, y sin embargo depende económicamente. **Dra. López Domínguez.** Lo que pasa es que también en otros países o en otros regímenes ese trabajador para subordinado o el que es autónomo tiene también una protección de la seguridad social que nosotros no tenemos previstas, entonces, dejarlo fuera a ese trabajador implica muchas cosas, tanto para el trabajador, como para su familia, como para el momento que llegue a la edad jubilatoria, y entonces ahí también está el conflicto de que si la norma podría acoger a esos trabajadores o cambiar un poco el paradigma de lo que entendemos por dependencia; pero siempre trayéndolo al ámbito del Derecho del Trabajo como dependiente, para que tenga una protección legal amplia. **Dra. Seguí.** Claro, la pregunta era si como dependiente, pero con un haz de luz que ya no mire solo esa dependencia jurídica sino la económica y ahí es más grave, que afuera totalmente. **Dra. López Domínguez.** Queda afuera totalmente. **Dra. Rodríguez Campos.** Tiene la palabra el doctor Marquetti. **Dr. Marquetti.** Doctora, le hago una pregunta que no necesariamente tiene como respuesta jurídica sino más bien quiero conocer su perfil, qué


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASesor de la Magistratura

piensa al respecto, quiero conocerla. La Argentina es un país que se caracteriza, tiene altísimos niveles de desocupación, subocupación, pero tenemos que contratar trabajadores muy caros, aportes y contribuciones muy caras, legislaciones que se caracterizan, justamente, por la falta de flexibilidad, tenemos los sindicalismos muy fuerte que influyen fuertemente en las decisiones del gobierno y, lógicamente, ante esta situación, ese capital extranjero que necesitamos que venga a invertir, a darnos fuentes de trabajo, prefiere irse a Brasil, a Chile, a Perú, en dónde es totalmente distinto, no hay tanta presión fiscal cómo existe acá. ¿Usted piensa qué es necesaria una modificación de la legislación laboral para flexibilizar? ¿O se queda con los principios que impidan el derecho laboral? No sé si está clara la pregunta. **Dra. López Domínguez.** Sí, doctor, está clara la pregunta. Me parece que está referida a la flexibilización laboral de la que se habla frecuentemente. **Dr. Marquetti.** Flexibilización laboral y en general a todo lo que va en contra del trabajo, los costos de contratar, la presión fiscal, ¿es necesario disminuir todo eso? ¿escuchar menos a los sindicatos? **Dra. López Domínguez.** Partiendo primero de la flexibilización laboral de la que hemos escuchado hablar, sobre todo hace un par de años estaba sonando fuerte con algún proyecto de reforma, yo creo que esa flexibilización sería dar un paso atrás en lo que se viene logrando desde el punto de vista del derecho del trabajo, desde la ley de contrato de trabajo en adelante. Sí también quiero admitir que los costos fiscales de los empleadores, que tienen que asumir los empleadores, son altos. Eso sí podría modificarse, pero tendría que ser ya con un aporte, digamos, del Estado, la reducción de los costos, pero nunca en perjuicio del trabajador porque el margen que tiene el trabajador, o sea, no tiene margen de pérdida el trabajador. Entonces, creo que sí se reduce el costo se reducen tanto aportes, contribuciones y una relación entre el empleador y el Estado, por ejemplo, hay países en Europa que están utilizando como herramienta para tratar de crear fuentes de trabajo y salir de la situación de la pandemia, una reducción de jornada de trabajo como fomento de creación de empleo pero siempre apoyado por una menor presión fiscal para los empleadores. Pero bueno, más allá de eso que por ahora no lo veo viable acá en la Argentina, justamente, donde el régimen es al revés de esto que estoy contando, de la reducción laboral, porque si uno tiene que considerar a un empleado con jornada reducida, justamente, los costos son mayores porque hay que contribuir al cien por cien del pago de la obra social, por ejemplo. Pero más allá de eso, que yo no comparto que la flexibilización laboral en tanto en detrimento de los beneficios que tiene

el trabajador o de la protección de las leyes laborales, sí creo que, por ahí, lo que falta en este país para la inversión es mayor seguridad en cuanto a las inversiones, digamos, tenemos la inflación altísima y, lamentablemente, es una coyuntura que tenemos que pasar y que en Argentina la hemos pasado ya muchas veces, pero no echando mano, justamente, de la parte más débil, de este sujeto de preferente tutela constitucional como lo ha llamado la Corte en Aquino y no disminuir la protección legal del trabajador como para generar mayor inversión en el país. **Dra. Rodríguez Campos.** Tiene la palabra el doctor Vals. **Dr. Vals.** Doctora, de los distintos principios del Derecho del Trabajo, ¿hay alguno que en su ejercicio profesional usted haya tenido la sensación que los jueces no lo aplican demasiado, que podrían aplicarlo más, le quedó en algún juicio esa sensación de decir quizás si hubieran aplicado este principio, la solución al caso hubiera sido distinta y que eso, si llega al cargo, también le haga repensar en el ejercicio de su función judicial? **Dra. López Domínguez.** Hay un principio que para mí es fundamental, no es que no digo que no se aplica, pero creo que es como rector, qué es el de la irrenunciabilidad de derecho, que posiblemente sé dé que este principio muchas veces cuando hay algún acuerdo, sobre todo extra judicial, sin homologación, o alguna cuestión que se resuelve antes, muchas veces no es receptado, con algunas renunciaciones, ya sea a elementos sustanciales o no sustanciales de la relación laboral. Yo creo que el principio de irrenunciabilidad es una característica fundamental del derecho del trabajo, hay que estar siempre atento, porque es un Norte que tenemos que seguir, más allá del principio protectorio con sus especies como el principio de ante la duda, *in dubio pro operario*, pero creo que el principio de irrenunciabilidad es el que, por ahí, se deja de lado. **Dra. Rodríguez Campos.** Doctora, en caso de acceder a la Magistratura ¿cuáles serían las áreas en las que usted decidiría seguir capacitándose o seguir formándose?, ¿cuál sería su interés en este sentido? **Dra. López Domínguez.** Básicamente lo propio del Derecho del Trabajo, que es mi especialidad, pero más allá de eso me parece importantísimo el Derecho Procesal, siempre he pensado que sabiendo el Derecho Procesal, desde el punto de vista de la profesión, uno puede ganar o perder un juicio, digamos, por el Derecho Procesal. El Derecho Constitucional también me parece que es un área que todos tenemos que interiorizarnos o ir tratando de profundizar, obviamente, uno no puede abarcar todo, pero tratando de profundizar. Y en lo referido a la gestión, hoy en día la gestión es importantísima porque el liderazgo de una unidad judicial, yo creo que el juez tiene que


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ACESORIAL de la MAGISTRATURA

estar involucrado en la gestión, no puede delegar la gestión únicamente en el Secretario o en los funcionarios sino que involucrarse, y eso también requiere especialización, en gestión de personal, en gestión de procesos, en gestión de recursos técnicos. Es amplísima la gama de lo que uno tendría que estudiar, en general, yo soy inquieta en cuanto a tratar de estar formándome permanentemente, pero bueno, me parece que eso puede ser como un pantallazo general de otras áreas que uno tendría que profundizar. **Dra. Rodríguez Campos.** Muchas gracias, doctora. **Dra. López Domínguez.** Gracias a todos, un gusto estar acá y los felicito por haber seguido adelante con los concursos, con las entrevistas, los exámenes, que debe haber sido un gran esfuerzo tratar de coordinar eso, pero la verdad es que nadie se hubiera imaginado a principios de año que esto dure tanto. Gracias a Dios hemos podido seguir y estar donde estamos. **Dra. Rodríguez Campos.** Muchas gracias, doctora por sus palabras. Se retira de la sala virtual de reunión la doctora María C. López Domínguez. **Doctora María Constanza Romero. Entrevista.** Ingres a la sala virtual de reunión la doctora María C. Romero. **Dra. Rodríguez Campos.** Buenos días, doctora. Le tengo que preguntar si se encuentra sola en el lugar desde donde están realizando la entrevista. **Dra. Romero.** Sí, me encuentro sola. **Dra. Rodríguez Campos.** Doctora, ¿ya hemos tenido una entrevista por Zoom con usted? **Dra. Romero.** No, es la primera vez. **Dra. Rodríguez Campos.** Doctora, le vamos a pedir que durante todo el tiempo que dure la entrevista mira exclusivamente la pantalla, no mire hacia los costados; también le vamos a pedir que si no entiende alguna pregunta que le hace alguno de los consejeros no las repite en voz alta si no le vamos a pedir que le pide que se la vuelven a formular. Esta entrevista se articula de esta manera, comienza con unos minutos que usted va a tener para presentarse, son los minutos suyos, absolutamente, y luego recién vienen las preguntas de los consejeros. En esos minutos nos puede contar todo lo que usted quiera, lo que le parezca importante, lo que a usted le parezca relevante para la entrevista, no importa que ya nos lo haya contado en otra entrevista anterior, este es un curso nuevo así que nos puede contar todo lo que le parezca importante en su presentación. Así que, doctora, muy bienvenida a esta entrevista por *zoom*, la escuchamos atentamente. **Dra. Romero.** Mi nombre es María Constanza Romero, soy abogada, escribana, procuradora, egresada de la Universidad Nacional de Tucumán, que me parece un dato relevante. He ejercido la profesión durante aproximadamente ocho años, he ingresado al Poder Judicial con el primer concurso que se abrió para el ingreso; he comenzado como ayudante judicial

en el Juzgado entonces de Conciliación y Trámite de la I Nominación, en el año 2012 y a partir de ahí desarrollé toda mi carrera judicial. Del Juzgado de la I, con ese cargo, he pasado al Juzgado de la III, cuando se creó por primera vez el cargo de relator, que era el cargo de encargado mayor auxiliar del juez, se llamaba en ese momento, y en el año 2014 me ascienden con el cargo de Prosecretario de Cámara y me desempeñé desde ese momento y hasta el año 2019, hasta comienzos de 2019, en la Cámara de Apelaciones del Trabajo en la Sala I, como relatora del doctor Mercado. Después de eso, actualmente me desempeño como Secretaria del Juzgado del Trabajo de la VIII Nominación, desde comienzo de 2019. Desde que me recibí soy una estudiosa del Derecho Laboral, es la rama del Derecho que siempre me ha gustado y a la que siempre me he dedicado, he tenido también la oportunidad de especializarme en cuestiones de Derecho Procesal y, actualmente, estoy cursando la maestría en Derecho Laboral en la Austral, que es la primera vez que se la dicta. **Dra. Rodríguez Campos.** Muy bien, doctora, vamos a empezar con las preguntas. Tiene la palabra la doctora Seguí. **Dra. Seguí.** Doctora, vamos a hacer un ejercicio que es así. Supongamos que fuera de este tiempo de pandemia, una madre reciente, trabajadora, que tuvo su hijo hace más de siete meses y medio, ha tenido dos licencias por enfermedad de su hijito, cuando concluye la segunda licencia, a los diez días siguientes, es despedida, supuestamente sin causa. La mujer demanda su reinstalación, dice que su despido es discriminatorio, que es por causa discriminatoria, que fue despedida en su condición de mujer, madre, el empleador invoca su libertad de contratación protegida constitucionalmente y dice que la regulación de la Ley de Contrato de Trabajo en ese aspecto, que permite al empleador despedir sin causa, es una reglamentación de esa libertad, que por eso él debe indemnizar sin causa y que estando en el ámbito de esa no discriminación y de esa potestad, de despedir sin causa. ¿Tiene usted en el Derecho del Trabajo hoy o con aportes transversales posibilidad de resolver esto en forma favorable a la mujer y con qué pruebas? ¿Qué pruebas tendría y por qué? ¿Tiene en el Derecho Laboral o con otras miradas esta posibilidad? **Dra. Romero.** Sí, claramente, creo que es el típico caso que exige y que viabiliza fallar con perspectiva de género. En el caso que usted me plantea está claro que no rige la presunción del despido discriminatorio que prevé la Ley de Contrato de Trabajo, porque usted me habla del vencimiento del plazo de los siete meses y medio posterior al parto, cuando se produce el despido. Creo que la mujer madre integra el colectivo vulnerable potencialmente


Dra. MARIA SOFIA MACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASesor de la MAGISTRATURA

discriminable más elocuente en la actualidad. La posibilidad de declarar la nulidad del despido y de ordenar la reinstalación tendría sustento normativo en la 23592, que prohíbe la discriminación y en el conjunto de tratados internacionales con jerarquía constitucional a partir de la reforma del 1994, o sea que están contempladas en el artículo 75, inciso 22); y los convenios de la OIT, que tienen jerarquía superior a las leyes: el convenio 111; el convenio 158, aunque no estaba ratificado por la Argentina, que lo invoca la misma Corte en el emblemático caso de “Álvarez c/Cencosud”; el convenio 156, que no es un detalle menor, porque regula el tema de la igualdad y la no discriminación en el empleo de los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares; la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer. Es decir que todo el plexo normativo de los derechos humanos permitiría fallar en este sentido, es decir, admitir la pretensión. En el caso que usted me plantea, creo que presentaría dos cuestiones conflictivas, por decirlo de alguna manera: la primera es que los operadores jurídicos lo planteen al caso desde la visión o desde la perspectiva de la 23592, porque en rigor de verdad, el sistema de la Ley de Contrato de Trabajo sabemos que consagra la presunción circumscripita en el tiempo, estos siete meses y medio que usted me hablaba. Y por otro lado, está la cuestión de la carga de la prueba. Sabemos que los actos discriminatorios aparecen como neutros, que es el caso que usted me está planteando. O sea, tenemos una mujer embarazada que sale de la zona de protección de la Ley de Contrato, que después es madre, goza de licencia por el 208, o sea, por enfermedad inculpable, enfermedad de su hijo y se la despide sin causa. En principio, aparentemente, el acto no tendría un móvil discriminatorio. Entonces, es muy importante el tema de la carga de la prueba. Otro de los fallos emblemáticos sobre esta cuestión, donde se regula el tema de la actividad probatoria de alguna manera del *onus probandi*, es el famoso caso “Pellicori” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. En ese caso la Corte establece una distribución de la carga de la prueba con distintas intensidades. El padre de la teoría de las cargas dinámicas de la prueba, que es Peyrano, dice que ni en “Cisneros” ni en “Pellicori”, ni en “Álvarez c/Cencosud” la Corte aplicó la teoría de la carga dinámica; pero lo que sí exige la Corte a quien invoca un acto discriminatorio es que acredite los hechos que *prima facie* evaluados resulten adecuados para inducir la existencia del acto discriminatorio. De esa manera pesará sobre la patronal, o sea sobre el empleador, la carga de demostrar que el despido en rigor obedeció a un motivo objetivo y razonable, sin que se exija que el

empleador acredite la configuración de una injuria en los términos del 242 de la Ley de Contrato de Trabajo. Y con respecto a la última parte de su pregunta, ¿cómo entroncan los dos derechos?, quiero decir dos cosas al respecto. Comparto la opinión de Mario Ackerman sobre que el despido sin justa causa no es un derecho del empleador, es un ilícito contractual; por lo tanto, considero que en principio no está permitido. Y, por otro lado, en esta ponderación de derechos constitucionales -usted me hablaba de la libertad de contratación- el límite, claramente, es la no discriminación. Amerita la reinstalación, porque creo que la mujer madre requiere una tutela judicial mucho más intensa y creo que es una responsabilidad de todos los operadores jurídicos asumir esta realidad sobre la mujer embarazada y madre, la necesidad de una tutela intensa para erradicar el tema de la discriminación en razón del sexo, que claramente constituye un supuesto al respecto.

Sra. Seguí. ¿Y no le parece, doctora, ya que hablamos de discriminación de la mujer y ya que hablamos de perspectiva de género, que la situación de la mujer madre es, justamente -creo que lo dijo- la de un colectivo potencialmente discriminable? No digo que sea la totalidad, pero es una gran parte de ese colectivo, sin caer en biologicismo que hoy en día estaría mal visto. Porque también habría que contemplar padres adoptantes y padres que por otras técnicas hoy son padres y madres. ¿No está ahí, si hablamos de mujer -en el concepto de mujer que hasta hoy nos ha regido- el grueso de esto potencialmente discriminable, mujeres como madres, después de toda la violencia?

Dra. Romero. Sí, totalmente. Ah, eso también es otro detalle no menor. Primero le voy a contestar esto que usted me está diciendo. Yo creo que sí, porque tiene que ver estrictamente con los patrones estereotipados que imperan socialmente con respecto al rol de la mujer que son contruidos con base en conceptos de inferioridad y subordinación. ¿Qué quiero decir con esto? ¿Por qué considero que integran un colectivo potencialmente vulnerable? Porque el primer juicio de valor que existe respecto de la mujer madre es que va a dejar de cumplir con sus deberes laborales con la eficacia y la eficiencia que lo hacía antes de serlo. Entonces, definitivamente, constituye o forma parte de un colectivo discriminable en razón del sexo. A raíz de lo que usted me está diciendo de la violencia, me parecía bueno poner de relieve que la 26485, que es la Ley que regula todo el trámite para erradicar, sancionar y prevenir la violencia contra la mujer, considera a la discriminación un acto de violencia. Y el decreto reglamentario de esa ley, que si bien la Corte en ninguno de los fallos que he citado lo invoca, que es el Decreto n° 1011 de 2010, regula todo el trámite


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASesor de la MAGISTRATURA

al que debe ocurrir la mujer víctima de violencia y ahí establece un sistema muy simplificado con respecto a la actividad probatoria; establece que es suficiente que se acrediten indicios que sean lo suficientemente graves, coherentes y concordantes para que se invierta la carga de la prueba. Me parece que estaría bueno importarlo para poder garantizar la igualdad de la mujer y evitar la discriminación en el plano del Derecho Laboral, porque no hay dudas de que la eficacia o la consolidación del derecho depende y está muy subordinado al tema de la actividad probatoria. **Sra. Seguí.** Muchas gracias, doctora. **Dra. Rodríguez Campos.** Tiene la palabra la contadora Marta Najar. **Leg. Najar.** Doctora, ¿considera que existe en la actualidad un marco legal adecuado para combatir el acoso sexual, laboral? Usted, como mujer, ¿qué aportaría desde el Poder Judicial si es que llega a ser jueza como para combatir este flagelo que afecta a las mujeres trabajadoras? **Dra. Romero.** Bueno, tiene íntima vinculación con la respuesta que acabo de darle a la doctora Malvina Seguí. Creo que la 26485 y la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer o la Convención de Belém Do Pará, que es la Convención Interamericana que replica la Convención Internacional - y en esto lo voy a citar al doctor Julio Simón- son normas que integran el derecho positivo en las condiciones de su vigencia y que obligan a los Estados que lo han firmado y lo han ratificado, a adoptar medidas positivas para ponerle fin al tema del acoso laboral, que también tiene que ver con esto de los patrones estereotipados sobre el rol, el comportamiento y la conducta de la mujer. ¿Qué haría como jueza? Como el fallo reciente que ha sacado la doctora Mena de Bulacio, que es la titular del Juzgado de la VII Nominación, evitar circunscribir el pronunciamiento judicial a una mera reparación económica, es decir, a condenar a pagar indemnizaciones y, por ejemplo, disponer que los miembros directivos, el empleador o quien fuere responsable de ese tipo de acto que claramente constituye un acto de violencia, se capaciten en este tema. Creo que nosotros estamos en una etapa de transición con respecto a la concepción social de lo que es la igualdad entre el hombre y la mujer -esto es sin ánimo de ideologizar ni proselitismo, sino que es un dato de la realidad- la necesidad de educar y promover el abandono de este concepto cosificado de la mujer. Así que me parece de muy buena técnica jurisdiccional adoptar este tipo de medidas, que vaya más allá del resarcimiento indemnizatorio. Y creo que existe el plexo normativo con jerarquía constitucional y superior a las leyes -como le decía a la doctora- que así lo permiten y lo exigen. **Leg. Najar.** Gracias, doctora. **Dra.**

Rodríguez Campos. Tiene la palabra el doctor Luis Marquetti. **Dr. Marquetti.** Doctora, tiene algunos años trabajando en el Poder Judicial, acostumbrada al manejo del expediente, que es un trámite largo, de muchos años. ¿Qué opina de la oralidad en el proceso laboral? ¿A dónde la ubicaría usted a la oralidad? **Dra. Romero.** Sí, la verdad es que tengo un par de años y con el transcurso de los años y con la implementación del expediente judicial, estoy convencida de que se pueden implementar muchas herramientas para conseguir el tan deseado objetivo de la celeridad y de la concentración. ¿Dónde ubicaría la oralidad? En los que tienen otros códigos procesales nacionales, la famosa audiencia de vista de causa. Creo que una vez trabada la litis sería muy beneficioso en pos de garantizar estos objetivos que acabo de mencionar, la oralidad; de modo tal que trabada la litis, determinados cuáles son los hechos admitidos y cuáles los hechos controvertidos, las partes puedan ofrecer la prueba, el juez pueda valorar *prima facie* cuáles son las pruebas pertinentes, cuáles no, siempre respetando, por supuesto, el principio de la amplitud probatoria, resolver las oposiciones, recibir las pruebas que sean posibles en ese momento y diferir las que no se puedan producir. Pero creo que esa es la oportunidad para implementar la oralidad, después de trabada la litis. **Dr. Marquetti.** Muchas gracias, doctora. **Dra. Rodríguez Campos.** Doctora, le consulto cuál es su opinión -algo acaba de decir- respecto de la utilización de las nuevas tecnologías. Y después, ¿qué valor cree que hay que darle al intercambio por Whatsapp dentro del proceso laboral?, teniendo presente que en esta época de pandemia entendemos que esto ha sido muchísimo más común y mucho más asiduo que lo que venía sucediendo en épocas de normalidad. Cuénteme su reflexión: ¿qué opina usted, piensa que esto va a generar planteos futuros que no hemos visto ahora o ya los estamos viendo? Cuénteme cuáles son sus impresiones. **Dra. Romero.** Perdón, ¿cuál es la primera parte de la pregunta? **Dra. Rodríguez Campos.** Es que nos ubique cuál es su pensamiento respecto a la utilización de las nuevas tecnologías. Y en consecuencia, toda esta utilización que se ha venido realizando y, particularmente, ya entrando en el proceso laboral, la importancia la envergadura que usted le daría al intercambio por Whatsapp. **Dra. Romero.** Bueno, con respecto a la implementación de la tecnología a mí realmente me ha parecido un auténtico logro. La verdad es que no manejar papeles, que pueda subirse una presentación vía web, me parece maravilloso; acorta los tiempos procesales, permite imprimirle mayor celeridad, permite corregir. Es verdad que todavía observamos algunas dificultades, por


Dra. MARÍA SOFÍA NACUL
SECRETARÍA
CONSEJO ASesor de la MAGISTRATURA

ejemplo, las presentaciones que exceden la cantidad de megas o cuando se quiere ofrecer como prueba un video o audios o ese tipo de cuestiones. Pero creo que los abogados están sorteando los obstáculos y poniéndose en órbita con respecto a estos cambios. A mí criterio y más allá de las vicisitudes que creo que son normales que ocurran en cualquier transición, creo que es altamente positivo desde todos los puntos de vista. Por ejemplo, conozco un juzgado que cuando se trata de ese tipo de pruebas, ha implementado el uso del Google Drive y por medio de un código QR uno puede acceder a la documentación ofrecida como prueba por la otra parte. Es cierto que he escuchado algunas quejas o alguna incertidumbre sobre la veracidad, sobre la autenticidad. Me ha pasado ver escritos judiciales con firmas que están insertas cuando no tienen firma digital, ya depende del juez qué tipo de escrito se trata dentro del trámite, qué importancia tiene, qué valor se le atribuye, cómo se lo suple. Entonces, creo que la digitalización es un camino que vamos transitando conjuntamente el Poder Judicial con los abogados, que en el día a día nos encontramos con obstáculos y problemáticas que en forma conjunta estamos tratando de sortear, pero creo que no cabe otra posibilidad y que sin dudas es muy positivo, altamente beneficioso y es cuestión de tiempo. ¿Qué pasa con respecto al Whatsapp? Es como que es la reina del proceso laboral, que es la prueba testimonial, intenta ser reemplazada por esta prueba del Whatsapp o de los intercambios de emails, por ejemplo, también. Entonces, estamos asistiendo a un giro copernicano en materia de la prueba. También estamos enfrentándonos de acuerdo a cómo se presenta, si se la desconoce, se la ofrece como prueba documental -así se la ofrece-; si se desconoce la autenticidad, quién tiene la carga de acreditar la autenticidad. Estamos en el campo de lo que la Corte de la Nación ya se ha pronunciado al respecto: el intercambio de correspondencia ¿es privado o no es privado? Es decir, por un lado, creo que la prueba tecnológica va a reemplazar a las tradicionales pruebas en el proceso; y, por otro lado, también creo que va a presentar ese desafío de ver cuál es la eficacia probatoria que se le confiere y con qué parámetros. Así que bueno, creo que todavía estamos descubriendo esa cuestión. **Dra. Rodríguez Campos.** Así es, doctora, estamos descubriendo. Y creo que con la pandemia y el aislamiento creo que se van a presentar situaciones que en épocas de normalidad no se habían presentado. Le damos la palabra el doctor Luis Cossio. **Dr. Cossio.** Doctora, hablando de la implementación de todo esto, de lo digital, ha eclosionado el trabajo remoto o teletrabajo. Quiero conocer su opinión sobre la regulación legal de esta

modalidad de trabajo que ha eclosionado y si usted cree que con esta regulación el Derecho del Trabajo se ajusta suficientemente a la realidad o cree que es necesaria una reforma integral, por qué no, de la LCT. **Dra. Romero.** Esta ley que se ha sancionado el 20 de agosto producto de las circunstancias, la 27550, tiene una serie de particularidades. Primero, sabemos que la norma va a entrar en vigencia 60 días después de finalizado el aislamiento social preventivo y obligatorio que, en virtud del Decreto n° 875 -si mal no recuerdo- va a ser a mediados de enero del año que viene, y 60 días después va a entrar en vigencia. Y tiene dos particularidades esta ley: la primera, es que delega gran parte de la reglamentación específica en la negociación colectiva. Entre paréntesis, que no es un dato menor: Argentina es el primer país en Latinoamérica que tiene una asociación sindical de trabajadores de personal de plataforma, se llama APP. Y esta es una de las particularidades que tiene la norma. En rigor, lo que hace la ley es fijar parámetros generales a lo que se va a ajustar la reglamentación específica que va a dejar en manos de la negociación colectiva y de la autoridad de aplicación, que es el Ministerio de Trabajo. ¿Qué creo yo que hace la ley? Recoge una realidad innegable y prevé los distintos tópicos que se pueden presentar. ¿Qué quiero decir con esto? El teletrabajo, primero, es una modalidad de la contratación, lo incorpora en el Título III como artículo 122 bis; está sujeto a una serie de requisitos formales que son imprescindibles. El contrato del trabajo tiene que ser por escrito, se tiene que respetar la jornada de trabajo; la de la 11544, o sea, el orden público laboral se tiene que respetar; se garantiza el derecho a la desconexión; se prevé la inclusión de los accidentes que ocurran -porque cuando hablamos de teletrabajo estamos hablando de las personas que prestan tareas fuera del establecimiento del empleador, es decir, principalmente, en la casa-; se prevé las enfermedades profesionales y los accidentes que ocurran dentro del artículo 6°, apartado 2 de la 24557; prevé una especie de *ius variandi*, el trabajador que prestaba servicios de manera presencial puede hacerlo en forma remota y sin perjuicio de eso le concede la posibilidad de revocarle al trabajador unilateralmente la decisión y el empleador deba garantizarle la reincorporación; en el derecho a la desconexión establece una presunción en los términos de la 23592; si el empleador no respeta la jornada o usa algún tipo de ardid para perjudicar al trabajador que tiene a su cargo un menor de 13 años o a una persona con discapacidad, se entiende que el acto es discriminatorio, se presume discriminatorio. En fin, el marco normativo me parece que tiene lineamientos precisos, ajustados a las circunstancias, que


Dra. MARÍA SOFÍA NACUL
SECRETARIA
COORDINADORA de MAGISTRATURA

al legislador en este caso no se le ha escapado absolutamente nada y creo que es importante -y por eso hablaba de la Asociación del Personal de Plataformas- delegar en los sindicatos la posibilidad de legislar en particular, porque son los sindicatos los que representan los intereses colectivos de los trabajadores y considero que son los que están en mejores condiciones de pactar -valga la redundancia- las condiciones en que se va a desarrollar esta nueva modalidad de prestación de tareas que, como le decía, doctor, está ya inserta en la realidad de nuestros días y no la podemos desconocer. Creo que tiene normas muy positivas que podrían proyectarse al campo de la Ley de Contrato de Trabajo -y para vincular lo que me está preguntando con lo que me preguntó la doctora Malvina Seguí- tiene esta parte de norma procesal vinculada con la carga de la prueba que amerita ciertos temas dentro de la LCT que sean incorporados, en mi humilde opinión. **Dr. Cossio.** Muchas gracias, doctora. **Dra. Seguí.** ¿Me concede una interrupción, Presidenta? **Dra. Rodríguez Campos.** Adelante, doctora Seguí. **Dra. Seguí.** Doctora, la pregunta del doctor Cossio puede extenderse hacia eso que se llama crisis de la dependencia. Es decir, si no podría pensarse que a partir de estas revelaciones que nos hace el teletrabajo, donde hay muchas otras, que demuestran que la relación de trabajo ha cambiado y que la dependencia jurídica, fundamentalmente, resulta corta para decir quién queda adentro de la protección y quién queda afuera, ¿no cabría empezar a pensar en una reforma de la Ley Contrato o del estatuto que tuviera -pensemos abstractamente- una reforma de todo el régimen que nos permita tener un concepto de dependencia que no haga pie solo en lo jurídico, que haga pie en la dependencia económica un poco más, por ejemplo, para abandonar el viejo concepto fordista del trabajador prestando servicios siempre de la misma forma, sometido a instrucciones, subordinado jurídicamente, que cumple tareas en el mismo lugar? **Dra. Romero.** Sí, totalmente. Bueno, esto ya ha sido puesto en el tapete con el tema del trabajador económicamente dependiente. Me refiero al tema de la concurrencia de la dependencia técnica, jurídica y económica para poder calificar una relación jurídica como contrato de trabajo, de modo tal que quede incluido en el sistema protectorio. O sea, esto viene desde hace un tiempo, incluso, cuando se hablaba de la reforma laboral, la necesidad de abandonar este concepto de las tres dependencias. Y bueno, creo que es una cuestión que no sé si hace falta una reforma legislativa. Creo que esto es más bien una interpretación doctrinaria y jurisprudencial, muy arraigada, por cierto. De hecho, sabemos que es doctrina legal de la Corte Suprema de Justicia de

Tucumán que tienen que concurrir las tres dependencias para que podamos calificar al vínculo como vínculo laboral, cuando la realidad demuestra que hay distintos campos y distintas actividades donde ya la subordinación o la sujeción técnica y jurídica empieza a desdibujarse cada vez más. Es el caso de los mal llamados trabajadores autónomos económicamente dependientes. Y la gran discusión que viene desde hace un par de años ya, para ver si están incluidos o no. Creo que es una cuestión de perspectiva de qué interpretación hagamos del Derecho del Trabajo, de qué interpretación hagamos de las normas internacionales para saber qué es lo que tiene que abarcar este sistema tuitivo y protectorio de la Ley de Contrato de Trabajo. **Sra. Seguí.** Muchísimas gracias. **Dra. Rodríguez Campos.** Muchísimas gracias, doctora, por esta entrevista. La saludo en nombre de todos los consejeros. **Sra. Romero.** Muchísimas gracias, doctora. Muy amables. Hasta luego. Se retira de la sala virtual de reunión la doctora María C. Romero. **Doctor Ramón Ricardo Rivero. Entrevista.** Ingres a la sala virtual de reunión el doctor Ramón R. Rivero. **Dra. Rodríguez Campos.** Muy buenos días, doctor Rivero. Muy bienvenido. **Dr. Rivero.** Buenos días. Muchas gracias. **Dra. Rodríguez Campos.** Primero le vamos a preguntar, doctor, si se encuentra solo en el lugar desde donde está realizando la entrevista. **Dr. Rivero.** Sí, me encuentro solo. **Dra. Rodríguez Campos.** Le vamos a pedir que todo el tiempo que dure esta entrevista mire exclusivamente a la pantalla, no mire hacia los costados; también le vamos a pedir que si no entiende alguna pregunta no la repita en voz alta, sino que le pida al consejero que se la formuló que se la repita. Le cuento cómo se articula esta entrevista: comienza con su presentación y luego continúa con las preguntas de los consejeros. En la presentación usted nos puede contar todo lo que le parezca relevante. Nosotros estamos acá para escucharlo, así que todo lo que a usted le parezca importante traer a este Concurso de su actividad profesional, de sus antecedentes académicos -aunque ya los haya presentado ante el CAM- todo lo que a usted le parezca importante contarnos en el marco de este Concurso, estos primeros minutos son para que usted nos lo cuente. Así que, doctor Rivero, lo vamos a escuchar atentamente. Estos minutos son suyos. **Dr. Rivero.** Buenos días a todos, muchísimas gracias. Mi nombre es Ramón Ricardo Rivero. Soy abogado litigante en el Fuero Laboral, predominantemente. Actualmente he terminado una maestría de Derecho de Trabajo y Relaciones Internacionales y estoy en la presentación de la tesis, que se demoró porque es un acto que debe ser presencial y por la cuestión de la pandemia no podemos

terminarlo. También estoy haciendo una especialización en Derecho de Daños en la Universidad Nacional de Tucumán, que también está próxima a terminar. En mi profesión adquiriré un conocimiento del Derecho del Trabajo a través del fenómeno social, es decir, de la fenomenología. Se adaptaría más a lo que Carlos Cossio consideraba la Teoría Ecológica del Derecho, entendida como la conducta humana en interferencia intersubjetiva. En ese sentido la normativa se aplicaba al caso concreto con la visita de un cliente y desde ahí diseñar un caso. Creo que la experiencia que me ha dado el conocimiento laboral del Derecho desde este punto de vista es importantísima en el Derecho del Trabajo, porque esta es una de las ramas del Derecho que se forma a través del diálogo y a veces del conflicto social, a diferencia de otras ramas, de otras normativas, que quizás directamente, legalmente, desde un legislador pueden diseñarse con más facilidad. El Derecho del Trabajo tiene esta cuestión de la realidad, del encuentro, de la participación social, que a mí me parece muy interesante. Y desde ese punto de vista es que lo profundicé y, posteriormente, había que sistematizar el conocimiento y estoy en ese estado. Creo que en su momento se decidió la apertura de los seis juzgados nuevos y desde mi profesión me decidí a participar. Estoy muy agradecido, feliz y contento por haberlo hecho. He aprendido muchísimo más. Creo que siempre se puede aprender y como le dije en una entrevista anterior, me parece una forma democrática de elegir jueces por lo cual comparto totalmente y me alegra formar parte de este proceso. Eso es todo.

Dra. Rodríguez Campos. Le damos la palabra al doctor Esteban Padilla. **Dr. Padilla.**

Yo le quiero presentar un caso práctico y ver cómo lo resolvería. Es un contrato de trabajo que se inicia el 1 de marzo de 2020; el 31 de marzo se dicta el Decreto n° 329/20 que prohíbe los despidos. El día 29 de marzo, al trabajador le cursan un telegrama notificando ese despido que le llega el 1 de abril, o sea, dentro del período de prueba. Ante una acción de reinstalación que inicie ese trabajador, ¿cómo cree usted que lo resolvería o qué decisión tomaría y con qué sustento? ¿Necesita que se la repita a la pregunta? **Dr. Rivero.**

En todo caso yo digo qué interpreté de los hechos y si es correcto, sigo adelante. Se trata de una relación laboral iniciada el 1 de marzo, termina con la comunicación del despido decidido dentro del período de prueba y llega con posterioridad a la vigencia del Decreto n° 329/20 que declara la nulidad de los despidos sin causa; y el trabajador acude a la Justicia por una acción de reinstalación. **Dr. Padilla.** Así es el caso. ¿Cómo lo resolvería usted? **Dr. Rivero.** Creo que la normativa vigente aplicable es por el efecto recepticio de

las comunicaciones laborales, es el momento en que recibe la comunicación de despido, esto sería el 1 de abril de 2020. A ese momento ya se encontraba vigente, porque la vigencia comenzó desde el día de su publicación, el Decreto n° 329/20 que prohíbe los despidos sin causa o fundados en causa de fuerza mayor o disminución de trabajo. Ya antes la sanción de este despido era la nulidad del acto disolutorio. Ya antes, en el año 2019, justamente por la emergencia ocupacional, el Decreto n° 34/2019, tenía disposiciones similares, porque justamente trataba de prevenirse despidos masivos, por una crisis que existía en nuestro país con anterioridad de la pandemia. A diferencia del Decreto n° 329/2020, el Decreto n° 34/2019 disponía no la nulidad como sanción, sino que duplicaba la indemnización. Expuesto este marco normativo y los hechos, como lo dije anteriormente, cabría entrar a analizar el contenido de la comunicación de despido, porque si la comunicación dice que es que no pasó el período de prueba, no lo satisfizo el rendimiento que tuvo el empleado, el contenido de eso demostrará la seriedad o no de la decisión rupturista. Si el caso me es sometido y yo observo que esa seriedad no existe, indudablemente que se tratará de un despido sin causa y, por lo menos, habría que ver el cumplimiento de los demás supuestos, pero ya entraríamos en una situación favorable - por lo menos presuntivamente- a acoger una acción de reinstalación. Ahora, supongamos que el planteo, la decisión del empleador de romper el vínculo dentro del período probatorio, realmente la haya encontrado justificada. Ahí, primero, tendríamos que analizar, también, si se trata de una actividad esencial, que a partir del 18 de marzo tenemos el ASPO y a partir del ASPO se prohibieron determinadas actividades, salvo las esenciales. O sea que eso también es otro elemento que habría que analizar. Si el trabajador se encontraba eximido de prestar servicios o algún motivo con posterioridad a esa decisión de carácter gubernamental hubiera habido una razón como para que ese trabajador perdiera la confianza como para continuar trabajando en cuanto a su capacidad en la tarea que realizaba. Bueno, esos serían los elementos a analizar en el caso concreto para ver si se acoge. Pero, por toda esta situación de crisis, es como que existiría una predisposición a considerar esta medida en cierto sentido abusiva y, por lo tanto, prohibida por la normativa. En la práctica -y esto es salir un poco del ejemplo- a veces se llevaron medidas un poquito más sofisticadas, como por ejemplo llevar y hacerlo presentar una renuncia. Pero en el caso que me plantea esas serían las cuestiones a considerar y en base a lo que me encuentre, será la decisión. Ahora, supongamos que se


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO RESOLUTIVO de la MAGISTRATURA

trate de una PYME -que no me dijo en el caso- pero analizando las posibles vicisitudes que pueda tener ese caso o que se trate de una empresa que ha cerrado, que realmente el cumplimiento de la reinstalación -que es lo que me está pidiendo el trabajador- no se pueda cumplir, habría que ver la posibilidad de demostrar esa situación o, primero, aplicar Astreintes hasta que el condenado demuestre que no puede cumplir y después poder convertirla en una indemnización duplicada en base al artículo 34. **Dr. Padilla.** Gracias, doctor. **Dra. Rodríguez Campos.** Tiene la palabra la doctora Malvina Seguí. **Dra. Seguí.** Doctor, también es una pregunta sobre un caso práctico. Supongamos que una madre reciente, que ha tenido su hijo hace más de siete meses y medio, hace nueve meses, que ha tenido dos licencias por enfermedad de su hijito, que tiene un diagnóstico de una enfermedad; diez días después de reincorporarse de la segunda licencia, es despedida sin causa, invocándose despido sin causa. La mujer demanda su reinstalación con fundamento en que su despido es por causa discriminatoria por su condición de mujer madre. Pide su reinstalación, pide salarios caídos; el empleador se defiende diciendo que está en el ámbito de su libertad el contratar, constitucionalmente protegida, y que las normas le permiten despedir sin causa con la reglamentación de dicha libertad en el ámbito del Derecho del Trabajo. ¿Usted cree que hoy tiene herramientas dentro de este Derecho para resolver favorablemente a la mujer ese pedido de reinstalación? ¿Y cómo haría con la prueba si lo resolviera de forma favorable? **Dr. Rivero.** Sí, yo creo que sí tiene. La protección de la Ley de Contrato de Trabajo, que data del año 1974, mediados del siglo pasado, es un indicio de protección el hecho de que se haya pasado los siete meses y medio con posterioridad al nacimiento; no implica, o sea, puede que esa protección no funcione; pero existen otras normativas, otras disposiciones que pueden resultar aplicables. Entre ellas tenemos la ley antidiscriminación que trae, si se quiere, una sanción más grave que la prevista en la Ley de Contrato de Trabajo, que solo se resolvía con una indemnización equivalente a un año de remuneración. Acá, directamente, se podía pedir la nulidad de un despido en esa circunstancia, siempre que se demuestre que existe acto de discriminación. Creo haber entendido que en este caso no había invocación de causa para el despido, era un despido incausado; entonces, la comunicación en sí no nos dice mucho. Entonces, tenemos que abordar el comportamiento anterior a la ruptura de las partes, concretamente cómo tomó el empleador esta licencia previa -que en el ejemplo, después de la licencia, la trabajadora

volvió a pedir otra licencia por enfermedad- si eso fue acogido favorablemente o si existen pruebas de que el empleador tomó mal esta nueva licencia, la imposibilidad de contar con esta trabajadora en su plantel; en donde podemos encontrar indicios de actividad discriminatoria. Si ello fuera así, justamente porque las relaciones laborales se dan en el ámbito donde existe el poder, no digo absoluto, pero sí el poder preponderante del empleador, y que maneja las comunicaciones y lo que puede salir de ahí, es muy difícil encontrar o reconstruir que verdaderamente pudo haber una intención. Pero si existiesen indicios de esa intención, existen parámetros en base a convenciones internacionales y a interpretaciones que de esas convenciones realizan los organismos internacionales que resultan ser, cuando se tratan de cuestiones de derechos humanos de jerarquía constitucional -en nuestro país, después de la reforma del año 1994, artículo 72, inciso 22)- por las cuales podría ser indicio de que estamos en presencia de un acto discriminatorio, para una parte de la doctrina dice que consistiría en la inversión de la carga de la prueba; otros hablan de un relajamiento del deber probatorio. Pero de todos modos, lo concreto es que se colocaría en cabeza del empleador la demostración de que su decisión no fue por un acto discriminatorio. No necesariamente tiene que demostrar que se trata de un acto justificado a los efectos laborales; puede ser un acto que no sea justificado a los efectos laborales, pero sí que demuestre que no hubo una intencionalidad de discriminación o de afectar a la mujer por el solo hecho de haber sido madre o por el solo hecho de ser mujer. Esto forma parte, a mi modo de ver, de nuevos lineamientos que necesariamente deben aplicarse en los Tribunales, sobre todo por la reforma en el año 2015 del Código Civil y Comercial Común, que en sus primeros artículos indica que las sentencias judiciales deben utilizar los tratados de Derechos Internacionales, que la interpretación debe ser acorde a ellos y que la razonabilidad en la aplicación de la norma debe regir a todas las sentencias. Entonces, las cuestiones del caso particular van a ser fundamentales para determinar la existencia o no de discriminación. Y en este sentido, el relajamiento de las reglas de la carga probatorio es uno de los elementos con el cual se trata de compensar la hipo-suficiencia que tendría la trabajadora en el pleito de este tipo. Este año en nuestro país, además, se ha ratificado el Convenio 190 que prohíbe el acoso y la violencia. Y el acoso no solo es sexual. El acoso se refiere a cualquier actividad o actitud o procedimiento o práctica por parte del empleador que cause daño injustamente -en este caso- a una trabajadora. Entonces, aquí tenemos de nuevo elementos que están


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETERIA
CONSEJO ASesor de la MAGISTRATURA

en nuestra legislación y de aplicación obligatoria por parte de los Tribunales que nos pueden servir de parámetro para resolver el caso particular. Como le digo, en este caso, demostrado si realmente por parte del empleador le causó una molestia el hecho de que la trabajadora no pueda reintegrarse en forma inmediata a su lugar de trabajo, tendrá que demostrar que la despidió por otro motivo. Y si no lo hace, un magistrado estaría autorizado a presumir que se trata de una cuestión de discriminación y ordenar la reincorporación más todos los salarios caídos, si es que así ha sido solicitado. **Sra. Seguí.** Muchas gracias, doctor. **Dra. Rodríguez Campos.** Doctor, le pregunto: en caso de acceder a la magistratura, ¿qué valor o importancia le daría usted al intercambio de Whatsapp que se da entre el trabajador y el empleador? ¿Usted cree que podría ser algún tipo de prueba? En ese caso, ¿cuál? ¿Cree que puede en algún punto suplir algún punto de notificación o comunicación?, ¿en qué condiciones? Y esta pregunta, como ya es general y sobrevolando todo: ¿a usted le parece, además, que en esta época de pandemia este intercambio se ha incrementado? ¿Usted cree que pueden darse situaciones nuevas que hasta ahora no se hayan planteado o situaciones en este uso de las nuevas tecnologías en esta relación laboral? **Sr. Rivero.** Sí, yo creo que es importante. Creo que el uso de la tecnología y de las redes sociales ha llegado para quedarse. Creo que va a tener aplicación dentro del proceso; reemplaza en muchos sentidos a la comunicación tradicional; realmente la cantidad de comunicaciones en las redes a través de Whatsapp ha pasado a ser lo popular, lo común, entonces, el magistrado debe *aggiornarse* a todas estas situaciones. Por supuesto que la autenticidad en el sentido de la prueba de Whatsapp en el caso de ser negada, tendrá que ser confirmada por una pericia informática en donde se demuestre que no ha sido sacada de un mismo aparato; una cuestión, según lo que entendí por algunas charlas y cursos a los que asistí, es importantísimo que no haya salido de ese lugar del cual se emitió a los efectos de demostrar la trazabilidad de esas comunicaciones. Bueno, si se demuestra, por supuesto va a ser válido. Concretamente, en Tucumán, es muy común el trabajo de temporada. El trabajo de temporada en la caña o en el citrus, sobre todo. El trabajador de cosecha, según la Ley de Contrato de Trabajo el empleador lo que tiene que hacer es publicar en el diario de mayor circulación qué día se inicia la temporada. Resulta que en la práctica no todos los trabajadores se reincorporan el día que la publicación lo ha señalado, pero cada trabajador, cada cosechero pertenece a una cuadrilla que está integrada por un capataz y a través de un grupo Whatsapp. O sea, el

capataz le dice: "Pasamos a las 6:00 de la mañana en colectivo". O sea, todas las comunicaciones se realizan por Whatsapp. Por supuesto que este tipo de comunicaciones, si es que la empresa reconoce que tal persona era el capataz, implica un principio de prueba favorable para el trabajador, para decir: "Bueno, yo lo esperé y no me pasaron a buscar. Me dijeron que quedaba para la segunda tanda, no entré". Y no quedar como lo que sucede cuando el trabajador intima para que se aclare su situación laboral, le dicen: "No, usted no se presentó el día tanto conforme a publicación realizada conforme a la normativa de la Ley de Contrato de Trabajo". Entonces, nosotros tenemos un elemento donde esta comunicación puede tener una importancia radical. Sobre todo, porque en las empresas no se acostumbra, en el comienzo de la temporada, dar una constancia a quienes se presentaron y no comenzaron a trabajar inmediatamente, que también eso es otro aspecto que no viene a la pregunta, pero sí tiene algo que se podría modificar en la Ley de Contrato de Trabajo, decir: "Bueno, lo vamos a reincorporar dentro de dos semanas", que es comprensible, porque no todos pueden ingresar al mismo tiempo. Pero después esa nebulosa se usa en contra del trabajador como para decir "Incumpliste tu principal deber, que era presentarte al comienzo de la temporada". Así que para mí es fundamental, sí, seguramente. **Dra. Rodríguez Campos.** Muy bien doctor. Le agradecemos y lo saludamos en nombre de todos los consejeros. Gracias por esta entrevista. **Dr. Rivero.** Muchas gracias y hasta luego. Se retira de la sala virtual de sesión el doctor Ramón R. Rivero. **Doctor Carlos Luis Álvarez. Entrevista.** Ingresa a la sala virtual de reunión el doctor Carlos Luis Álvarez. **Dra. Rodríguez Campos.** Buenas tardes, doctor. Muy bienvenido a esta entrevista. **Dr. Álvarez.** Buenas tardes. Muchas gracias. **Dra. Rodríguez Campos.** Le tenemos que preguntar si se encuentra solo en el lugar desde donde realiza esta entrevista. **Dr. Álvarez.** Sí, estoy solo. **Dra. Rodríguez Campos.** Le vamos a pedir que todo el tiempo que dure la entrevista mire exclusivamente a la pantalla, no hacia los costados; y también le vamos a pedir que si no entiende alguna pregunta no la repita en voz alta, sino que le pida al consejero que la formuló que se la repita. El Reglamento me dice que le tengo que explicar cómo es esta entrevista y yo le cuento que esta entrevista comienza con su presentación y, luego, continúa con la pregunta de los consejeros. Su presentación son los minutos que usted tiene para contarnos todo aquello que a usted le parezca relevante traer a la entrevista. Nosotros estamos acá para escucharlo, así que todo lo que a usted le parezca importante dejar en este concurso, usted

mmmm
Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASESOR de la MAGISTRATURA

tiene libertad para contarnos. Así que, doctor, estos primeros minutos son suyos. Lo escuchamos atentamente. **Sr. Álvarez.** Gracias. Es medio complicado, porque hacer una autorreferencia siempre da un poco de vergüenza. Pero bueno, mi nombre es Carlos Álvarez, soy no asiduo rendidor, pero normalmente vengo rindiendo en algunos concursos. Decididamente me inspira el ingreso al Poder Judicial a partir de una cuestión llamativa que ha pasado en mi vida. Como siempre he trabajado en la actividad privada, en una oportunidad me tocó trabajar en la Administración Pública en un cargo equis en un municipio y advertí en ese puesto, es decir el trabajo de la Administración Pública, cómo podía ayudar a terceros. Si bien la actividad privada, donde el abogado ayuda a la parte que le toca defender o a la que le toca como actor, en la Administración Pública esa finalidad de colaborar y de servir al bien público es mucho más tangible y es mucho más efectiva y más directa. Eso, por un lado. Y por el otro lado, otra de las cosas que ha generado el interés mío ha sido que una editorial de acá, de Tucumán y de Córdoba, me había ofrecido escribir en una oportunidad un artículo y a partir de eso comencé un estudio de diferentes ramas del Derecho, inclinándome, básicamente, por el Derecho Constitucional. Y ese devenir de estudio me ha ido dando la pauta de determinar claramente que sí tengo la vocación de pertenecer al Poder Judicial. Creo que a partir de ahí, como servicio de justicia o como servicio público, más que nada, servicio de justicia es una herramienta fundamental en un Estado de Derecho a partir del cual, por medio de la sentencia como producto final, es donde se puede colaborar y servir a la sociedad en general. Básicamente, esa es mi idea, esa es mi necesidad y a eso apunto, sea en este Concurso o en los que vengan; y sobre eso estoy trabajando. Lamentablemente, tengo que decir que por cuestiones naturales o biológicas, que no soy joven, pertenezco a una generación donde el estudio se terminaba en la Facultad y uno se dedicaba prácticamente al ejercicio de la profesión. Eso ha generado que los antecedentes personales no sean en cuanto al puntaje los que necesito para poder competir en cierto grado de igualdad de condiciones respecto de los concursantes que pudieron acceder a esos beneficios. De manera que a partir de eso y contrastando con los resultados de los concursos, este año ha sido prácticamente destinado al perfeccionamiento en cuanto a los puntajes se refiere. Así ingresé en la Escuela Judicial de la Nación, todo este año estuve cursando; salí sorteado, también, en la Escuela Judicial del Consejo de la Magistratura de la Provincia; estoy haciendo la especialización y la maestría del Derecho Constitucional de la Universidad

de Bologna; la diplomatura de Constitucional de la Universidad Austral y un sinnúmero de cursos que lo que buscan es generar la mayor cantidad de puntaje, para por lo menos ponerme en igualdad de condiciones, nada más. Y aprovecharlos, si no es por esto, en mi actividad personal. Eso es Carlos Álvarez. **Dra. Rodríguez Campos.** Muchas gracias, doctor. Y qué bueno que esa inspiración haya sido esta vocación de servicio a través de la función pública, que es en lo que yo coincido plenamente, es un servicio. Le pasamos la palabra al doctor Esteban Padilla. **Dr. Padilla.** Le quería presentar un caso práctico, saber cuál es su opinión. Un trabajador que ingresa el 1 de marzo de 2020 a una empresa. El día 29 de marzo le remiten el telegrama despidiéndolo sin causa. El 31 de marzo comienza a regir el Decreto n° 329/2020, que prohibía los despidos sin causa. El telegrama le llega al trabajador el día 1 de abril de 2020. Teniendo en cuenta que el contrato de trabajo se inicia el 1 de marzo de 2020, el despido se produce durante el período de prueba. En una acción de reinstalación, ¿qué es lo que considera usted? ¿Estaríamos en presencia de un despido prohibido, con lo cual habría que reinstalarlo al trabajador, o bien es la extinción del vínculo durante el período de prueba y sin derecho a indemnización y menos aún a la reinstalación? **Dr. Álvarez.** Bueno, en principio el despido se produce a partir de la notificación, es decir cuando el empleado toma conocimiento del despido por la carta documento; es decir, cuando ingresa en la esfera del conocimiento. De manera que se produce cuando ya está en vigencia la suspensión de los despidos. Eso por un lado. Por otro lado, si bien el despido se produce durante el período de prueba, estoy absolutamente convencido que no se trata de un despido en realidad. El período de prueba, cuando el empleador hace uso de esa facultad, que si bien es a favor de las dos partes, en realidad no está despidiendo, sino comunicándole que a lo mejor no es de su agrado o que no cumple con las condiciones que él necesita para ese trabajo. Por otro lado, acá se presenta la situación de lo que varios autores llaman una especie de tensión de derechos. En situaciones excepcionales -como la que se está viviendo, de pandemia- donde si bien el empleador tiene la facultad del despido o de comunicar que no va a continuar la relación laboral, acá se produce algo -lo que voy a decir no es jurídicamente correcto, no porque sea malo, sino porque a lo mejor no está bien visto- creo que hay situaciones excepcionales donde el derecho del trabajo se convierte en un derecho transaccional. Y en este derecho transaccional, en realidad, es una doctrina que viene desde Chile donde dice que sin dejar de prestar atención en los


Dra. MARÍA SOFÍA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASesor de la MAGISTRATURA

principios protectorios de los derechos del trabajo, tenemos que ver todas aquellas medidas que tiendan a no solo la continuidad de la relación laboral, sino la generación de relaciones laborales. Ahora, volviendo a la tensión de derechos, ¿qué es lo que ocurre? Surgieron dos fallos en la Cámara Nacional del Trabajo al respecto: en uno revocó la cautelar donde se lo reinstalaba al trabajador; y en el otro, confirmó. Es decir, dos criterios totalmente distintos. En el que confirma la reinstalación, confirma la cautelar, se basa en los principios protectorios y en los tratados internacionales, en recomendaciones de la OIT. Y en el fallo que lo rechaza, se basa exclusivamente en la facultad del empleador. La posición mía en esto es medio ecléctica y necesariamente tiene que intervenir el juez en un sentido un poco más activo, es decir, en el activismo judicial. ¿Por qué? Si bien la norma de la Ley del Contrato de Trabajo permite comunicar la no continuidad de la relación laboral durante la etapa de prueba, la situación y el contexto económico, social y epidemiológico, lo coloca al trabajador en una situación de mayor vulnerabilidad. Para mí la solución es -siguiendo a otros autores que hablan de cómo hay que interpretar la norma, cómo argumentar algo- voy a decir cuál es mi posición: como juez suspendería el efecto de los tres meses estos del período de prueba hasta tanto las condiciones del Decreto del Ejecutivo y de las condiciones sanitarias, permitan que la empresa pueda reactivar su actividad. Porque vuelvo a decir, vuelvo a ponderar el derecho del trabajador con el derecho de la empresa. El derecho de la empresa, también, visto desde un punto de vista social, tiene la obligación de colaborar con la sociedad, pero no a costa de su empobrecimiento o de consecuencias que terminen fundiéndola. Pero la primera actividad de la empresa es colaborar con la sociedad y con la manutención del trabajo, como fuente elemental de riqueza al grupo social al que pertenece el trabajador y como sujeto de especial tutela, según los fallos “Aquino”, “Vizzoti”, etcétera. ¿Por qué suspendería? Esto se circunscribe a criterios donde hablan de una interpretación creadora del Derecho. Yo suspendería el efecto de los tres meses hasta tanto se reintegre la situación anterior a esa y a partir de ese momento, darle la facultad al empleador de hacer uso o no de esa facultad. Y le voy a decir más por qué lo argumento de esta forma. Porque durante la suspensión de los despidos, el Estado Nacional generó distintas herramientas para ir paliando la situación económica de las empresas que no podían trabajar. ¿Me explico? Para mí esa sería una solución. En realidad es desajustada de acuerdo a lo que dice la ley; es verdad, a lo mejor no es lo que nos dice la ley, pero una interpretación racional, prudente, que

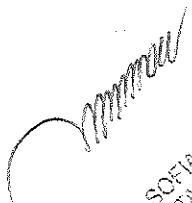
atienda al fin protectorio, analizada desde la herramienta que da el Poder Ejecutivo para sustentar a la empresa y desde el punto de vista social que debe cumplir la empresa, hago esa interpretación y aplicaría ese criterio en el fallo. No es una locura, ¿no? **Dr. Padilla.** Gracias, doctor, me quedé sin audio. **Dr. Álvarez.** Pensaba que había tirado cualquier cosa. Perdón. **Dra. Seguí.** No, es original. **Dra. Rodríguez Campos.** Además, acá las preguntas son de opinión y justamente queremos conocer su opinión. No hay bien y mal. **Dr. Álvarez.** ¿Es que sabe qué pasa, doctora? En la situación de pandemia que se está viviendo -por eso hablaba de un derecho transaccional del Derecho del Trabajo en esta situación- en esta situación reina, más que nada, el principio de buena fe y de colaboración de las partes en el contrato del trabajo. La buena fe del trabajador de poner todo su esfuerzo en la medida de sus posibilidades y en tanto y en cuanto no esté enfermo; y la buena fe del empleador de mantener la fuente de trabajo, cueste lo que cueste. Porque el empleador, finalmente, si bien podrá ver disminuido sus ingresos o su capitalización, el fin último, el fin social, trayendo incluso a San Agustín, es el fin de la empresa. Tiene un fin social que le permite obtener ganancia, por supuesto. **Dra. Rodríguez Campos.** Muy bien, doctor. Le damos la palabra al doctor Luis Cossio. **Dr. Cossio.** Aprovechando su preparación en Derecho Constitucional, me gustaría conocer su opinión sobre la constitucionalidad de los decretos de necesidad y urgencia, sobre todo, de los últimos que han prorrogado la imposibilidad de despido y la doble indemnización, teniendo en cuenta que está sesionando el Congreso de la Nación. **Dr. Álvarez.** ¡Eso está discutido hasta en Noruega! Yo creo que, comparto lo que dije antes: cuando hay dos derechos en juego, que es el derecho a la Salud Pública o la protección a la Salud Pública ante una situación de pandemia y el derecho a la libertad de circulación, por ejemplo, ocurre lo que varios autores citan como necesidad de ponderación de derecho. En ese análisis de ponderación de derecho, a los fines argumentativos, es determinar en un balance cuál de los dos derechos -si bien los dos son de reconocimiento constitucional y convencional- debe ceder; no suprimirse, sino ceder, disminuir. pero aquél que en esa ponderación de principios o derechos constitucionales o convencionales, restrinja alguno de estos derechos, a él le corresponde con mayor obligación fundamentar debidamente las causales y las razones por las cuales lo hace. Creo que este decreto al que usted se refiere ha hecho esta ponderación, pero si usted lee el considerando no existe una fundamentación acabada de porqué va a restringir otros derechos. Es decir, creo que el


Dra. MARÍA SOFÍA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO RESOLUTIVO DE LA MAGISTRATURA

fin del decreto de necesidad y urgencia es constitucional. Después, fue acatado finalmente por la cámara, y fue aprobado por la cámara. Yo digo que en este decreto no existe inconstitucionalidad, bajo ningún punto de vista. Sí creo que deben mejorarse los procedimientos de los dictados de los decretos de necesidad y urgencia, y creo que la ley de aprobación o rechazo de estos DNU de la Bicameral debe mejorarse, porque, incluso, fíjese usted, doctor, que la Bicameral tiene un plazo para expedirse y en caso de silencio se supone aprobado el decreto, lo cual es un contrasentido porque esos DNU a veces terminan legislando sobre atribuciones propias y exclusivas del Congreso, de manera que, a lo mejor, debe modificarse el sentido del silencio. De hecho, hay constituciones provinciales en las que el silencio implica el rechazo del DNU. No sé si está contestada la pregunta. **Dra. Rodríguez Campos.** Tiene la palabra el doctor Luis Marquetti. **Dr. Marquetti.** Buenas tardes, doctor. Si usted tuviera la posibilidad de integrar alguna comisión reformadora del Código Procesal Laboral, ¿qué aportaría para mejorar el procedimiento que tenemos y en especial lo que tiene que ver con la duración de los juicios? **Dr. Álvarez.** Yo implementaría el proyecto de reforma del Código Procesal Civil en cuanto a la oralidad. Creo que eso es fundamental. Si bien la audiencia de conciliación tiene algunos matices de esa oralidad, no terminan de cumplirse finalmente. De hecho, no son pocos los casos en los cuales practicada la audiencia de conciliación esa misma acta no provee las pruebas. Hay ocasiones en las que los abogados tienen que volver a presentar es escrito diciendo: “Che, yo no fui a la audiencia, por favor provean las pruebas”; entonces, es un dispendio jurisdiccional sin sentido, como el mismo Código lo establece. Pero sí incorporaría dentro de las características del procedimiento laboral la oralidad. **Dr. Marquetti.** ¿En qué etapa? **Dr. Álvarez.** En la etapa de la audiencia de conciliación. La audiencia de conciliación pasaría a ser la audiencia preliminar. **Dr. Marquetti.** ¿Ahí ofrece las pruebas? **Dr. Álvarez.** No. A la audiencia preliminar la inicio como si fuese la audiencia de conciliación. El juez ya sabe cuáles son las pruebas, el juez ya sabe cómo está trabada la litis. Es como el estudio del caso, el método del caso, ni más ni menos. La oralidad del proceso es, básicamente, una idea norteamericana donde las partes antes veían el proceso y lo conocían al caso de punta a punta con las pruebas. Saben cuándo ganan, cuándo pierden, qué pedir, qué no pedir, hasta dónde. Entonces, ya me voy a la audiencia de conciliación, que es la preliminar, con las pruebas ofrecidas. A partir de ahí trato de buscar el avenimiento de las partes; el juez, en función de todos los elementos

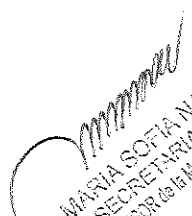
que tiene aportado por las partes, incluida las pruebas, empieza su trabajo preliminar; fija el plan de trabajo y, luego, finalmente, en la audiencia complementaria ya tiene producida las pruebas. Doctor, imagínese lo que demora una prueba pericial con pedidos de aclaratoria, informe de los peritos, impugnación. Si en la audiencia complementaria yo ya tengo producida las pruebas y lo tengo al perito en la habitación de la par, el juez lo llama y resuelve ahí qué es lo que quiso decir en el informe. Y también agregaría el alegato oral inmediato, que era el famoso alegato *in voce* de antes, en Penal, que era más complicado, por supuesto, y acotado al tema. Tampoco se puede permitir que un abogado, fundamentando un recurso o en un alegato, se ponga a invocar a Savigny, a Alberdi; no, tiene que estar centrado, tiene que estar estudiado. Y una de las reformas que le haría es que previo al alegato haya un cuarto intermedio de veinte minutos o de media hora, o a lo mejor de un día, si se quiere, porque después de producidas las pruebas en esa audiencia complementaria y de haber escuchado al perito, a lo mejor el alegato que uno lo trae ya estudiado desde estudio, tiene que ser modificado porque hay circunstancias que hicieron que se modifique. Creo que debería empezarse por una experiencia piloto, en realidad.

Dra. Rodríguez Campos. Muchas gracias, doctor. Lo saludo en nombre de los consejeros. **Dr. Álvarez.** Doctora, ¿puedo hacer una manifestación? **Dra. Rodríguez Campos.** Adelante, doctor. **Dr. Álvarez.** Yo tengo algunos antecedentes que son de público conocimiento, a partir de los cuales he tomado ciertas resoluciones en las que he tratado de preservar la institucionalidad del Consejo de la Magistratura y la de los integrantes del Consejo. Aparte, también quiero aprovechar la oportunidad para agradecerles a los funcionarios del Consejo de la Magistratura y a los empleados la voluntad y la paciencia que nos tienen, y a ustedes, igual que a ellos, la implementación de todos estos sistemas remotos de entrevista o reuniones. Estoy totalmente de acuerdo, me parece fabuloso y espero que puedan seguir bajo el mismo sistema. Nada más. **Dra. Rodríguez Campos.** En nombre de los consejeros y mío le agradezco la referencia que hace de los funcionarios y del personal del Consejo de la Magistratura, porque realmente es un equipo muy comprometido, ha trabajado con muchísimo esfuerzo para poder llevar adelante esto en épocas de pandemia, para que podamos continuar funcionando. Así que, bueno, desde ya muchísimas gracias por haber hecho referencia a nuestro tan maravilloso equipo de trabajo. **Dra. Seguí.** Gracias por su participación, doctor, y por la originalidad de las respuestas, también. Se retira de la sala virtual de reunión el doctor Carlos L.


Dra. MARÍA SOFÍA VACUL
SECRETARÍA
CONSEJO ASERON de la MAGISTRATURA

Álvarez. **Doctor Marcos Manuel Alzabé. Entrevista.** Ingresa a la sala virtual de reunión el doctor Marcos M. Alzabé. **Dra. Rodríguez Campos.** Buenas tardes, doctor. Bienvenido a esta entrevista. Doctor, le tengo que consultar si se encuentra solo en el lugar desde donde está realizando la entrevista. **Dr. Alzabé.** Estoy solo, doctora. **Dra. Rodríguez Campos.** Le vamos a pedir que durante todo el tiempo que dure la entrevista mire exclusivamente a la pantalla. Le vamos a pedir que si no entiende alguna pregunta no la repita en voz alta, sino que le pida al consejero que se la vuelva a formular. Le cuento que esta entrevista comienza con su presentación y luego continúa con las preguntas de los consejeros. En su presentación siéntase libre de contarnos todo lo que a usted le parezca relevante traer a este concurso. Tiene la palabra, doctor. **Dr. Alzabé.** Mi nombre es Marcos Manuel Alzabé. Soy abogado. Me recibí en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la UNT en el año 1990. Empecé la profesión libre y en el año 1992 fue designado secretario de un juzgado de Familia y Sucesiones de este Centro Judicial, en la IV Nominación. Empecé mi carrera judicial en ese juzgado, pasando a los dos años al Juzgado de la II Civil y Comercial Común, hasta el año 1997, que fui designado juez de Faltas de la Municipalidad de San Miguel de Tucumán y empecé ahí mi carrera como abogado libre, en el libre ejercicio, y como juez de Falta administrativo. Desde el año 2007 hasta el año 2018, durante 18 años, fui presidente del Tribunal de Faltas, así que, además de mi función como juez de Falta, tenía la superintendencia en el Tribunal de Faltas, en cuanto a los empleados y demás, llegando a manejar 160 empleados. En el año 2010 gané el concurso para el cargo de profesor auxiliar en la Cátedra del Trabajo y la Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la UNT. Hasta el momento sigo en la cátedra, ahora como jefe de trabajos prácticos. Estoy casado hace 30 años. Tengo 3 hijos cuyas edades van desde los 28 años hasta los 22 años. Y, bueno, acá estoy a disposición de ustedes para lo que quieran preguntar. **Dra. Rodríguez Campos.** Tiene la palabra el doctor Padilla. **Dr. Padilla.** Buenas tardes, doctor. Felicitaciones por esta instancia. Muy buen desempeño. Yo le quería plantear un caso práctico para ver qué opina. Un trabajador ingresa el 1 de marzo de 2020 en dependencia. El día 29 de marzo le remiten una carta documento comunicándole el despido durante el periodo de prueba, informándole que hacían uso de esa opción y que prescindían de la relación durante el periodo de prueba. El 31 de marzo comienza a regir la prohibición de despidos, que está establecida por el decreto n° 329/20, y el 1 de abril le llega al trabajador aquel telegrama. ¿Qué opina usted

de esta acción en el supuesto de una acción de reinstalación que tuviera que decidir como juez? ¿Cree que el despido estaba prohibido o que el empleador tenía derecho a extinguir la relación en virtud de encontrarse en el periodo de prueba? **Dr. Alzabé.** Comenzamos diciendo que las notificaciones en el Derecho Laboral son recepticias; entonces, a partir del 1 de abril, que es la fecha en que recibe la notificación, hay que empezar a contar los días que ha trabajado el trabajador, y en este caso si es alcanzado con el decreto-ley n° 329/20 o no. Siempre el Derecho Laboral tutela al trabajador, y en este caso, a pesar de que estaba en el periodo de prueba, estaría tutelado por el DNU n° 329/20, por lo que no se lo podría despedir y regiría esta prohibición de despedir al trabajador. Actualmente está prorrogado este decreto hasta fines de enero del año que viene. Así que para mí no se lo podría despedir y, obviamente, así sería un fallo en el caso de que tuviera que hacerlo. **Dra. Rodríguez Campos.** Doctor, ¿usted cree que se podría incrementar la oralidad en el proceso Laboral y en qué etapas los haría? **Dr. Alzabé.** Ustedes ya deben estar cansados de este tema de la oralidad y en qué etapa se lo haría. **Dra. Rodríguez Campos.** Todo lo contrario, preguntamos porque cada participante nos contesta con una visión diferente, y este es un momento en el que está surgiendo. **Dr. Alzabé.** No es por evadir la pregunta, doctora. Yo lo haría, obviamente, como todo laboralista, en la etapa de la audiencia de conciliación. El artículo 69, lamentablemente, ha quedado desvirtuado al no exigir que sea obligatoria la audiencia de conciliación, pero se la podría hacer obligatoria con el artículo 42 del Código Laboral, por ejemplo, si hoy tenemos que hacerlo, que permite al juez llamar a una conciliación en cualquier momento del proceso. Es importante la oralidad porque el juez, en el momento de la audiencia de conciliación, tiene que decretar las pruebas. Hay pruebas que no son conducentes o que están reconocidas por la otra parte, también puede dejarlas de lado. Por ejemplo, en la correspondencia epistolar, que está reconocida en la contestación de demanda y que está presentada por el actor, no sería necesario que se libren oficios y directamente el juez puede tener por realizada esta prueba, obviando el libramiento de oficio. Al ser oral la audiencia, también hay un conocimiento de las personas, tanto del trabajador como de la parte empresaria, y también va a ser más fácil para el juez, al momento de fallar, directamente ya recuerda las pruebas que se han presentado y los testigos que han estado presentes en la audiencia, y va a tener una noción más amplia del expediente. **Dra. Rodríguez Campos.** ¿Qué opinión tiene con respecto al uso de las nuevas tecnologías, y


Dra. MARÍA SOFÍA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASesor de la Magistratura

si a usted le parece que el intercambio de *Whatsapp* dentro de la relación laboral, de la manera en que se ha dado en esta época de pandemia, puede dar inicio a nuevas situaciones que se plantean judicialmente? **Dr. Alzabé.** ¿Nuevas situaciones en qué sentido, doctora? **Dra. Rodríguez Campos.** Nuevas situaciones conflictivas, atento a que en época de pandemia los empleados no se encontraban en el lugar de trabajo, muchas de las comunicaciones se hacían a través de alguno de los medios tecnológicos; muchas de las comunicaciones o notificaciones se implementaron a través de esos medios que requerían inmediatez; hay otras cuestiones que se llevaban a cabo en otros momentos, en forma presencial, y que han sido suplidas por herramientas tecnológicas. Le pregunto si a usted le parece que este es un escenario nuevo; quizás le parezca que no. Es una pregunta amplia que no tiene positivo ni negativo, viendo un poco el nuevo contexto, el impacto de la pandemia en el Derecho laboral, el uso de las nuevas tecnologías que han ido supliendo cuestiones que se daban en forma presencial y la importancia que tienen en el contrato de trabajo las notificaciones, las comunicaciones entre el empleado y el empleador. **Dr. Alzabé.** En cuanto a la pandemia, ha sido necesario, tanto para el empresario como para el trabajador, el uso de estas nuevas tecnologías. Tan es así que en la Facultad se ha empezado a dictar clases, en el mes de mayo, por estas nuevas tecnologías que estamos usando actualmente; y se están dictando clases y los alumnos están aprobando este año lectivo mediante el uso de estas nuevas tecnologías, como son Zoom o Google Meet. En cuanto a los problemas que se pueden sustanciar entre el empleado y el empleador, por esos mensajes de *Whatsapp* que le puede llegar al empleado y está desconectado, también tenemos que ver cuánto abarca la jornada de trabajo. El empleado tiene una jornada de trabajo de 8 horas a lo sumo, y no pueden agobiarlo porque durante las 24 horas del día estaban constantemente mandándoles mensajes por parte de los empleadores o requiriéndoles tareas. Por eso, en Francia está el derecho a la desconexión. El empleado cumple su jornada de trabajo de manera virtual y se desconecta, y también desconecta sus otros medios de comunicación para evitar ser acosado -en el buen sentido de la palabra- por el empleador, en cuanto a que se le siga pidiendo trabajo. Sé por amigos que enseñan en colegios secundarios que la jornada de trabajo era de más de 8 horas ya que tienen que llevar el dictado de la materia más las preguntas o las dudas que surgen, dentro de un foro, así que han sido y son agobiantes, hoy por hoy, las jornadas de trabajo, en este momento de pandemia. **Dra. Rodríguez**

Campos. Muchas gracias por su presencia en esta entrevista. Lo saludo en nombre de todos los consejeros. Se retira de la sala virtual de reunión el doctor Marcos M. Alzabé.

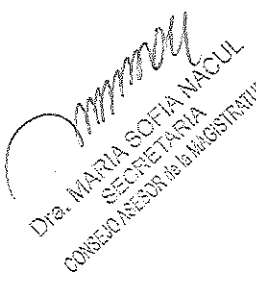
Doctora María Inés Gómez de Nieto. Entrevista. Ingresa a la sala virtual de reunión la doctora María I. Gómez de Nieto.

Dra. Rodríguez Campos. Buenas tardes, doctora. Bienvenida a esta entrevista. Doctora, le tengo que preguntar si se encuentra sola en el lugar desde donde está realizando la entrevista.

Dra. Gómez de Nieto. Sí, estoy sola.

Dra. Rodríguez Campos. Doctora, le vamos a pedir que durante todo el tiempo que dure la entrevista mire exclusivamente a la pantalla, que no mire hacia los costados. También, le vamos a pedir que si no entiende alguna pregunta no la repita en voz alta, sino que pida al consejero que se la reformule. Doctora, le tengo que contar cómo se va a desarrollar esta entrevista. Va a comenzar con su presentación y luego va a continuar con las preguntas de los consejeros. En su presentación los minutos son suyos; usted nos tiene que contar todo aquello que a usted le parezca importante decirnos en esta entrevista, todo aquello que a usted le parezca relevante para este concurso. Tiene la palabra, doctora.

Dra. Gómez de Nieto. Mi nombre es María Inés Gómez de Nieto. Voy a comenzar con mi presentación en lo que hace a lo personal, luego laboral y, finalmente, voy a hablar de mi parte profesional. Estoy casada, tengo tres hijos: el mayor, de 26 años, abogado, se recibió a los 22 años, trabajo en el Juzgado Federal; luego tengo una hija que va a cumplir 25 años, también se recibió de abogada, está trabajando como abogada litigante; el más chico de mis hijos es varón, estudia también Abogacía, está cursando materias de cuarto año, le faltan algunas de cuarto, para cursar quinto. Mi esposo trabaja en la parte de sistema, en la Dirección General de Sistemas de la Casa de Gobierno. Y en nuestra casa qué es lo cotidiano: el derecho y la música. Yo soy profesora de piano, toco el teclado, el acordeón, y a mis hijos también les gusta la música: uno toca la guitarra criolla y la eléctrica, y el más chico el piano. Ese sería en lo que hace a mi vida familiar y afectiva. Desde el punto de vista laboral, he tenido un solo empleador, he trabajado desde muy pequeña en la Universidad Santo Tomás de Aquino. Ahí comencé desde el escalafón más bajo, que es el de auxiliar administrativo; con el tiempo pude comenzar a estudiar la carrera de Abogacía. También, crecí en lo que hace a los distintos puestos de trabajo. Lo que a mí me marcó el Norte para el tema del Derecho Laboral fue el estar siempre en lo que es Dirección General de Personal, que hoy por hoy la conocemos como Recursos Humanos. Con el tiempo llegué a ser directora general de Personal, que es un área donde


Dra. MARÍA SOFÍA MACUL
SECRETARÍA
CONSEJO ASesor de la MAGISTRATURA

estaba la parte de Administración de Legajos y otra parte que era Liquidación de Sueldos. Ahí se manejaba todo el tema de contratos de seguro, ART, 931; es decir que yo conocía el Derecho Laboral desde la práctica, desde el empleador. Y, finalmente hoy, en la actualidad, me desempeño como responsable de Servicios Legales y Técnicos de la Universidad. Tengo poder para representar a la Universidad en las audiencias, en las absoluciones. Cuando me recibí en la Unsta eso me permitió a mí desempeñarme en otras posiciones y llegar a ser funcionaria de la Universidad. También, estoy en la Cátedra de Derecho Laboral, desde el año 1995, con el doctor Daniel Bejas, con el doctor Castellano Murga; también estuvo el doctor Guillermo Ávila Carvajal; y, bueno, ahora quedamos con el doctor Castellano y con el doctor Luis Britos en la Cátedra, porque renunció el doctor Daniel Bejas. Desde mi experiencia profesional, soy abogada, procuradora; desde que me he recibido me he propuesto todos los años capacitarme, siempre en lo posible de capacitarme en el fuero que es lo que a mí creo que me ha marcado desde el comienzo de mi etapa laboral, que ha sido el Fuero Laboral. Como no tengo bloqueo de título, esto también me ha permitido el ejercicio de la profesión, con lo cual puedo conocer el Derecho del Trabajo desde la parte del empleador y desde la parte del trabajador. Me he capacitado, soy de la primera cohorte de la Escuela Judicial, del año 2015; la terminé. También, terminé la maestría en Derecho Laboral, la hice en 2003, en forma virtual; la terminé este año, ahora tengo que comenzar a preparar el trabajo de tesis, y últimamente me he dedicado -hace dos años recién- a disertaciones en congresos. Creo que Dios me ha puesto acá porque todo este tiempo -no quiero decir los años que tengo en la Universidad porque ustedes van a deducir la edad-, mi trayectoria creo que me permite, desde el punto de la gestión y desde el punto de vista de la experiencia que uno ha adquirido desde los dos roles: empleador y trabajador, y creo que me encuentro en condiciones para desempeñarme como magistrado, y en el Fuero Laboral, que es lo que me gusta. **Dra. Rodríguez Campos.** Tiene la palabra el doctor Luis Cossio. **Dr. Cossio.** Buenas tardes, doctora. En los tiempos que corren hubo una eclosión del trabajo remoto, lo que ha llevado a una regulación del teletrabajo a través de la Ley nº 27555. No sé si usted tiene conocimiento de esa norma que se viene a incorporar a la Ley de Contrato de Trabajo y, si la tuviera, quisiera que me dé su opinión sobre esta regulación; y si usted cree que con esta regulación se ajusta el Derecho del Trabajo a la realidad que se vive actualmente; ¿o cree usted que es necesaria una reforma integral de la Ley de Contrato de

Trabajo? **Dra. Gómez de Nieto.** Doctor, antes de entrar de lleno a su pregunta me gustaría hacer un pequeño esbozo de cómo llegamos al tema del teletrabajo. Creo que hoy el mundo está revolucionado desde el punto de vista de las TIC, de las Técnicas de la Información y de la Comunicación. La informática, o las técnicas de informática, nos han llevado a que se produzcan cambios no solo en la forma de organizar el trabajo, sino también hemos descubierto que hay otras formas de realizar el trabajo, a través de la informática. Hay muchas personas, autores, como economistas, ingenieros, que nos hablaban de la mecatrónica, de la robótica, que nos lleva todo eso a pensar que vamos a tener que modificar nuestra forma de trabajo. Incluso nosotros, a raíz de la pandemia que modificó nuestra forma de trabajo, y tal es así que por decreto del Ejecutivo se recomendaba, a fin de evitar el contagio de este virus, que se realice el trabajo, en la medida de lo posible, en el domicilio del trabajador. Lógicamente que en esto el empleador debía acordar con el trabajador la forma en que se iba a realizar este teletrabajo. En realidad, el teletrabajo viene de una vieja legislación que no era aplicable a lo que hoy nosotros conocemos como nuestra Ley n° 27555. Leía un artículo, hace un tiempo, que decía que todo este tema de la robótica, de la inteligencia artificial, las plataformas digitales, nos llevaban, en algún momento, a quedar sin trabajo y a compartir el trabajo existente, y también nos llevó a pensar que puede ser aplicable a nuestra normativa cambiar algunos institutos rígidos de nuestra Ley de Contrato de Trabajo, como por ejemplo el tema de la jornada de trabajo, el tema del derecho a la desconexión, el tema de las licencias, porque por ejemplo en lo que hace a jornada de trabajo algunos países han largado ideas o propuestas, y así, por ejemplo, se piensa en un banco de horas, que consiste en un registro individual del trabajador donde va a ir acumulando horas extras que puede haber trabajo en tiempos de gran demanda. Por otro lado, se pensó que también puede ser válido -apuntando a su pregunta, doctor- disminuir la jornada, no en lo que respecta a horas, sino a días, y llevarla de lunes a jueves. Y algo que tenemos que pensar es que este teletrabajo afecta; no afecta, pero sí el trabajador, si bien no se viola pero hay una afectación al derecho a la intimidad, tenemos que pensar que debe haber una conciliación entre lo que es el trabajo, la vida laboral, y la vida personal o privada. Y esta conciliación es lo que -creo yo- llevó a la actual Ley, a la 27551, a pensar en el derecho a la desconexión; que más que “derecho a la desconexión” la llamaría “derecho a conectarse con el mundo”; con el mundo en un espacio de café, en un espacio de


DRA. NATALIA SOFÍA NACUL
SECRETARÍA
CONSEJO ASesor de la MAGISTRATURA

diversión, en un espacio de esparcimiento. Yo creo que en nuestra Ley, la 27555, está consagrado el derecho a la desconexión, pero sin duda esto va a requerir una reglamentación, una mayor regulación porque quizás hay muchos aspectos que no están contemplados y se los deja librado a los convenios que se puedan hacer en un futuro, en el sentido de que, por ejemplo, por un lado, el empleador tiene que proporcionar las herramientas de trabajo; esas herramientas son la computadora y la conexión a internet, que creo que en muchos hogares, en la gran mayoría, tenemos la conexión a internet, pero esa conexión en nuestras casas, en estos momentos, está a cargo de nosotros. Entonces, habría que ver, en ese aspecto, cómo sería y hasta qué punto podría el empleador reconocer los gastos que podemos tener en el tema de la conexión a internet. Creo que no debe haber una modificación de la Ley de Contrato de Trabajo. Creo que tenemos que aprovechar que esta Ley n° 27555, quizás con pequeñas modificaciones con respecto a la jornada, con respecto al derecho a la desconexión, sí sea aplicable. Lo que sí no me parece es que el derecho a la desconexión sea regulado como algo autónomo. En mi criterio, el derecho a la desconexión estaría ya en los institutos que tenemos en nuestra Ley de Contrato de Trabajo, donde habla del tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. **Dra. Rodríguez Campos.** Tiene la palabra la doctora Malvina Seguí. **Dra. Seguí.** Encantada de conocerla, doctora. Mi pregunta es en torno de un caso hipotético. Supongamos que una mujer, madre reciente, que ha tenido su hijo hace 9 meses, es decir, vencido el plazo de siete meses y medios de protección de la Ley de Contrato de Trabajo, para que su despido tenga una indemnización agravada. Vencido ese plazo la mamá reciente es despedida sin invocación de causa y se pretende pagarle como un despido sin causa. A mediado el hecho de que ella ha solicitado dos licencias por enfermedad de hijo, y diez días después de la segunda incorporación -de que se incorporó de la segunda licencia- operó este despido. Ella reclama su reincorporación, dice que se trata de un despido discriminatorio; pide, por supuesto, todo lo que corresponde, la nulidad y los salarios caídos. El empleador dice que está en juego su libertad de contratar, que tiene protección constitucional y que esa libertad es una regulación del derecho que tiene a que sin expresión de causa resolver el contrato de trabajo. Usted, en ese caso, ¿cree que el Derecho del Trabajo, o el derecho en general, aplicable dentro del derecho especial, le brinda la posibilidad de resolver a favor de la mujer ese reclamo? **Dra. Gómez de Nieto.** Doctora, quisiera preguntarle si la extinción a la que usted hace referencia se ubica

adentro o afuera de la pandemia. **Dra. Seguí.** Discúlpeme, ubíquelo afuera de la pandemia. **Dra. Gómez de Nieto.** De acuerdo al caso hipotético que usted me manifiesta, estamos hablando de nueve meses; o sea que la trabajadora no estaría dentro de la protección por maternidad; o sea que quedaría afuera de la protección. Pero si tendría que resolver este caso, me parece que por aplicación de la jurisprudencia, y si mal no recuerdo el caso “Álvarez c/Cencosud”, y teniendo en cuenta que para mí sí habría un despido, que lo encararía como un despido discriminatorio. Aparte, la Ley de Discriminación no hace referencia al varón o a la mujer. Entonces, al no hacer diferencia de varón o mujer, yo lo encararía al caso como que sí hubo discriminación, y en este caso habría una inversión de la carga de la prueba, y resolvería a favor de la reinstalación de la trabajadora. **Dra. Rodríguez Campos.** Muchas gracias, doctora. Le agradecemos su presencia en la entrevista. Buenas tardes. **Dra. Gómez de Nieto.** Me olvidé de decir en la presentación que es mi primera entrevista. **Dra. Rodríguez Campos.** Sí, lo sabemos. La felicitamos por su primera entrevista. Tuvo un gran debut. **Dra. Seguí.** Los años y la experiencia suya son un mérito. **Dra. Gómez de Nieto.** Muchas gracias, doctora, le agradezco. Se retira de la sala virtual de reunión la doctora María I. Gómez de Nieto. **Doctor Juan Pablo Martínez Iriarte. Entrevista.** Ingresa a la sala virtual de reunión el doctor Juan P. Martínez Iriarte. **Dra. Rodríguez Campos.** Buenas tardes, doctor. Bienvenido. Felicitaciones por esta instancia. **Dr. Martínez Iriarte.** Buenas tardes. Muchas gracias por esperarnos. Sé que es una jornada larga y cansadora para ustedes. **Dra. Rodríguez Campos.** Pero es nuestro trabajo y nos encanta hacerlo, y es un gusto tenerlos en las entrevistas y escucharlos. La verdad es que para nosotros es un gusto. Doctor, le tengo que preguntar si se encuentra solo en el lugar desde donde está realizando la entrevista. **Dr. Martínez Iriarte.** Sí, estoy solo y totalmente aislado. **Dra. Rodríguez Campos.** Doctor, le vamos a pedir que durante todo el tiempo que dure la entrevista mire exclusivamente la pantalla, que no mire hacia los costados, y si no entiende alguna pregunta no repita en voz alta, sino que le pida al consejero que se la reformule. La entrevista se desarrollará de esta manera: comienza con su presentación; son los minutos en los cuales usted nos puede contar todo aquello que le parezca relevante traer a este concurso, ya sea antecedentes personales, profesionales, todo lo que a usted le parezca importante contarnos para este concurso; y luego los consejeros le van a hacer las preguntas que entiendan correspondientes. Tiene la palabra, doctor. **Dr. Martínez**


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASesor de la MAGISTRATURA

Iriarte. Mi nombre es Juan Pablo Martínez Iriarte, soy egresado de la Universidad Nacional de Tucumán, en el año 2004. Ejercicio la profesión libre en el estudio de López Domínguez, desde febrero de 2004, y acá en el estudio hacemos, prácticamente, en un ciento por ciento, Derecho Laboral, en lo que yo estoy altamente especializado; llevamos casos tanto por la parte trabajadora como por la parte demandada. Tengo cursos realizados en la UBA, en la Universidad de Palermo, también en la Fundación Magister, de acá, e Tucumán, todo referido al ámbito Laboral, siempre; de la Universidad Austral también tengo un programa anual de Derecho del Trabajo. Actualmente estoy de junior, JTP que le dicen, de la Universidad de San Pablo-T, con la doctora Contino, en la Cátedra de Derecho del Trabajo. Formo parte de la Asociación Tucumana de Abogados Laboralistas, también. Y en estos 16 años de ejercicio de la profesión que llevo, prácticamente me dediqué a hacer solo Laboral, tanto de la parte empleadora como de la parte trabajadora, lo cual creo yo que nos da una visión más amplia y general de lo que es el Derecho del Trabajo, y hemos transitado tanto lo que es la parte del derecho individual como también la parte del derecho colectivo, no asesorando a sindicatos, pero sí a las empresas que tuvieron conflictos gremiales o de pequeñas colectivas. Y, bueno, estoy contento por tener la oportunidad hoy de estar ante ustedes y tener esta entrevista. **Dra. Rodríguez Campos.** Tiene la palabra el doctor Esteban Padilla. **Dr. Padilla.** Buen día, doctor. Felicitaciones, muy buen examen. Yo le quiero plantear un caso práctico para ver si se anima a resolverlo. Un trabajador ingresa el 1 de marzo de 2020. El día 29 de marzo le remiten una carta documento notificándole el despido. El 31 de marzo de 2020 comienza a regir el decreto n° 329/20. El 1 de abril el trabajador recibe la carta documento; cuestiona el despido e inicia una acción de reinstalación diciendo que había una prohibición para despedir. La empresa contesta demanda y dice: “No, si bien se extinguió el vínculo, esto fue durante el periodo de prueba, con lo cual no rige la prohibición prevista en el decreto”. ¿Qué opinión tiene usted y cómo lo decidiría? **Dr. Martínez Iriarte.** En principio veo que la prohibición del decreto n° 329/20, de los despidos sin causa, no hace distinción alguna con que si estaba dentro o fuera del periodo de prueba, porque el periodo de prueba no es una modalidad contractual, sino que forma parte de lo que es el contrato por tiempo indeterminado, que son los tres primeros meses, que se considera que es periodo de prueba; periodo que puede ser renunciado por el propio empleador en caso que así lo disponga, pero si no hay ninguna mención de las partes el periodo se aplica de pleno

derecho. En este caso creo que correspondería la reinstalación del trabajador porque la fecha en que le llegó la notificación fue la fecha en la que ya estaba vigente el decreto y, por lo tanto, tendría argumentos suficientes el trabajador para pedir su reinstalación o la nulidad del despido, conforme lo dispone el propio decreto de necesidad y urgencia. **Dra. Rodríguez Campos.** Tiene la palabra la doctora Malvina Seguí. **Dra. Seguí.** Mucho gusto, encantada. Doctor, supongamos que una mujer que ha sido madre recientemente, ya hace nueve meses; es decir que está vencido el periodo de siete meses y medio de protección de la Ley de Contrato de Trabajo, de su posibilidad de reclamar por allí una indemnización agravada. En ese periodo, un mes y medio después de vencido los siete meses y medio, la señora solicitó dos licencias por enfermedad de su hija, que tiene una enfermedad con diagnóstico y el empleador lo sabe. El empleador, cumplido esos nueve meses, pasado los diez días, despide sin invocación de causas, es decir que despide con justa causa y pone a disposición la indemnización de la Ley de Contrato de Trabajo. La mujer demanda, dice que ha sido despedida con causa discriminatoria, demanda la nulidad del despido, pide su reinstalación y los salarios caídos. El empleador se defiende, habla de su libertad de contratar, constitucionalmente protegida, y dice que esa libertad es una expresión de la facultad que tiene para despedir en forma incausada. ¿Cree usted que en el Derecho del Trabajo hoy hay formas de resolver favorablemente ese pedido de reincorporación? ¿Y cómo resuelve la cuestión de la prueba? **Dr. Martínez Iriarte.** Creo hoy que sí tenemos argumentos legales para resolver favorablemente. Recientemente se ratificó el Convenio 190, que es radicación de todo tipo de discriminación y violencia hacia la mujer, de la OIT, que al ser una norma supralegal nos marca un camino en este sentido, al igual que la Ley de Protección Contra la Discriminación de las Mujeres. En relación a la prueba, desde el punto de vista procesal, creo que puede ser difícil poder demostrar a ciencia cierta que existió la discriminación, pero se puede aplicar el criterio de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el caso contra el Colegio de Abogados de Buenos Aires, en el cual invierte la carga de la prueba, y el que tiene la obligación de demostrar que no existió discriminación es el empleador, porque estaba en una mejor situación procesal para hacerlo. Entonces, yo lo encararía por ese lado. Recordemos que el trabajador, sobre todo la mujer, es un sujeto de tutela preferencial por parte de la Ley de Contrato de Trabajo y por las normas constitucionales, por el 14 bis, y se le debe dar una protección integral, y aplicar en algunas situaciones la Ley de Contrato de Trabajo en

mm
Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASesor de la MAGISTRATURA

forma literal estaría, de alguna manera, dejando de lado el principio protectorio tuitivo, que es la razón de ser del contrato de trabajo y de la Ley de Contrato de Trabajo. **Dra. Seguí.** Doctor, desde que se dictó “Álvarez c/Cencosud” -que ya creo que hacen 10 años- por la Corte, donde dijo que el contrato de trabajo no puede ser un ámbito de permisión para la discriminación, y declaró aplicable al Derecho del Trabajo la Ley Antidiscriminatoria, ¿no le parece que es llamativo que desde entonces las reclamaciones de reinstalación sea de enfermos por HIV, de despedidos, de dirigentes gremiales que no están protegidos por la Ley de Contrato, porque eran dirigentes de asociaciones sin personería gremial, sea de enfermos, y no de mujeres? Llama la atención que tengamos que pensar en esto diez años después, porque ahí ya está dicho y aplicado en infinidad de fallos. **Dr. Martínez Iriarte.** Sí, llama la atención, y creo que acá no habría una omisión por parte del Poder Judicial de brindar una respuesta, sino tanto por ahí del abogado litigante de no animarse a plantear estos casos a la Justicia. Para que llegue esto a la Justicia primero tiene que haber algún abogado que lo vea al caso, que lo estudie, y pueda plantearlo con los fundamentos suficientes para poder llegar. Yo creo que en la medida en que vayan surgiendo estos tipos de planteos, pueden llegar a tener una acogida favorable. Ya tenemos antecedentes en el Juzgado Laboral de la III Nominación, del doctor Kutter, en un caso contra el Sanatorio 9 de Julio, que era de una mujer que estaba embarazada y se la despide dentro del periodo de prueba; se pidió la reinstalación y que se tome una medida correctiva hacia la gente de Recursos Humanos del Sanatorio, y salió la sentencia en ese sentido: ordenando la reinstalación e imponiendo al sector de Recursos Humanos del Sanatorio a realizar toda una capacitación en cuestión de género, para que empiecen a tomar conciencia de la protección que se le tiene que dar a las mujeres en estado de embarazo, especialmente, y en todo otro tipo de estado. **Dra. Seguí.** Sí, es una omisión de la doctrina, doctor, sobre todo; una terrible omisión de la doctrina. ¿Y ese fallo de primera instancia está firme? **Dr. Martínez Iriarte.** Creería que no, que estaba apelado por el Sanatorio, pero no sé si llegaron a un acuerdo. Muchas de estas cuestiones terminan, después, en un acuerdo transaccional, sobre todo porque el Fuero laboral es un fuero que está tarifado y se termina negociando. No sé si está con algún convenio o está para resolver en cámara. **Dra. Rodríguez Campos.** Tiene la palabra la contadora Marta Najar. **Leg. Najar.** Buenas tardes, doctor. Gracias por presentarse a la entrevista. El fenómeno de la robotización en el mundo del trabajo ha tomado mucha fuerza en estas

últimas décadas. ¿Cree usted que se puede hacer algo desde el Derecho Laboral para compatibilizar el avance tecnológico con la necesidad de preservar los puestos de trabajo?

Dr. Martínez Iriarte. El año pasado hubo una conferencia acá, en Tucumán, donde vino un expositor Rifkin, que tiene escrito varios libros respecto a que él cree que el contrato de trabajo o el trabajo humano desaparecerá y serán reemplazados todos por robot. Tiene una visión un poco extremista de la situación. Pero yo creo que no llegaremos a ese extremo; algunos puestos de trabajo se perderán pero se crearán nuevos puestos de trabajo. Y el Derecho Laboral, a nivel mundial, a través de la OIT, debe siempre buscar que estos puestos de trabajo que desaparezcan generen nuevas y mejores condiciones de trabajo, y que siga existiendo el capital humano. Y esto es, también, desde mi punto de vista, una cuestión más filosófica sobre cuál es la política de Estado que cada uno quiera implementar. Antes, por ejemplo, si uno lo seguía a Adam Smith, entendía que lo que era la industrialización y el trabajo en cadena era la riqueza de las naciones, y hoy por hoy las riquezas de las naciones ya pasa por otra cuestión, más por una cuestión de capital, y hoy más que nada, más que de robot, por una cuestión de internet. O sea, hoy lo que sería lo digital es el futuro y son las nuevas fuentes de trabajo que van a crecer a raíz de lo digital. Capaz que se pierde el trabajo del obrero, por decirlo de alguna manera, pero se van a generar y crear nuevos trabajos, y la política del Estado y también de la OIT es buscar que se empiece a educar en este sentido y capacitar para poder acceder a este nuevo tipo de desarrollo laboral, en el cual hoy estamos nosotros en un momento de transición.

Dra. Rodríguez Campos. Muchas gracias, doctor. Se retira de la sala virtual de reunión el doctor Juan P. Martínez Iriarte. **Doctora María Gabriela Brandán. Entrevista.**

Ingresa a la sala virtual de reunión la doctora María G. Brandán. **Dra. Rodríguez Campos.** Buenas tardes, doctora. Bienvenida a esta entrevista. Doctora, le vamos a preguntar si se encuentra sola en el lugar desde donde está realizando la entrevista. **Dra.**

Brandán. Sí, estoy sola. **Dra. Rodríguez Campos.** Doctora, le vamos a pedir que durante todo el tiempo que dure la entrevista mire hacia la pantalla, no mire hacia los costados. Le vamos a pedir, también, que si no entiende alguna pregunta no la repita en voz alta, sino que le pida al consejero que se la reformule. Doctora, también le voy contar que esta entrevista tiene dos partes: una es la del comienzo, que es su presentación, son los primeros minutos en los cuales usted nos cuenta, a los consejeros, todo aquello que a usted le parezca importante traer a este concurso y a esta entrevista; y luego continúa con


Dra. MARÍA SOFÍA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

las preguntas de los consejeros. Tiene la palabra, doctora. **Dra. Brandán.** Buenas tardes a todos. Soy Gabriela Brandán. Actualmente me desempeño como relatora en el Juzgado de la IV Nominación Laboral que está a cargo de la doctora Medina. Entré en funciones de relatoría en el año 2017, con el nuevo Código Procesal Laboral, y empezamos a dictar sentencias en primera instancia dentro del fuero, así que empecé a estrenar este cargo muy feliz porque es un trabajo realmente hermoso, poder estudiarlo al caso, al expediente, analizar las pruebas, y con los lineamientos y las directivas del juez poder llegar a una resolución. También, fue abogada litigante durante 9 años; trabajé en la profesión liberal, además de desempeñarme con docente de nivel secundario, que también fue otra función que desarrollé. Tengo 37 años, 9 años de pasillo, que enriquece mucho para entrar al Poder Judicial y ver la otra cara de la moneda. Uno como litigante piensa, a veces, que no se manejan bien las cosas adentro, que no se resuelve rápido, que no se decreta, y al ingresar se ve la gran cantidad de trabajo que hay dentro de los juzgados, lo que implica mayor esfuerzo porque tener el conocimiento de afuera, la experiencia de afuera, también lleva mayor destreza. Y, bueno, actualmente estoy trabajando desde mi casa, con los expedientes que retiro del juzgado -trabajo remoto-, en el mismo cargo, en la misma función. **Dra. Rodríguez Campos.** Tiene la palabra el doctor Luis Marquetti. **Dr. Marquetti.** Buenas tardes, doctora. Usted, eventualmente, ocuparía un juzgado que no está en funcionamiento, sino desde cero; es decir, no hay una estructura armada con secretario, prosecretario; es decir que no va a ir a seguir haciendo el trabajo que venía desarrollando el juez anterior, sino que usted se va a encontrar con un juzgado prácticamente vacío, donde seguramente va a tener que esperar la designación de personal. Entonces, mi pregunta es esa: ¿cómo organizaría ese juzgado?, ¿qué aspiración tiene con respecto a los empleados que a usted le pueda tocar en suerte dirigir? **Dra. Brandán.** Mi visión es que el secretario o la secretaria del juzgado es la mano derecha del juez. Entonces, me parece fundamental una persona muy idónea para el cargo de secretario, que tenga muchas ganas de trabajar, que tenga conocimiento del derecho, pero también el manejo del personal. Me parece fundamental en el cargo de secretario, que es la conexión entre el juzgado y los letrados, el manejo del personal dentro del mismo, que sea una persona que esté capacitada para todo tipo de funciones dentro del juzgado. Debe tener muchísimas ganas de trabajar y de poner su conocimiento a mano de los letrados, de los empleados, para que funcione el circuito dentro del juzgado. Por eso, creo que es

clave la elección del secretario. De ahí en más, creo que el prosecretario tiene una función cotidiana, del día a día, y también tiene que ser alguien capacitado, pero que no requiere tanta exigencia como el secretario por no maneja personal, no tiene tantas exigencias. Tiene que ser gente idónea, capacitada y con muchas ganas de trabajar. Desconozco si uno elige a la persona que cree y considera idónea para el cargo, si dan desde el Poder Judicial la posibilidad de que esa persona sea la que uno pide o si la designan a voluntad, en forma discrecional. No sé cómo lo manejan a eso, pero sí tuviera que elegir me inclinaría por gente que tenga muchas ganas de trabajar y mucha idoneidad para el cargo.

Dra. Rodríguez Campos. Tiene la palabra el doctor Luis Cossio. **Dr. Cossio.** Buenas tardes, doctora. Ya que usted habló que usted está realizando trabajo remoto, la llevo a eso. La pandemia a eclosionado el trabajo a distancia, el teletrabajo. Me gustaría conocer su opinión sobre la regulación legal que hay sobre el teletrabajo, y si usted cree que esa regulación es suficiente para que el Derecho Laboral se ajuste a la realidad; o cree que es necesaria una reforma integral de la Ley de Contrato de Trabajo. Quisiera saber su opinión. **Dra. Brandán.** Creo que la importancia que ha tomado el trabajo remoto en esta pandemia, que ha sido una implosión de cuestiones digitales y remotas, le ha dado al trabajo remoto un estatus que no tenía, porque era algo que se veía como alejado, como algo que se manejaba en Buenos Aires, en empresas grandes, o en el exterior, y nosotros, acá, muy poco; entonces, esta necesidad de trabajar en la casa ha llevado a que se utilicen los mecanismos sin tener la normativa legal vigente, como se pudo manejar en cada situación; es decir, sin contar con que el empleador provea al trabajador los materiales, la computadora, la silla ergonómica, lo que sea necesaria, se utilizaron los medios que cada uno tuvo a mano, no solo en el Poder Judicial, sino en todos los ámbitos. Me gustaría que sí sea un apartado dentro de la Ley de Contrato de Trabajo, porque para mí el teletrabajo o el trabajo remoto llegó para quedarse; no va a ser solamente por este tiempo de pandemia, sino que fue el furor y va quedar radicado dentro de nuestro sistema de trabajo. Entonces, sí me parecería importante que esté dentro de la Ley de Contrato de Trabajo, que se incluya esta modalidad. Otra cuestión por aparte, dentro de la modalidad del teletrabajo, es que considero fundamental opción del trabajador fuera de lo que sería la situación de pandemia, que un trabajador pueda optar por continuar trabajando desde su casa o por hacer un trabajo mixto: días de trabajo en casa, días de trabajo en la oficina, porque ayuda al trabajador no solo a su desempeño laboral, personal y psicológico. Hay


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASesoría la Magistratura

muchos estudios realizados donde el trabajador que se quedó en casa se aísla, fuera de la situación de pandemia. Entonces, este trabajador que se aísla pierde contacto con los compañeros de trabajo, pierde contacto con las reuniones que se puedan hacer; entonces, toda esa situación no es saludable para el trabajador. Por eso sí es importantísimo que sea voluntario y que sea un sistema mixto, no solo de trabajo remoto exclusivamente. **Dra. Rodríguez Campos.** Doctora, ¿cuáles cree que usted que son las aptitudes o condiciones personales que tiene que tener un juez? **Dra. Brandán.** Considero que la honestidad y la honradez son un valor o un principio culmine de un juez; la dedicación a su trabajo y el seguir aprendiendo, el aprendizaje constante, con aptitudes o condiciones que debería tener un juez; y la rectitud, no de criterio, porque el criterio de un juez puede cambiar a lo largo del tiempo, sino de mantenerse en sus principios y en sus valores; que no lo afecten las circunstancias personales, el entorno o todo lo que lleva decidir de forma equivocada o errónea frente a las circunstancias; mantener los valores y los principios.

Dra. Rodríguez Campos. Muchas gracias doctora. La felicitamos por haber llegado a esta instancia. Se retira de la sala virtual de reunión la doctora María G. Brandán. Se realizó un cuarto intermedio para deliberar sobre las calificaciones a asignar a horas 16:15. Los consejeros migran a otra sala virtual privada. Reanudada nuevamente la sesión a horas 16:25, los consejeros resolvieron asignar las siguientes calificaciones a los entrevistados: **1) Leticia Soledad Miqueleiz 8,50 puntos.** Para así calificarla los consejeros tuvieron en cuenta sus respuestas destacadas. Su posición sobre un caso de despido de una mujer madre a los 9 meses de haber dado a luz que solicita reinstalación, salarios caídos y daños y perjuicios. Su perspectiva en torno a las indemnizaciones agravadas previstas en leyes 24.013 y 25.323 y DNU 3.419. Su visión respecto a la regulación del teletrabajo y su incorporación a la LCT y la posibilidad de una reforma integral dicha ley. Su opinión sobre el trabajo remoto y su impacto en la conciliación laboral. **2) María Alejandra Moyano 7,00 puntos.** Los consejeros tuvieron en cuenta para así calificarla sus respuestas imprecisas. Su apreciación escueta sobre un caso de despido de una mujer madre a los 9 meses de haber dado a luz que solicita reinstalación, salarios caídos y daños y perjuicios. Su consideración sobre la ley 27.555 de teletrabajo, su regulación y la posibilidad de una reforma integral de la LCT. Su parecer en cuanto al trabajo remoto y su impacto en la conciliación laboral. **3) María Carmen López Domínguez 9,50 puntos.** Se tuvieron en cuenta para así calificar a la concursante sus

respuestas firmes y fundadas. Su visión sobre una situación hipotética planteada de una acción de reinstalación ante un despido en periodo de prueba conjugando con la fecha de vigencia del decreto de prohibición de despidos. Su mirada sobre el trabajo remoto y su repercusión en la conciliación laboral. Su punto de vista respecto a la reciente sanción de la ley de teletrabajo 27.555 y la posibilidad de una reforma integral de la LCT para poder abarcar las nuevas modalidades de trabajo. Su parecer sobre la llamada “flexibilización laboral” y la posibilidad de su implementación en nuestro ordenamiento jurídico teniendo en cuenta los principios de derecho del trabajo. **4) María Constanza Romero 10,00 puntos.** Se tuvo en cuenta para así ponderarla sus respuestas sobresalientes. Su consideración sobre un caso de despido de una mujer madre a los 9 meses de haber dado a luz que solicita reinstalación, salarios caídos y daños y perjuicios, con invocación de la doctrina y normativa convencional y de los derechos humanos. Su visión sobre el marco legal existente para combatir el acoso sexual y laboral y el aporte que realizaría desde la magistratura para combatir el flagelo. Su apreciación sobre la oralidad en el proceso laboral y su importancia. La relevancia que daría como jueza al intercambio por Whatsapp en la relación laboral. Su parecer sobre la reciente ley de teletrabajo 27.555 y la posibilidad de una reforma integral de la LCT en orden a las nuevas formas de trabajo. **5) Ramón Ricardo Rivero 8,50 puntos.** Para así calificarlo los consejeros consideraron sus respuestas destacadas. Su apreciación razonada sobre una situación hipotética planteada de una acción de reinstalación ante un despido cuya notificación se remite el día 31/3 e ingresa en la esfera de conocimiento del trabajador el 1/4, fecha en la que ya se encontraba en vigencia el decreto 329/20 de prohibición de despidos. Su mirada acerca de un caso de despido de una mujer madre a los 9 meses de haber dado a luz que solicita reinstalación, salarios caídos y daños y perjuicios. La importancia que le daría al intercambio por Whatsapp entre el trabajador y el empleador. **6) Carlos Luis Álvarez 8,50 puntos.** Los consejeros tuvieron en cuenta para así calificarlo sus respuestas originales. Su punto de vista sobre las situaciones hipotéticas planteadas y su mirada acerca de la constitucionalidad de los Decretos de Necesidad y Urgencia. Su aporte para mejorar la duración de los juicios y la implementación de la oralidad en el marco del proceso laboral actual. **7) Marcos Manuel Alzabé 8,00 puntos.** Para así ponderarlo los consejeros tuvieron en cuenta sus respuestas fundadas. Su visión sobre una situación hipotética planteada de una acción de reinstalación ante un despido cuya notificación se remite el

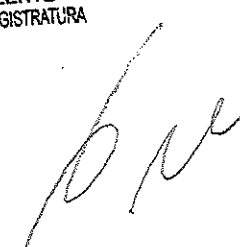

Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO MAGISTRADO de la MAGISTRATURA

día 31/3 e ingresa en la esfera de conocimiento del trabajador el 1/4, fecha en la que ya se encontraba en vigencia el decreto 329/20 de prohibición de despidos. Su opinión sobre el uso de las nuevas tecnologías y particularmente el intercambio de Whatsapp dentro de la relación laboral. 8) **María Inés Gómez de Nieto 8,50 puntos** Para así ponderarla los consejeros tuvieron en cuenta sus respuestas distinguidas. Su consideración sobre la nueva ley de teletrabajo 27.555 y la posibilidad de una reforma integral de la LCT atento a las nuevas formas de trabajo. Su opinión respecto a un caso de despido de una mujer madre a los 9 meses de haber dado a luz que solicita reinstalación, salarios caídos y daños y perjuicios. 9) **Juan Pablo Martínez Iriarte 9,00 puntos.** Los consejeros consideraron particularmente para calificar de esta manera al concursante sus respuestas distinguidas y solventes. Su apreciación sobre una situación hipotética planteada de una acción de reinstalación ante un despido cuya notificación se remite el día 31/3 e ingresa en la esfera de conocimiento del trabajador el 1/4, fecha en la que ya se encontraba en vigencia el decreto 329/20 de prohibición de despidos. Su interpretación sobre un caso de despido de una mujer madre a los 9 meses de haber dado a luz que solicita reinstalación, salarios caídos y daños y perjuicios. Su mirada sobre el avance la robotización y la posibilidad de compatibilizar el desarrollo tecnológico y la conservación de los puestos de trabajo. 10) **María Gabriela Brandán 7,00 puntos.** Se tuvo en cuenta para así calificarla sus respuestas poco precisas. Su postura respecto a cómo organizaría el juzgado y sus aspiraciones con relación a los empleados que le toque dirigir. Su opinión en torno a la reciente aprobación de la ley de teletrabajo 27.555 y la posibilidad de una reforma integral de la LCT en función del surgimiento de nuevas formas de trabajo. Su apreciación respecto a las aptitudes o condiciones que debe tener un juez o jueza. Se deja constancia que los concursantes María Dolores Malmierca, Patricia Mónica Ruíz, Cecilia Sánchez, Fernando Antonio Vera, Leonardo Gabriel Saavedra, María Giselle De Piero, Mariel F. Vanesa Melero, Marcelo Víctor Lizárraga, Hilda Eliana Escobar, Andrea Pierina Sandoval, Marta Ethel Bergamín, Santiago Ezequiel Oviedo Sánchez y Roxana Alejandra Esperguín remitieron sendas comunicaciones a secretaría por correo electrónico renunciando a participar de esta etapa, mientras que los concursantes Jorge Agustín Muñoz, Rubén Darío Aquino, Walter Guido Ibáñez, Germán Ríos, María José Torres, María Matilde Montilla Zavalía, Francisco Simón Moya y María Luciana Estofán estuvieron ausentes no obstante haber sido notificados de fecha, hora y enlace para la

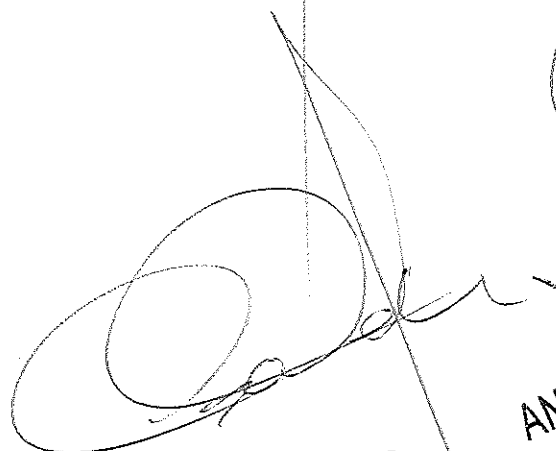
entrevista remota, como también de su respectiva capacitación previa, por lo que quedaron excluidos del presente concurso, conforme al tenor del art. 44 RICAM. En base a las calificaciones asignadas el orden de mérito definitivo del concurso n° 164 quedó conformado de la siguiente manera: 1) Miqueleiz, Leticia Soledad 79,05 Puntos; 2) López Domínguez, María Carmen 77,50 Puntos; 3) -Moyano, María Alejandra 76,50 Puntos; 4) Romero, María Constanza 73,20 Puntos; 5) Rivero, Ramón Ricardo 70,95 Puntos; 6) Álvarez, Carlos Luis 70,95 Puntos; 7) Alzabé, Marcos Manuel 70,00 Puntos; 8) Martínez Iriarte, Juan Pablo 69,90 Puntos; 9) Gómez De Nieto, María Inés 69,65 puntos y 10) Brandán, María Gabriela 67,60 Puntos. Verificada la paridad de puntaje entre los concursantes Rivero y Álvarez, la posición en el orden de mérito se resolvió atendiendo al criterio establecido en el artículo 45 del RICAM (calificación de la prueba de oposición). Se ordenó notificar a los interesados en función de lo dispuesto por el art 45 RICAM. No habiendo más asuntos para tratar, se da por finalizada la reunión, suscribiendo los consejeros presentes de conformidad siendo las 16:35 horas.


LEG. MARTA NAJAR
CONSEJERA SUPLENTE
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA


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


DR. ESTEBAN PADILLA
CONSEJERO TITULAR
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA


Dra. ELEONORA RODRIGUEZ CAMPOS
PRESIDENTE
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA


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

ANTE MI DOY FE


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA