ACTA N° 446. Lugar, fecha y hora de inicio. Bajo modalidad mixta (presencial en la sede del Consejo y remota mediante plataforma digital Zoom), a los dieciséis días de mayo de 2023, siendo horas 9:43, el Consejo Asesor de la Magistratura abre su sesión cuatrocientos cuarenta y seis, bajo la presidencia del **Dr. Daniel Posse. Asistentes: Leg. Nadima Pecci** (suplente por la minoría parlamentaria); **Dr. Carlos Sale** (Titular por los magistrados del Centro Judicial Capital);**Dr. Edgardo Sánchez** (Titular por los magistrados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros); **Dra. Malvina Seguí** (suplente por los magistrados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros); **Dr. Jorge Conrado Martínez** (Titular por los abogados del Centro Judicial Capital); **Dra. Josefina Maruán** (Suplente por los abogados del Centro Judicial Capital), **Dr. Mario Choquis** (titular por los abogados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros) y **Dr. Eugenio Racedo** (Suplente por los abogados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros). **ORDEN DEL DÍA**: 1. A consideración acta de la sesión anterior. 2. Concurso n° 265 y 269 (Colegio de Jueces Penales del Centro Judicial Capital): proyectos de resolución de impugnaciones. 3. Concurso n° 283 (Juzgado de Primera Instancia en lo Civil en Familia y Sucesiones del Centro Judicial del Este): a conocimiento impugnaciones contra el orden de mérito provisorio. 4. Concurso n° 239 (Juzgado en lo Penal Especializado en Violencia contra la Mujer, con asiento en el Centro Judicial Concepción), n°241 (Juzgado en lo Penal Especializado en Violencia contra la Mujer, con asiento en el Centro Judicial Monteros), n°289 (Juez/a del Colegio de Jueces Penales con especialidad en el juzgamiento de menores de edad del Centro Judicial Monteros) y n° 290 (Juez/a de Ejecución Penal del Colegio de Jueces Penales del Centro Judicial Monteros): proyectos de resolución de impugnaciones. 5. Concurso n° 303, 304, 305, 306 y 309 (Juzgados de Primera Instancia en lo Civil en Familia y Sucesiones del Centro Judicial Capital y del Este): a consideración acta de valoración de antecedentes. 6. Renuncia al Consejo Académico de la Escuela Judicial presentada por el abogado López de Zavalía. 7. Concursos n° 251 y 253 (Juzgado de Primera Instancia del Trabajo V y IV nominación, respectivamente, del Centro Judicial Capital): etapa de entrevistas.

Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA

Concursantes a entrevistar: 1. ÁLVAREZ, CARLOS LUIS; 2. ALZABÉ, MARCOS MANUEL; 3. AQUINO, RUBÉN DARÍO; 4. BRANDÁN, MARÍA GABRIELA; 5. CRISCUOLO, MARÍA SOLEDAD; 6. ESTOFÁN, MARÍA LUCIANA; 7. GÓMEZ DE NIETO, MARÍA INÉS; 8. IÑIGO, GABRIELA VIVIANA; 9. MARTÍNEZ IRIARTE, JUAN PABLO; 10.MASCARÓ, VÍCTOR DANIEL; 11. MEDINA, MARÍA BELÉN; 12. NAZAR, MARÍA ELINA; 13. NOGUERA, FEDERICO; 14. PILO, MARÍA SILVINA; 15. RIVERO, RAMÓN RICARDO; 16. ROMERO, MARÍA CONSTANZA; 17. SALOMÓN, PABLO ALEJANDRO; 18. VERA, FERNANDO ANTONIO. 8. Concurso n° 254 (Vocalía de Cámara de Apelaciones del Trabajo Sala VI del Centro Judicial Capital): etapa de entrevistas. Concursantes a entrevistar: 1 PÁEZ DE LA TORRE, JUAN MANUEL 77,790; 2 ROMERO, MARÍA CONSTANZA 67,630; 3 NAZAR, MARÍA ELINA 67,200; 4 RODRÍGUEZ DUSING, MARÍA GABRIELA 66,630 5 AQUINO, RUBÉN DARÍO 64,405; 6 MASCARÓ, VÍCTOR DANIEL 57,530; 7 ÁLVAREZ, CARLOS LUIS 55,205. **DESARROLLO DE LA SESIÓN. 1. A consideración acta anterior.** El Dr. Posse sometió a consideración de los consejeros el acta correspondiente a sesión anterior, que habían sido remitidas previamente vía correo electrónico. Se aprobó. **2. Concurso n° 265 y 269 (Colegio de Jueces Penales del Centro Judicial Capital): proyectos de resolución de impugnaciones.** El Dr. Posse manifestó que se encontraban a consideración los proyectos de acuerdos remitidos por los consejeros. El Dr. Sánchez consultó que los consejeros del Sur habían estado revisando los proyectos y habían señalado algunas situaciones con respecto a algunas impugnaciones. Aspectos que marcaban algunos concursantes que supuestamente serían erróneas. El Dr. Sale respondió que ya había adelantado en ese sentido cuál era su opinión, sobre todo teniendo en cuenta que el jurado ya se había expedido, que había aprobar los proyectos. El Dr. Martínez manifestó que estaba de acuerdo con el Dr. Sale. El Dr. Sánchez dijo que los consejeros del Sur tenían el criterio de corregir cuestiones que estaban dadas al menos en los concursos 289 y 290, sobre la base del dictamen. El Dr. Posse dijo que estaba de acuerdo con ambas soluciones para poder avanzar, si es que no se podía unificar criterio. La Legisladora Pecci consultó si en este caso existía

alteración en el orden de mérito, a lo que se respondió que no. Los proyectos se aprobaron. **3. Concurso n° 283 (Juzgado de Primera Instancia en lo Civil en Familia y Sucesiones del Centro Judicial del Este): a conocimiento impugnaciones contra el orden de mérito provisorio.** E Dr. Martínez propuso correr vista al jurado de las impugnaciones contra el dictamen de oposición. Así se resolvió. **4. Concurso n° 239 (Juzgado en lo Penal Especializado en Violencia contra la Mujer, con asiento en el Centro Judicial Concepción), n°241 (Juzgado en lo Penal Especializado en Violencia contra la Mujer, con asiento en el Centro Judicial Monteros), n°289 (Juez/a del Colegio de Jueces Penales con especialidad en el juzgamiento de menores de edad del Centro Judicial Monteros) y n° 290 (Juez/a de Ejecución Penal del Colegio de Jueces Penales del Centro Judicial Monteros): proyectos de resolución de impugnaciones.** El Dr. Posse expresó que en este punto existía alteración del orden de mérito en el concurso 290 entonces se podría posponer su tratamiento. La Legisladora Pecci expresó que ella o votaba en disidencia o se abstenía de votar si se alteraba el orden con la impugnación porque aquí no se había corrido traslado al jurado. El Dr. Sánchez indicó que no, por eso se habían enviado los proyectos hacía dos semanas. La Dra. Seguí manifestó que cuando no se corría traslado al jurado, el consejo en su nueva integración había decidido resolver las impugnaciones de buena fe y a conciencia. El Dr. Sánchez indicó que si la Leg. no había tenido tiempo de leer los proyectos que el tema se posponga. Así se resolvió con respecto al concurso 290, el resto de las impugnaciones de los restantes concursos fueron aprobadas. **5. Concurso n° 303, 304, 305, 306 y 309 (Juzgados de Primera Instancia en lo Civil en Familia y Sucesiones del Centro Judicial Capital y del Este): a consideración acta de valoración de antecedentes.** El Dr. Posse propuso la aprobación de las actas de valoración de antecedentes. Las actas fueron aprobadas. **6. Renuncia al Consejo Académico de la Escuela Judicial presentada por el abogado López de Zavalía.** El Dr. Posse en referencia a la renuncia del Dr. López de Zavalía manifestó que entendía que había que agradecerle y aceptarla. El Dr. Martínez señaló que proponía en su reemplazo al Dr. René Padilla, cuyo currículum abreviado hacía circular. La propuesta fue aprobada. **7. Concursos n° 251 y 253**

(Juzgado de Primera Instancia del Trabajo V y IV nominación, respectivamente, del Centro Judicial Capital): etapa de entrevistas. Se aclara que el orden de los postulantes a entrevistar se dispuso por sorteo conforme lo dispuesto en Acuerdo n° 48/2023 del 20/3/2023. Previo al ingreso de los concursantes a entrevistar el Dr. Posse señaló que para la presente se habían recibido preguntas que fueron formuladas a través de la página web del CAM (www.camtucuman.gob.ar) por parte de la ciudadanía conforme lo dispuesto en acuerdo 124/2021 del 6/10/2021. Luego de su lectura se resolvió efectuar a todos los postulantes las específicas del cargo cuya vacante se tramita. Doctora María Gabriela Brandán. Entrevista. Ingresa a la Sala la doctora María G. Brandán. Dr. Posse. Buenos días, doctora, ¿esta es su primera entrevista? Dra. Brandán. No, yo ya tuve cuatro oportunidades de entrevistas, concursé en el año 2018, cuando se abrió la oportunidad para los nuevos Juzgados Laborales. Dr. Posse. Conoce el sistema perfectamente; felicitaciones por haber llegado hasta acá y pasamos directamente a las preguntas. Tiene la palabra el doctor Sale. Dr. Sale. Buenos días, doctora. Quisiera preguntarle cuál es su opinión respecto del Código Procesal, del Fuero, cuáles serían, para usted, las fortalezas y las debilidades que ve en esta nueva norma. Dra. Brándan. Yo me desempeño dentro del Juzgado de la IV Nominación como relatora, es decir, que conozco desde adentro cómo se está trabajando y la implementación del nuevo Código. Creo que tiende a acelerar los procesos, me parece sumamente oportuno que el proceso sea más rápido, sin ningún lugar a dudas, la cercanía del juez en la audiencia del 69 también lleva a, quizás no ahora, pero sí a largo plazo, aumentar el número de los acuerdos y las conciliaciones que lo estamos viendo en el Juzgado de Monteros. En nuestro Juzgado, si bien como tenemos dos subrogancias, el doctor Frascaruolo y el doctor Fernández Corona, y que están presentes en las audiencias del 69, no se ha llegado a ver gran incidencia de las conciliaciones, pero considero que este cambio fundamental de la presencia del juez en el proceso y en la audiencia del 69, va a aportar grandes números de conciliaciones en los procesos. Otra cuestión importante son las audiencias que están todas digitalizadas, donde son más cortas, más precisas, donde hay una intervención de un funcionario, que ahora el Código autoriza, normalmente está el

secretario, y son audiencias que se llevan a cabo con mayor agilidad o mayor rapidez y le permite al relator tener acceso y percibir lo que ha sucedido en esa audiencia, que quizás antes con el papel no había ese tipo de percepción. Entonces, la agilidad que nos está dando el nuevo Código implica también un mayor compromiso de todos los agentes internos y externos, o sea, de los ejecutores de adentro del juzgado y de los abogados que tienen que ir preparados para la misma audiencia y el proceso acotado se está viendo, resoluciones, sentencias de juicio del 2021 ya con el juicio terminado con las sentencias. Entonces, es genial el avance y la velocidad que ha tomado el proceso. Dr. Sale. O sea, es positiva. Dra. Brandán. Muy positiva. Ha costado cambiar el paradigma mental porque este paso no ha sido fácil pero ya estamos en condiciones de decir que el proceso está tomando un auge importante, que estamos llegando a la instancia final muy positivos, con una visión, ágil. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Martínez. Dr. Martínez. Buen día, doctora. Usted recién habló de la presencia del Juez, que es muy importante, ¿qué opinión le merece la última modificación del Código Procesal Laboral, que usted también lo nombró en su respuesta recién, de la presencia de la delegación de facultades hecha por el Código al Secretario y al Pro para tomar las audiencias sin la presencia del Juez? Dra. Brandán. Hay audiencias puntuales donde es importante la actuación y la asistencia del Juez, por ejemplo, la del 69. Considero que en un Juzgado, por ejemplo, la IV Nominación, donde hay 1080 causas en trámite, el Juez, si bien puede llegar a tener conocimiento y manejo de todo, es muy difícil el tiempo material de poderle dedicar a todas las audiencias que están previstas en un día normal de trabajo; entonces, si tenemos cinco o seis audiencias, confesionales, audiencias testimoniales, además de las del 69 o las del 401, se torna muy difícil materialmente, humanamente que un Juez pueda estar presente en todas las audiencias. Entonces, considero que hay audiencias puntuales donde la presencia del Juez sí o sí tiene mucha importancia, no así otras audiencias donde sí se pueden delegar facultades en un secretario o en un funcionario que tiene que tener, por supuesto, la confianza y el aval del Juez para llevar a cabo esa audiencia, y si es necesaria la intervención del Juez, por supuesto que el juez tiene que estar disponible para la intervención que corresponda. Pero, considero que como se está

DRA. MARIA SOFIA MACIEL
SECRETARIA

ejecutando da muy buen resultado. Dr. Posse. Doctora, ¿usted está en la IV Nominación? Dra. Brandán. Sí. Dr. Posse. ¿Usted estaba en la IV antes? Dra. Brandán. Sí, yo estoy en el Juzgado de la IV desde el 2017, cuando se implementa la doble instancia; entonces la necesidad de nuevos relatores hace que ingrese, yo venía desde un Juzgado de Documentos, pero siempre en el ejercicio de la profesión llevo adelante lo del Fuero Laboral. Entró en 2017, transitó la etapa hasta la jubilación de la doctora Medina y luego en la IV Laboral entramos en una etapa de emergencia, donde fue un arduo trabajo de todo el Juzgado Dr. Posse. Una pregunta, cuando se va la doctora Medina, ¿cuantas causas había? Dra. Brandán. 137 causas vencidas, al día de hoy el informe cuatrimestral tenemos cero causas vencidas, es un juzgado que está al día, donde el juez que ejerza ingrese en este juzgado va a tener el placer de trabajar en la IV Laboral. Dr. Posse. Perdón, entonces podría inferir que mejor no tener juez que tenerlos. Dra. Brandán. El mecanismo de trabajo que tenemos ahora está funcionando con los jueces subrogantes que tenemos; por supuesto que no tengo dudas que aún puede mejorar mucho más, pero va a recibir un juzgado en condiciones, ordenado, prolijo, con gente muy capaz, muy idónea y con muchas ganas de trabajar. Dr. Posse. Tiene la palabra la doctora Seguí. Dra. Seguí. En función de la pregunta del doctor Posse, le hago otra, entre que se fue la jueza anterior, en este momento, ¿cuántos relatores más le aportaron? Dra. Brandán. Nosotros éramos cuatro relatores, al día de hoy somos cuatro relatores, la misma cantidad, lo que sí se modificaron fueron ciertas personas que cambiaron y se nos asignó una jefa de relatoría, una secretaria jefa de relatoría; eso en conjunto con nuevos secretarios, creo que ha sido una fórmula que ha funcionado muy bien para salir de la emergencia porque ha sido un juzgado que estuvimos desde septiembre de 2021 a septiembre de 2022 en emergencia, entonces, este trayecto de un año ha funcionado muy bien el cambio. El primer tiempo tuvimos varios jueces, durante el primer año, y desde septiembre de 2021, que considero que fue un criterio muy acertado, dos jueces y que siguen estando. Dr. Posse. Muchas gracias, doctora. Se retira de la Sala la doctora María G. Brandán. Doctora María Luciana Estofán. Entrevista. Ingresa a la Sala la doctora María L. Estofán. Dr. Posse. Buen día, doctora. ¿Usted ya llegó a esta instancia en otra oportunidad? Dra. Estofán. En una

oportunidad, pero hace tres años. Dr. Posse. O sea ya conoce cómo es el sistema así que pasamos directamente a las preguntas. Tiene la palabra el doctor Sale. Dr. Sale. Buen día, doctora, felicitaciones por llegar a esta instancia y preguntarle sobre el nuevo Código Procesal del Fuero, ¿cuáles son las fortalezas, ¿cuáles son las debilidades que ve usted en los cambios que se han hecho en el proceso? Dra. Estofán. En realidad yo creo que los cambios que se hicieron sobre el Código fueron muy buenos, que llevaron a una mayor celeridad en los procesos hoy en día; tenemos también la digitalización del expediente que llevó a una mayor celeridad, a una publicidad de los actos, hay un acortamiento de plazos, la verdad es que creo que los cambios que se introdujeron en el Código fueron muy buenos, en lo único que quizás perdió un poco de fuerza fue en la audiencia del 69, en el cual al no tener la obligatoriedad las partes es como que no los obliga ni al actor ni al demandado y esa audiencia perdió un poco la fuerza, es lo único que yo noto y bueno es mi opinión personal. Después tenemos que ver el tema de la digitalización, los plazos más acortados, el portal del SAE. Dr. Sale. ¿Y sale más rápido el proceso así, con este Código? ¿Usted ve que hay un avance en los plazos procesales? Dra. Estofán. Sí, tengo sentencias también y tengo conocimiento de sentencias incluso en un año o año y medio, sobre todo en los juzgados nuevos hay una celeridad muy buena que llevó también a descomprimir el sistema a tribunales, digamos, y darle una respuesta más pronta a las partes. Dr. Sale. ¿Entonces es positivo? Dra. Estofán. Sí, para mí es muy positivo. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Martínez. Dr. Martínez. Buenos días, doctora. Con relación a la pregunta del doctor Sale, la última modificación del Código Procesal Laboral faculta y delega al secretario y al prosecretario la toma de algunas audiencias sin la presencia del Juez, qué opinión le merece porque el juez, al fin y al cabo es el que va a dictar sentencia, esta modificación. Dra. Estofán. Le puedo traer algo de mi experiencia, yo soy Juez de Falta y poniéndolo como un paralelo Dr. Martínez. Perdón, ¿de dónde es Jueza? Dra. Estofán. De la Municipalidad de San Miguel. Entonces también me toca tomar audiencias, a veces hay gente que quiere hablar con uno, justo nos toca una audiencia, quizás, para mí, depende de la relevancia de la audiencia, pero si son las audiencias del 69 o la del 42 donde el mismo juez toma, ahí el mismo Código

MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA

establece que es requisito que el juez lo tome, para mí depende de la audiencia. Por ejemplo, le soy sincera, en cuanto a las audiencias para mí es importante, me gusta tomarlas yo a las audiencias porque tengo contacto con la gente, uno con la experiencia se da cuenta si están diciendo la verdad o no, a mí me gusta en mi caso y desde mi puesto de trabajo, tomarlas yo a las audiencias, si hay una inmediación total. Dr. Martínez. ¿A esa audiencia la prefiere tomar por video llamada, por zoom? Dra. Estofán. Yo soy más personalista, me gusta más la presencialidad, pero hoy tenemos las herramientas de las videoconferencias que también llevó a darle otro plus al proceso. Dr. Posse. Doctora, le hago una pregunta que en realidad se la formula el público, porque la gente puede participar y hacer preguntas. ¿Qué concepción de liderazgo cree que es más adecuada para el cargo que aspira?, ¿tiene una personal usted? Dra. Estofán. Vuelvo a mi experiencia, a mí me gusta mucho el trabajo en equipo en donde, más que nada, la horizontalidad manteniendo, digamos, a ver cómo le explico, yo trabajo en equipo, participando, instruyendo órdenes, controlando, soy muy participativa en mi juzgado. Yo tengo una secretaria, un prosecretario y dos auxiliares, incluso hoy soy actualmente Presidenta del Tribunal de Faltas, en donde me gusta mucho el liderazgo pero con participación, con inmediatez, con la presencia, digamos. Dr. Posse. Eso vinculando a la pregunta anterior, a usted le gusta participar mucho, pero ¿por qué no delegarle a los secretarios algunas cuestiones que a usted le simplificarían el trabajo? Dra. Estofán. La delegación es fundamental pero depende del acto y depende de la importancia. Dr. Posse. ¿En qué actos no delegaría? Dra. Estofán. No delegaría en el caso del proceso Laboral, la audiencia del 69, la audiencia del 42, que es el mismo juez el que llama, no la delegaría para nada. Dr. Posse. Muchas gracias, doctora. Se retira de la Sala la doctora María L. Estofán. Doctora María Inés Gómez de Nieto. Entrevista. Ingresa a la Sala la doctora María I. Gómez de Nieto. Dr. Posse. Buenos días, doctora. ¿Esta es su primera vez en una entrevista? Dra. Gómez de Nieto. No, ya estuve anteriormente en otro concurso. Dr. Posse. Bueno, entonces abreviamos en explicarle de qué se trata y pasamos directamente a las preguntas. Tiene la palabra el doctor Sale. Dr. Sale. Buenos días, doctora. Felicitaciones, primero, por haber llegado a esta instancia y preguntarle sobre cuáles serían las fortalezas y

debilidades que usted ve en la nueva modificación que hubo en el Código Procesal Laboral. Dra. Gómez de Nieto. Con respecto a la modificación del Código Procesal Laboral fue en realidad una preocupación que tuvo la Excelentísima Cámara del Trabajo y el Ateneo del doctor Luis Enrique Antoni con respecto al haber modificado el Código Procesal Civil cuáles serían las implicancias que tendría en el Código Procesal Laboral, entonces, la necesidad, sobre todo, particularmente ¿cómo se desarrolló este trabajo? Se desarrolló a través de la formación de comisiones, en esas comisiones, por ejemplo, la preocupación recaía sobre todo porque en el Código Procesal Civil se había eliminado el proceso sumarísimo que era de aplicación supletoria al Fuero Laboral. Entonces, la Comisión de Análisis del Proceso Sumarísimo vio la necesidad urgente ante esta modificación del Código Procesal Civil de ver cómo iban a impactar y qué normativas se aplicarían en el Código Procesal Laboral, entonces surgió la necesidad de que regulen, o sea, una regulación propia aplicable al proceso laboral. Entonces, se realizan las modificaciones, muchas de esas modificaciones que se realizaron tenían que ver, sobre todo, en el sistema de una audiencia única en la cual se aplica casi íntegramente el sistema de la audiencia del 71, del proceso ordinario; por otro lado, en esa audiencia única se establece el rol principal que va a tener el magistrado en la audiencia, en la dirección del proceso, va a tener también una actuación directa, por otro lado, las modificaciones que se han establecido en esta audiencia es que en ese caso el juez también va a tener la Facultad de desacumulación de las acciones. Se modificó también en el tema de las normas que se aplican directamente al Código Procesal Laboral en el tema de morigerar las sanciones, o sea, con respecto a si no comparece el actor y si no comparece el demandado a la audiencia; si no comparece el actor, antes era el desistimiento de la demanda, en cambio ahora se ha morigerado en ese aspecto y si no comparece el actor se produce la preclusión del derecho de ofrecer prueba. Y en el caso del demandado si no comparece a la audiencia se le hace una aplicación del artículo 58 del Código Procesal Laboral, es decir, se presumen por cierto los hechos invocados y por recepcionados y auténticos los documentos acompañados a la demanda. Eso con respecto a la Comisión de análisis de las normas del sumarísimo que están reguladas ya en el actual Código, de la

Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA

9683, antes teníamos una aplicación supletoria del Civil ahora el proceso laboral tiene la normativa del sumarísimo. Y teníamos otra Comisión dedicada al análisis y estudio con respecto a las pruebas, ¿por qué? Porque supletoriamente las normas del Código Procesal Civil se aplicaban en la etapa probatoria en el proceso Laboral; pero tenemos que tener en cuenta que hay una diferente estructura, el actual Código Procesal Civil tiene una estructura de un proceso escritural y con dos audiencias orales, nosotros tenemos por excelencia, digamos, la audiencia que ya veníamos con esta oralidad mucho antes del Civil, la oralidad en la audiencia de conciliación. Entonces, en esta audiencia de conciliación ¿cuál es la facultad que tiene el juez? La facultad que tiene el juez es el análisis de la admisibilidad y pertinencia de las pruebas y luego, una vez que no arribaron a una conciliación, el juez comienza a proveer las pruebas y en eso las partes ¿qué pueden hacer? Pueden oponerse, está la etapa de la oposición; y también se ha modificado, y esta tiene las normativas específicas en nuestro Código Procesal Laboral, también la modificación está con respecto al número de testigos; se ha establecido con el proceso laboral el número de testigo que son seis, pudiendo las partes en el momento de la audiencia proponer dos testigos en reemplazo de que no comparezca algún testigo. Lo que sí hay que destacar también nuestro Código Procesal Civil, la modificación que ha tenido el Código porque por ejemplo, en el título preliminar tiene 16 principios el Código Procesal Civil que también, de alguna manera, se replican en el proceso Laboral; uno de ellos es la tutela, el acceso a la tutela judicial efectiva y en el Procesal Civil que también lo tenemos nosotros, el acceso a una tutela judicial efectiva por tratarse el trabajador en un sujeto de preferente tutela, y en el acceso a la tutela judicial efectiva en el Código Procesal Civil que es lo que se ha tratado, digamos, de positivizar en el artículo 8, en numeral 1, de la Convención Interamericana de Derechos Humanos. Por otro lado también dice el Procesal Civil "debido y justo proceso", y acá hay una nueva terminología que antes estábamos acostumbrados nosotros a hablar del "debido proceso" y acá dice "debido y justo proceso"; trae también la norma del artículo 6 de la Convención Europea de Derechos Humanos, que nosotros lo tenemos en el proceso Laboral porque es uno de los objetivos que tiene el magistrado que es el acceso a las personas en situación de vulnerabilidad,

o sea, los vulnerables qué serían aquellas personas que necesitan un tratamiento equitativo, o sea, que sean tratados por igual llámese niños, niñas o adolescentes. Estos principios que consagró el Código Procesal Civil hay algunos que son de derechos fundamentales, no todos tienen la misma jerarquía, algunos son de derechos fundamentales, otros de derechos constitucionales, convencionales, y también están los viejos principios y las reglas técnicas y de especificidad, luego también dentro de este principio está, por ejemplo, de los viejos principios está el debido contradictorio, está el principio dispositivo y lo que me parece a mí novedoso es la transparencia y publicidad, también la flexibilidad, la instrumentalidad y, particularmente, que esto también digamos se asemeja a lo que nosotros tenemos en el proceso Laboral es que en el Código Civil se llama el gerenciamiento, o sea, que el juez tiene para manejar toda su agenda, en el proceso laboral nosotros tenemos tanto en la audiencia del sumarísimo también el juez tiene un rol muy importante que es el director del proceso. Quiero destacar algunos institutos, si me permiten, del Código Procesal Civil. Dr. Posse. Nos centremos más en el Laboral. Dra. Seguí. ¿Me permite hacerle a la doctora una aclaración? La idea es que en este punto nos diga los méritos o las faltas de méritos de las modificaciones, ya hemos visto que conoce acabadamente el tema, entonces la idea es que responda esa parte de la pregunta. Dra. Gómez de Nieto. Bien. Mi opinión, yo creo que sí tiene una gran fortaleza porque ahora tenemos normativas, digamos, específicas, recordemos que el fuero Laboral es especial y tenemos lo que antes supletoriamente se aplicaba en el Código Civil las normas del Código Procesal Civil ahora la tenemos en el proceso sumarísimo, una normativa propia, como así la tenemos en la parte probatoria. Dr. Sale. O sea, ¿usted cree que este cambio entonces es positivo y tiende a acortar los plazos procesales para el justiciable? Dra. Gómez de Nieto. Sí, doctor, tiende a acortar los plazos y lo que también acortó mucho los plazos es el tema de la digitalización, o sea, no debemos olvidar que todo el tema que han incorporado de las TICS, eso es impresionante la celeridad con que se hacen ahora los procesos sobre todo las notificaciones que se hacen en forma virtual, no olvidemos que en el proceso Laboral tenemos los medios de tecnología, las notificaciones que se hacen a los testigos, se pueden hacer por whatsapp, por

Dra. MARIA SOFIA MACCHI
SECRETARIA
Consejo Asesor de la Magistratura

teléfono, eso ha dado mucha celeridad. Dr. Sale. Es un gran avance eso y aparte la desformalización. Dra. Gómez de Nieto. Exacto, la desformalización, la despapelización, porque tenemos hoy todo digital. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Martínez. Dr. Martínez. Doctora, con relación a la pregunta del doctor Sale de la modificación del Código Procesal Laboral y habló de las audiencias y la presencia del juez ¿qué opinión le merece la última modificación de fines de enero de este año, que faculta y delega las audiencias al prosecretario o al secretario? Dra. Gómez de Nieto. Hay un artículo que dice que el rol del juez y que puede delegar en los funcionarios, entiendo yo que estos funcionarios pueden ser el secretario y el prosecretario, pero quien toma las decisiones y que en definitiva es quién va a dictar las resoluciones, es el juez; entiendo que siempre la presencia del juez tiene que estar porque si no los funcionarios se estarían arrogando, supongamos, en la audiencia para resolver una cuestión de oposición, tendrían que resolver los funcionarios. Dr. Posse. Doctora, yo le voy a formular dos preguntas, una mía y otra que es una pregunta del público. Esta es del público y dice así: ¿qué concepción de liderazgo cree que es más adecuada o adecuado para el cargo al que aspira? ¿Tiene una personal? Dra. Gómez de Nieto. Sí, doctor, en realidad pienso que nosotros cuando hablamos de responsabilidad social, siempre, desde hace muchos años la responsabilidad social la veíamos desde el ámbito empresario, creo que la responsabilidad social es aplicable también a las instituciones y en ese sentido pienso que el perfil que me gustaría, digamos, si llego al cargo de la Magistratura, es un perfil de responsabilidad social del juez, ¿en qué sentido diríamos responsabilidad social? Un juez que tiene que ver la realidad, actuar en situaciones cambiantes y utilizar estrategias que pueden ser internas como externas, ¿internas en qué sentido?, argumentar con una mirada social, tener al equipo de trabajo capacitado, preocuparse por el desarrollo del equipo de trabajo, por otro lado tener, por ejemplo, y creo que lo tenemos hoy en el Poder Judicial, indicadores de control de calidad, también preocuparnos, como decía hace un rato, que todos los ciudadanos puedan conocer los derechos y repercute porque por un lado ¿qué tenemos? Tenemos la sociedad, primero está la organización que en este caso sería el Poder Judicial, entonces, cómo la organización impactaría en la sociedad y a su

vez cómo la sociedad y las expectativas sociales impactan en la organización, y un juez responsable socialmente tiene que actuar, tener esa cintura para resolver con espíritu de negociación, tratar de lograr que las partes concilien y no tener que esperar el trabajador sujeto de preferente tutela hasta tener una sentencia y tener una responsabilidad sustentable. Dr. Posse. La otra pregunta si es mía, es ¿qué opina de la flexibilización laboral? Dra. Gómez de Nieto. Es un tema que ya lo tenemos y que salió en emergencia, mal llamada emergencia, porque hoy continúa la emergencia. O sea, la flexibilización laboral salió en la época de la emergencia y esa emergencia económica se mantiene, porque la flexibilización laboral fue en aquella época a donde decía que estábamos en emergencia, o sea, digamos, una emergencia se supone que es para un determinado momento y seguimos en emergencia; yo creo que sería como un retroceso, o sea, todo lo que hemos logrado desde el punto de vista laboral, en mi opinión, sería como retroceder en toda la conquista de todos estos derechos desde el punto de vista del trabajador. Dr. Posse. Muchas gracias, doctora. Se retira de la Sala la doctora María I. Gómez de Nieto. Doctor Ramón Ricardo Rivero. Entrevista. Ingresa a la Sala el doctor Ramón R. Rivero. Dr. Posse. Buenos días, doctor. ¿Esta es su primera entrevista? Dr. Rivero. No. Dr. Posse. Entonces ya conoce el sistema, pasamos directamente a las preguntas. Tiene la palabra el doctor Sale. Dr. Sale. Buenos días, doctor; felicitaciones por llegar a esta instancia y preguntarle respecto de las modificaciones que tuvo el Código Procesal Laboral, cómo ve usted esas modificaciones, cuál cree que son las fortalezas o las debilidades, si viene a mejorar el espectro laboral en relación al justiciable, qué me puede decir sobre eso, de las modificaciones del Código Procesal Laboral. Dr. Rivero. Respecto a las últimas modificaciones al Código de Procedimiento Laboral se ha planteado la razonabilidad de la disposición que obliga al juez, o sea, si el juez tiene que obligadamente estar en las audiencias testimoniales, en la producción de prueba o si puede delegar, si es constitucional esa delegación; independientemente de eso mi observación pasa por otro lado, entiendo que existió la oportunidad, ya que había una actividad legislativa, de ahondar en algunos institutos que hubieran sido beneficiosos para el trabajador, y doy un ejemplo, el Código Procesal Civil y

MARIA SUPLA NACUL
SECRETARIA

Comercial contempla un procedimiento especial para el consumidor que es otro sujeto del derecho protegido, no es el trabajador, pero yo veo en ese procedimiento que se diseña para el consumidor reglas procesales como por ejemplo la obligación de que el proveedor aporte toda la prueba que tiene a su favor, o sea, es una función del demandado distinta a la que, por ejemplo, le asigna el Código Procesal Laboral al demandado empleador. En ese sentido veo como que podrían haber habido más consultas, nosotros en el Instituto de Derecho del Trabajo del Colegio de Abogados de Tucumán teníamos algunos planteos, algunos desarrollos en ese sentido, pero veo que ahí, por ejemplo, la legislación fue insuficiente, desde el procedimiento monitorio o juicio monitorio, también es una cuestión de si es un juicio o es solo un procedimiento en que veo que no tiene un diseño específico en el tratamiento laboral, se mantuvieron en cuanto a los recursos y disposiciones de la ley 6204 que originalmente era de instancia única, al modificarse no se modificó el régimen de apelaciones y hay una cuestión que no está clara sobre la amplitud de la apelación de sentencia definitiva que, en realidad es una apelación libre que tiene muchas diferencias esenciales, estructurales, no solo coyunturales con respecto a la apelaciones en relación y veo que ahí también podría haberse ahondado, digamos, en una regulación más específica de acuerdo a los problemas que se ocasionan; no se ocasionan más porque hay como un acuerdo implícito dentro del Fuero de que cuando se apela una sentencia definitiva tiene los efectos de una apelación plena. Con respecto al recurso de casación, la exigencia de la gravedad institucional, hay un tema de redacción ahí en el Código Procesal sobre si cuando se tratan sentencias definitiva es necesario también la acreditación de la gravedad institucional o no de acuerdo a cómo se interpreta la conjunción copulativa ahí, si es solo para la última oración o para la totalidad del texto, tengo dos interpretaciones, era una oportunidad para corregir ese aspecto. Dr. Sale. Digamos, menos específico y más general en cuanto a las fortalezas, usted cree que es mejor esto de la inmediación, de la despapelización, de la desformalización, de la digitalización, usted cree que se acortan los plazos procesales en beneficio del justiciable con este nuevo Código Procesal a pesar de todos estos puntos que usted nos está indicando que faltó, como que había faltado un poquito. ¿Usted cree que esta modificación que se hizo trajo

algún tipo de fortaleza en lo que respecta a acortar los plazos procesales en beneficio del justiciable? Dr. Rivero. Sí, por supuesto, asistí a audiencias en que a cuatro o cinco testigos se les recibió declaración en dos horas o una hora y media con el sistema anterior en donde se debía labrar un acta, el tiempo que para el juzgado, para el abogado y para todo el mundo es fundamental para dedicarse a otra cosa y con la posibilidad de que el juez la presencie y con el video en realidad reconstruya lo que sucedió si no estuvo presente, es importantísimo, me parece muy importante. Sí, los avances son importantes, el sistema digital nos cambió la vida a todos los abogados, también se trabaja de una forma que, creo yo, es mejor, más dinámica, menos papel; hay una pequeña dificultad cuando tenemos que alegar, encontrar, pero creo que son cosas pequeñas y perfectibles, pero en ese punto, en cuanto a la producción de la prueba, es importante y después la incorporación, creo yo, que me parece novedosa e importante como título preliminar en el Código Procesal Civil y Comercial que se aplica supletoriamente en el fuero, la declaración de la tutela judicial efectiva, esos principios que sirven para resolver algún caso puntual donde se plantee alguna cuestión vinculada a llegar al fondo del asunto y no que los obstáculos procesales o ritos procesales impidan eso, creo que sirven como criterio para resolver cuestiones de Derechos Humanos, porque el Derecho del Trabajo está vinculado con los Derechos Humanos. En ese sentido me parece muy positivo. Dr. Posse. Tiene la palabra doctor Martínez. Dr. Martínez. Usted nombró al principio de su entrevista el tema de las audiencias testimoniales y la delegación al secretario o prosecretario a la toma de la misma, ¿qué opinión personal le merece en cuanto a esa delegación y si eso beneficia al final para que el juez tome razón de los sucedido, sobre todo en las testimoniales que pueden ser en algunos casos importantes? Dr. Rivero. En general, creo que hay que manejar criterios, usar interpretaciones, me parece que sí se puede hacer ¿por qué? porque hay una realidad, el tiempo es corto, no queremos tener un magistrado las 24 horas del día, o sea que si puede dedicar el tiempo en otra actividad como dictar una sentencia o preparar una interlocutoria o lo que sea, podría ser; para eso tendría que distinguir, previamente, si el caso es más o menos de cajón, que viene fácil, como que son cuestiones previsibles o si se trata de un caso difícil en donde tenga interés en formular algún planteo concreto, alguna

LIC. MARIA SOFIA NAZIL
SECRETARIA
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

pregunta concreta al testigo, me parece que ahí el sentido común hace que pueda tomarlo él directamente, pero no veo objeción porque es la realidad, lo que sucedió el día antes que ni siquiera los secretarios o funcionarios que adquirían también una experiencia muy importante de eso, sí, me parece que sí es posible mientras se lo pueda consultar por cualquier incidencia que se plantea en la audiencia, me parece que puede, no estaría afectado, ¿qué podría afectarse aquí? El derecho es inconstitucional ¿por qué? porque afecta el derecho de defensa de alguna de las partes y cómo lo afectaría, habría que ver en el caso concreto, si el juez está cerca me parece que todo el juzgado forma parte de un órgano que está capacitado para ese acto procesal. Dr. Posse. Doctor, le voy a formular una pregunta que no es mía sino que la hace el público, nosotros recibimos estas preguntas y después se las formulo yo, pero lo que le aclaro es que no es una pregunta personal. ¿Qué concepción de liderazgo cree que es más adecuada para el cargo que usted aspira?, ¿tiene alguna personal? Dr. Rivero. Sí tengo una opinión personal del liderazgo que es la que aplico en mi estudio jurídico, yo tengo una organización pequeña, pero de la cual soy la cabeza visible. Interpreto que la cuestión de liderazgo va unida al término asertividad, es decir, en el plano de las emociones, en el plano humano, en el plano de premio y castigo, deben ser tomados con mucha cautela; ¿qué quiero decir con esto? Que el error que todos cometemos, incluso yo lo cometo y ya voy a explicar un caso concreto que quizás pueda aclarar lo que trato de responder, tiene que servir para aprender cómo corregimos, sucedió esto, no aplicar un castigo inmediatamente sino por qué sucedió, cómo corregimos para el futuro, hay toda una serie de procesos de aprendizaje vinculados con las cuestiones de las emociones a los efectos de que la persona que cometió el error tenga confianza en actuar y, de ese modo, corregir, por ejemplo, si se tratara de un juzgado, una cédula que va a un domicilio incorrecto, cómo si ahora tenemos todo un sistema virtual, por qué va mal, dónde nos estamos equivocando, parece una nimiedad pero en realidad hace perder mucho tiempo y dinero para los abogados, sobre todo cuando las empresas fijan domicilio en otras jurisdicciones; pero puede ser cualquier error. Y eso me sirvió a mí en mi estudio jurídico, que las personas que por ahí tienen que subir un escrito al sistema lo lean antes y me dicen "Mira, Ricardo, aquí pasa esto", me

llaman Ricardo también por una cuestión de confianza, creo que a ese nivel, y a veces las observaciones que me hacen son acertadas, pusiste mal este número de expediente, etcétera, creo que esa es la función, no que se convierta en algo mecánico para los subordinados sino que se sientan partícipes de toda esta función jurisdiccional sea de afuera o de adentro. En ese sentido, lo que creo que hay que entender son las emociones y eso se llama asertividad, no fuimos educados en eso, lo aprendí haciendo posgrados, y aprendí con temas de neurociencia y me parece que por ahí pasa todo eso. Dr. Posse. Esta pregunta sí es mía y tiene que ver con los próximos debates que se produzcan en el país o se están produciendo, digamos, producto del país que tenemos también. ¿Qué opina de la flexibilización laboral? Dr. Rivero. Estoy en contra, yo creo que está demostrado, primero, tenemos que entender por qué existen las normas laborales; las normas laborales existen porque hay un sujeto dentro del contrato que necesitaba protección, el trabajador; vemos que lo mismo sucede con el consumidor es exactamente lo mismo, una persona humana que entra a un vínculo jurídico con menos armas que su contratante, ese aspecto que justifica la existencia del derecho del trabajo se sigue manteniendo, el derecho del trabajo no está para crear más producción, para eso tiene que haber normas específicas productivas y, aparte, no es solo algo contrafáctico, los hechos han demostrado que con las mismas normas laborales se han logrado con políticas económicas ajustadas, reducción del índice de desempleo, mejora del salario, o sea, que la flexibilización laboral, en general, como objetivo para lograr una mejora económica, que así es como lo plantea, digamos, quienes lo propongan, es inconveniente, no es la herramienta correcta. Porque está bien, le quitamos derechos al trabajador, ¿y?, lo que pasa es que las leyes protectoras son muy costosas, ¿es verdad eso? Yo entiendo que no porque, primero, que tenemos un índice de trabajo clandestino que ronda el 50%, o sea, no es tan grave y respecto a aquel empleador que cumple con todas las normas despedir un trabajador le cuesta un mes de sueldo por cada año de servicio, eso es totalmente razonable en la legislación de la región y en la legislación mundial. Entonces, yo entiendo que no hay cargas excesivas dentro del derecho del trabajo que puedan flexibilizarse; en cuestión a las jornadas vemos todavía con los actuales criterios como se incorporó, como el quinto

DRA. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

principio fundamental de la Organización Internacional del Trabajo, el velar por un entorno seguro y saludable, las jornadas de trabajo no solo deben interpretársela como vinculadas al momento de prestación de servicio, sino que tienen que ser un servicio que le permita que el resto del tiempo pueda descansar el trabajador, o sea, como que la corriente va por otro lado, reduzcamos la jornada, sí, pero sin reducir la remuneración, eso sí se quiere es la corriente actual, esa flexibilización, si se quiere a favor del protegido no para buscar, digamos, mejoras en la economía, no se lo logró ya ha fracasado, es mi criterio. Dra. Seguí. Doctor, le hago una pregunta, para una aclaración: ¿podría decir que sus respuestas pueden interpretarse en el sentido de que, de algún modo, los planteos de flexibilización atacan el corazón mismo, la razón de ser de este derecho especial?, ¿puede entenderse su respuesta así? Dr. Rivero. Yo entiendo que sí, a mí me llamó la atención, no en esta nueva oleada de pretensiones de flexibilizaciones sino en la anterior, que decía derogación del artículo 4 de la ley de contrato de trabajo, voy a ver y en ese artículo dice que el objeto del contrato de trabajo es la actividad productiva y creadora del hombre en sí, y luego debe entenderse que hay un intercambio, entonces bueno, es que justamente no se está buscando en realidad mejoras económicas sino atacar a la esencia misma del contrato de trabajo, si estamos diciendo que la persona humana y es una ley con la que tenemos que regirnos todos los operadores jurídicos, está diciendo que primero es la actividad productiva y creadora del hombre en sí y luego debe entenderse un intercambio, ahí entendí por qué se atacaba eso, porque lo que se buscaba era una conmoción general en todo el sistema protector. Dr. Posse. Muchas gracias, doctor. Se retira de la sala el doctor Ramón R. Rivero. Doctora María Belén Medina. Entrevista. Ingresa a la Sala la doctora María B. Medina. Dr. Posse. Buenos días, doctora. ¿Esta es su primera vez? Dra. Medina. Sí, primera vez. Dr. Posse. Le cuento brevemente de qué se trata, esto no es un reexamen de sus conocimientos jurídicos, ya la evaluaron los jueces del jurado, acá nada más queremos conocer algunas cositas que puedan tener que ver con lo jurídico o no, lo único que le voy a pedir a usted es que me haga, brevemente, un pequeño currículum no de su actividad laboral sino de su vida, abrevie su vida, digamos, lo que hace, lo que le gusta hacer, sus inquietudes, cómo está formada su familia,

brevemente y ya pasamos a las preguntas. Dra. Medina. Perfecto. Mi nombre es María Belén Medina, tengo 41 años, soy abogada egresada de la Universidad Nacional de Tucumán, mi familia son mis padres y mis hermanos, soy soltera; ya desde el momento en que cursaba la carrera me gustaba el Derecho Laboral, entonces, cuando finalicé la carrera de grado me especialicé, cursé las materias de la especialización de Derecho del Trabajo en la Universidad de Buenos Aires, en la facultad de Derecho; después cursé las materias de la maestría de Derecho del Trabajo, todo bajo la dirección del doctor Ackerman, y después cursé la especialización en administración de Justicia, también de la misma Universidad. Estoy matriculada tanto en Tucumán como en la Ciudad de Buenos Aires y en la Provincia de Buenos Aires, soy abogada senior de un estudio de Capital Federal, ejerzo no tan solo en los lugares donde estoy matriculada sino también como tenemos clientes, en su mayoría hacemos parte empleadora, que son empresas nacionales y multinacionales, también tienen procesos en todas las jurisdicciones del país por lo cual trabajamos con corresponsales del lugar. Fuera de mi actividad laboral y académica me gusta hacer actividad física, vivo acá en Tucumán así que aprovecho para hacer trekking, últimamente me conecto con la naturaleza y me permite despejarme; ahora iniciando lo que también decidí en su momento que me gustaba, que era aparte de litigar, la Magistratura, entonces iniciando el camino hacia eso. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Sale. Dr. Sale. Buenos días, doctora, felicitaciones por haber llegado a esta instancia, la pregunta es ¿qué fortalezas y debilidades ve usted en la reforma que se hizo al Código Procesal Laboral?, cuáles son las mejoras que usted cree que ha traído como consecuencia la reforma, beneficios o no. Dra. Medina. Las últimas reformas, sobre todo las que se hicieron el año pasado, me parecen que fueron buenas porque incorporaron todo lo que es la tecnología y la digitalización del expediente, unificando un criterio que no pasa en otras jurisdicciones en donde ya la digitalización del expediente se venía dando antes de la pandemia, pero que no están las reglas establecidas en los códigos procesales, entonces, como que cada juzgado tiene su librito, en cambio en este caso en Tucumán ya hay una unificación de criterios, se permite una inmediatez también del juez asegurando la participación del Juez en las audiencias que son importantes,

DRA. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA

esas me parecen las fortalezas, que le da mayor celeridad al proceso, mayor participación del juez y mayor inmediación. En cuanto a lo que, no sé si es una debilidad pero sí algo que se podría agregar sería el tema de la oralidad, que comparándolas con otras jurisdicciones, por ejemplo, en la Provincia de Buenos Aires que está la audiencia de vista de causa y en donde el juez directamente toma la audiencia de posiciones y las testimoniales y puede analizar el testimonio, porque no es lo mismo que el juez lo escuche al testigo a que el juez lea un acta que quizás no está fielmente transcripta, porque el audiencista es humano, no por otra cosa, le da otra perspectiva al juzgador para analizar al caso y para emitir la sentencia. Eso me parecería como algo a mejorar, no sé si mejorar es el término pero sí adicionar para que la sentencia sea un resultado más coherente con lo que sucede en el proceso, por decirlo de alguna manera. Dr. Sale. En definitiva, ¿usted cree que con esta modificación se acortan los plazos procesales en beneficio del justiciable? Dra. Medina. Sí, sobre todo también por el hecho del saneamiento de la prueba que le permite al juez en la audiencia 69 sanear la prueba y evitar toda aquella prueba que sea inconducente y que no hace más que dilatar el proceso en perjuicio de todas las partes. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Martínez. Dr. Martínez. Buenos días, doctora, usted nombró como fortaleza la presencia del Juez en la audiencia y el saneamiento de las pruebas, dijo al último, por ejemplo, en las pruebas testimoniales, con la última modificación, el juez puede delegar la facultad a los funcionarios, prosecretario o secretario, pudiendo lo mismo eliminar alguna prueba o repreguntar, ¿qué opinión le merece, ya sin la presencia del juez, la intervención de algunos funcionarios y la toma de decisiones? Dra. Medina. Como decía también en mi respuesta anterior que uno de los beneficios que tuvo la última modificación es la incorporación de la tecnología, permitir que la audiencia sea videograbada también le permite al juez analizarlo directamente, si bien no es en el momento, pero sí apreciarlo al testimonio de otra forma. Me parece que sí, a veces la realidad, el juez también es humano y no puede estar en todas las partes del proceso ni en todos los actos por eso la facultad de delegar, pero el acto siempre está dirigido por alguien del juzgado, por algún funcionario del juzgado y la posibilidad de repreguntar por parte del juzgado, me parece que es importante porque le permite

conocer realmente la verdad objetiva de los hechos para que el juez así tenga más elementos para decidir. Dra. Seguí. Doctora, para usted, el contrato llamado contrato de trabajo ¿es auténticamente un contrato? Dra. Medina. Es un contrato porque hay un acuerdo de voluntades, no es un contrato en el que las partes están en igualdad de posiciones, pero sí es un contrato bilateral. Dra. Seguí. El trabajador, para usted, ¿es un sujeto libre? Dra. Medina. No, no tiene la misma libertad, tiene una necesidad que no le da la misma libertad que al empleador por eso es que la Constitución y todas las leyes, tanto nacionales como internacionales, le dan una especial tutela. Dra. Seguí. Cuando llega al contrato, antes de llegar ¿es libre? Dra. Medina. No es totalmente libre. Dra. Seguí. ¿Y cuándo está dentro del contrato? Dra. Medina. Cuando está dentro del contrato tampoco tiene una libertad plena, siempre hay una necesidad, por eso está en una posición en desventaja con el empleador y necesita de todos los elementos tanto normativos que lo protejan especialmente. Dr. Posse. Doctora, yo le voy a hacer una pregunta del público, la gente participa y se la formulo yo pero no son preguntas personales sino del público. La pregunta es ¿qué concepción de liderazgo cree usted que es más adecuada para el cargo al que aspira? ¿Tiene alguna concepción personal? Dra. Medina. Creo que el líder más que nada tiene que saber, a ver, no tengo una concepción de líder autoritario, me parece que no es efectivo, pero el líder tiene más que nada tener que saber sacar lo mejor de cada uno de las personas que tiene a su cargo, es lo que yo considero que es la forma más efectiva para que todo funcione mejor. Dr. Posse. Este si es mi pregunta. El país está viviendo un proceso electoral, un país complejo como el nuestro con tantas variantes, cambios y situaciones económicas difíciles, se está planteando la flexibilización laboral por algún sector de la política, digamos, ¿qué opina usted de eso? Dra. Medina. Lamentablemente Argentina vive en crisis desde antes de 1810, es parte de nuestra historia. Yo, más que hablar de flexibilización laboral me gustaría hablar más de adecuación de la legislación laboral, porque considero que la flexibilización se la asimila con la pérdida de derechos de los trabajadores y no considero que eso sea conveniente; los trabajadores ya han tenido muchas conquistas que sería volver atrás el rescindir algunas, pero sí creo que es necesaria una adecuación de la legislación laboral a las

DRA. MARIA SOFIA MACLIA
SECRETARIA
CAM - TUCUMAN

nuevas formas de contratación, a las nuevas formas de relacionarse en el ámbito del trabajo que tienen las personas ahora. La ley de contrato de trabajo es una ley que ha sido con su modificaciones posteriores y todo, pero sigue siendo una ley que ha sido pensada para un modelo económico y para un sistema en donde el modelo fabril o el de oficina, el tradicional, era el que predominaba en ese momento, ahora ya no es así la realidad, ya tenemos otras realidades, otras formas de contratación, otras formas de vincularse, a través de la jurisprudencia se han ido incorporando y se han ido poniendo las reglas, pero sería necesario que la legislación intervenga en eso. Dr. Posse. En esa modificación que usted propone, ¿la eliminación de las paritarias estaría incluidas? No que usted propone, sino en una adecuación a la nueva realidad económica, ¿la eliminación de las paritarias estarían incluidas? Dra. Medina. A ver, lamentablemente quizás el sistema sindical argentino no sea uno de los más perfectos pero las paritarias son un elemento que le da al trabajador la posibilidad de garantizar una actualización de su salario y mantener el nivel de ingreso, entonces no me parece que sea una medida de eliminación. Dra. Seguí. En una de las respuestas que dio, doctora, me pareció escuchar que más bien no está hablando en la adecuación de una quita de derechos como se presenta el tema de la flexibilización laboral, me parece haber escuchado que usted está hablando de eso que se dice de que el derecho del trabajo está bajo fuego en el sentido de que hay una matriz que es la vieja concepción de la dependencia asentada en la subordinación jurídica cuando hoy hay nuevas formas de trabajar muy distintas, donde no hay siempre subordinación jurídica o subordinación técnica y hay subordinación económica; trabajadores que trabajan lejos, trabajadores que quizás no conocen a su empleador, donde está difuminada la figura del empleador, donde hay denegación empresaria, usted se ha referido a eso, a que este derecho que tiene una matriz así, dura, de dependencia jurídica que no nos permite proteger a todos aquellos que dependen económicamente, que son los dependientes de hoy, debiera, en realidad, flexibilizar su matriz para ampliar y que no sea el juez cada vez el que va con esa lente haciendo lo que puede, ¿se refirió a eso? Dra. Medina. Sí, a eso me referí cuando decía que nuestra legislación laboral está pensada para un momento más fabril o de oficina tradicional, me refería a que había una dependencia técnica,

jurídica y económica muy marcada donde la presencia del trabajador estaba en el lugar del trabajo, en donde las instrucciones se las daba la persona del empleador, en donde la dependencia económica existía y ahora las formas fueron modificándose; yo soy una empleada que teletrabaja ciento por ciento, mi empleador no me da las instrucciones todos los días, pero no por eso deja de haber una relación de dependencia; los trabajadores de las aplicaciones son el gran ejemplo de que existen figuras que no entran dentro del espectro de la ley de contrato del trabajo como está definida pero que la jurisprudencia le fue dando protección y lo fue amparando, pero no hay una seguridad jurídica respecto de esos trabajadores. Dr. Posse. Creo que el 50 % de los trabajadores argentinos son informales, no solo el que hace changas, sino también las nuevas formas. Muchas gracias, doctora. Se retira de la Sala de entrevistas la doctora María B. Medina. Doctor Carlos Luis Álvarez. Entrevista. Ingresa a la Sala el doctor Carlos L. Álvarez. Dr. Posse. Buenos días, doctor. Usted ya conoce el procedimiento así que pasamos directamente a las preguntas. Tiene la palabra el doctor Sale. Dr. Sale. Buenos días, doctor, felicitaciones por haber llegado a esta instancia y preguntarle sobre las últimas modificaciones del Código Procesal Laboral ¿cuáles serían, a su criterio, las fortalezas o debilidades que presentan estas modificaciones? ¿Cuáles han sido, digamos de otra manera, los beneficios si usted entiende que los hubo en favor del justiciable, estas modificaciones que se aplicó al nuevo Código Procesal? Dr. Álvarez. La verdad es que estoy bastante conforme con la reforma, no solo de la última de este año sino del anterior, creo que trata de buscar un emparejamiento con el Código Procesal Civil y Comercial, buscar algunas figuras procesales que sean convenientes para el fuero Laboral, si bien son dos tipos de procesos distintos pero considero que en lo que se refiere a las pruebas testimoniales es donde habría que aplicar un poco más de voluntad para reformar eso, comparándolo con el proceso Civil en cuanto al tipo o al modo de proponer las preguntas y la inmediatez que puede tener el juez con el testigo. Dr. Sale. Todo esto de la desformalización que sufrió el Código, las notificaciones que se hacen Dr. Álvarez. Las notificaciones digitales aplicadas con la variante que no la tiene el Civil pero sí de interpretación más amplia a partir de ese informalismo del juez Civil que en el Laboral se permiten

las notificaciones por medios digitales o por teléfonos o por whatssapp, lo cual también ahorra mucho tiempo y dentro de esas plataformas digitales permite tener una constancia segura del acto cumplido. En ese sentido creo que sí es conveniente. Dr. Sale. En definitiva, entonces, la modificación ha sido buena. Dr. Álvarez. Yo creo que es provechosa, muy beneficiosa pero también le digo que creo necesario ir ampliándola más en función de lo que es el proceso Civil, el tema es la capacidad de recurso o la capacidad física que puede tener el fuero, no es lo mismo un fuero Civil que un fuero Laboral, ni siquiera en su estructura, entonces, primero comenzar por la estructura del recurso humano, la estructura edilicia. Dr. Posse. Ahí hay una consulta, doctor, ¿no le parece que hay suficiente número de jueces laborales? Dr. Álvarez. Por supuesto que sí, pero también hago una visión global de lo que es Concepción Dr. Posse. ¿Está hablando de toda la provincia? Dr. Álvarez. Del fuero en general hablo, en la Provincia sí, tenemos 12 jueces, teníamos seis, la verdad es que a partir de eso sí y se nota la diferencia en la Cámara con la doble instancia pero también la rapidez que tienen en la resolución a partir de esa cantidad de juzgados y no es lo mismo, por ejemplo, la inmediatez que tienen en la resolución de una controversia en un juzgado nuevo que en un juzgado que ya viene con una carga impresionante de trabajo cuando todavía se está acomodando a la doble instancia. Esas diferencias sí las marco, pero bueno, yo creo que es un proceso de acomodamiento de todos, de los abogados, de los profesionales del fuero y de la ciudadanía en general que, finalmente, es la receptora del producto final que es la sentencia, básicamente. Dr. Posse. Como abogado en el ejercicio de la profesión ¿es más rápido o no? Dr. Álvarez. Yo lo noto mucho más rápido, no solo más ágil sino más ejecutivo en cuanto a la resolución, es una resolución que es realizable porque en el tiempo al reducirse el plazo de la emisión del fallo generalmente puedo obtener el resultado buscado, distinto era antes que tenía que esperar la instancia única que vaya a Cámara, por ahí el condenado quedaba insolvente en los primeros tres meses a lo mejor y era imposible poder ejecutar, pero sí estoy conforme. En la parte de los recursos, generalmente, dentro de la cámara para poder arribar a la Corte en cuanto a lo que es la gravedad institucional, siempre deja alguna serie de dudas en cómo plantearlo porque finalmente va a quedar muy acotada esa

discrecionalidad, cuando hablo de discrecionalidad no hablo arbitrariedad, hablo de discrecionalidad bien entendida, de qué es lo que finalmente es o no una gravedad institucional, y ahora hay un conflicto con el tema, por ejemplo, de qué tasa de interés vamos a aplicar a los procesos, entonces es un tema que asume gravedad institucional o no, pero bueno, en algún momento habrá que resolverlo para unificar criterios, básicamente por eso. Dr. Posse. ¿Y a usted qué le parece?, ¿qué tasa de interés? Porque se fue modificando también eso, se fue modificando el criterio de la tasa de interés. Dr. Álvarez. Yo creo que hay tantas interpretaciones como tasas hay Dr. Posse. Tantos dólares como dólares hay. Dr. Álvarez. Exacto. Dr. Posse. Pero acá no es así, digamos. Dr. Álvarez. No, pero recuerde, doctor, cuando pasamos de la tasa pasiva a la activa era el tema de cómo estaba compuesta esa tasa activa, pero había que buscar un criterio, ahora, la tasa activa de hoy, en verdad, tiene un desfasaje del 30 % anual respecto al crédito, esa es objetivamente la diferencia de la que estamos hablando; y un proceso bien llevado, con su apelación, en el mejor de los casos estamos en un año y medio o dos años, entonces estamos hablando casi de un 60 %. Dr. Posse. Sería aplicando la tasa de inflación. Dr. Álvarez. No, digo que esa es la foto; entonces ahora yo aplicaría un índice de precio al consumidor, aplicaría como hay un precedente que aplica dos veces la tasa activa, después una Sala de la Cámara que aplica una vez y media la tasa, entonces, yo creo que tiene que bajar un criterio Dr. Posse. Le pregunto porque es interesante el tema. Dr. Álvarez. Mirado como abogado, yo creo que debo darle herramientas al juez para que el juez tenga las opciones de, finalmente, resolver; si yo planteo una demanda y pido que se actualice solo con la tasa activa, bueno, yo no le doy mucha oportunidad al juez, ahora, si le pido que sea tasa activa una vez, una vez y media, dos veces y media, índice de precio del consumidor, en la Provincia, porque también hay algunos que aplican el índice de precio del consumidor de Río Negro y no es lo mismo el costo de vida; entonces, si doy un panorama más amplio porque son más que nada métodos para aplicar, entonces el juez tiene un abanico de opciones si no lo estoy cerrando mucho a que diga sí dos veces y media ¿y por qué dos veces y media y no una vez y media?, esa sería finalmente la pregunta y es una crítica que incluso la Cámara le hace, dice, no me da un argumento razonado de por qué dos y

no uno y medio. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Martínez. Dr. Martínez. Doctor, la última modificación del Código Procesal Laboral le da facultades al Juez para que delegue al secretario o al prosecretario para poder eliminar algunas pruebas o repreguntar, sin la presencia del juez, ¿qué opinión le merece? Dr. Álvarez. Yo creo que la oficina judicial se representa como un trabajo en equipo, básicamente, la directiva la tiene el juez, el funcionario, que se le delega las facultades durante la audiencia, por supuesto que tiene esa discrecionalidad de decir está pregunta sí, esta no, esta hay que cambiarla, pero creo que tiene que tener la venia necesaria del juez; pero no está dentro de las funciones de un relator, de un prosecretario, en realidad en este caso, de decir qué pregunta sí, qué pregunta no, yo creo que esa es una facultad exclusiva y excluyente de un magistrado; ahora, creo que es conversado con el juez, es una herramienta muy valiosa y voy a contar por qué es una herramienta muy valiosa por una experiencia personal. A mí me ha tocado ser el primer testigo en la Cámara Contencioso Administrativa en la prueba testimonial este año con el doctor Gandur, y la verdad que la forma de proponer la pregunta, la forma de resumirla o de incorporar al testigo a esa pregunta, en esa amplitud, se ve palmaria la inmediatez del juez para con el testigo y ahí el juez, no me cabe ninguna duda, ve si el testigo tiene contestaciones asertivas o medio raras. El doctor me hizo un comentario me dice "mira, no solo lo veo como positivo sino que habían partes técnicas que no las entendía y a partir de esto finalmente puedo hilar una idea". Pero bueno, el fuero tiene que estar preparado desde todo punto de vista. Dr. Posse. Le voy a formular una pregunta que la realiza el público, ¿qué concepción de liderazgo cree que es más adecuada para el cargo al que aspira?, ¿tiene una personal? Dr. Álvarez. Liderazgo horizontal, en el sistema de la oficina judicial ha variado ese verticalismo o esa transversalidad de la que hablo que implica desconocer ese verticalismo y la jefatura en el magistrado, sino directamente el liderazgo yo lo tengo entendido que se ejerce a partir de la interacción con el grupo humano que forma la unidad judicial; para mí es determinante, por ejemplo, en el concurso de la V, es un juzgado que no tiene juez, es un juzgado que está al día, y evidentemente, conversando con los empleados me dicen tenemos una forma de trabajo, que si bien nos dejó la doctora, continúa sobre lo mismo y los jueces que van subrogando no

tratan de modificar nada, finalmente el objetivo está cumplido. Ahora ¿cómo se genera este liderazgo? Creando objetivos, metas en común, tiene que haber valores propios del juez que los transmita y que sean compartidos por los empleados, pensando que es un servicio de Justicia, que es un servicio público, entonces, tiene que ser lo más eficiente, lo más eficaz y el juez tiene que dar el ejemplo, generar un grupo de trabajo. Dr. Posse. Le hago una pregunta que si es mía. Estamos ante un proceso electoral, en un país complicado como es la Argentina, en general, el tema económico siempre es un motivo de debate y preocupación, en este caso hay un sector de la política que propone la flexibilización laboral, ¿cuál es su opinión al respecto? Dr. Álvarez. Estoy a favor en tanto y en cuánto esa flexibilización derogue al mínimo obtenido por los derechos reconocidos por los trabajadores, esos mínimos inderogables que son pisos básicos sobre el cual se construye la lucha y los beneficios de los trabajadores, deben ser respetados; a partir de ahí para arriba todo lo que sea flexibilizar, para ambas partes, trabajador y empleador con el objetivo de generar mayor puestos de trabajo, mayor calidad del puesto de trabajo, sí, todo eso sea bienvenido, todo esto también está vinculado con un nuevo sistema, con un nuevo contrato de trabajo que existe, las formas digitales, yo tengo mi hijo que trabaja en una plataforma digital y cobra del exterior y no se genera ningún ingreso impositivo al país. Entonces, hay que tratar de ver cómo esa flexibilización, sin derogar esos mínimos se pueden proyectar para beneficio de todos, del trabajador y del empresario. Dra. Seguí. Pero entonces serían derogables solamente las conquistas de convenio. Dr. Álvarez. No, los derechos obtenidos no son derogables, son conquistas obtenidas Dra. Seguí. También son las conquistas del contrato individual Dr. Álvarez. El contrato de trabajo individual, lo que pasa que en el derecho del contrato individual es muy complicado mantener esa conquista individualmente sino a partir de convenios, digamos, el trabajador queda definitivamente reducido a la mínima expresión. Dr. Posse. Muchas gracias, doctor. Se retira de la Sala el doctor Carlos L. Álvarez. Doctor Pablo Alejandro Salomón. Entrevista. Ingresa a la Sala el doctor Pablo A. Salomón. Dr. Posse. Buenos días, doctor. Como usted ya conoce el procedimiento pasamos directamente a las preguntas. Tiene la palabra el doctor Sale. Dr. Sale. Doctor, muchas felicitaciones

MARIA SOFIA NACIF
SECRETARIA

por haber llegado a esta instancia y la pregunta es ¿cuáles son las fortalezas y debilidades del nuevo Código Procesal Laboral?, cuáles cree que son las mejoras que ha tenido la modificación de la ley en beneficio del justiciable, cuáles no. Dr. Salomón. El Código Procesal Laboral sufrió algunas modificaciones el año pasado, la última de ella fue la ley 6983, lo que vi es que se fueron estableciendo modificaciones relacionadas con la prueba, por ejemplo, en cuanto a la prueba testimonial, la cuestión referida a las preguntas que se dan en el marco de la audiencia, también lo que vi, que quizás eso es lo que más se discutía, la posibilidad de delegar la toma de audiencia en algún funcionario, no la del 69, actual 71, sino lo que serían las testimoniales; en cuanto a eso puede tener algún tipo de incidencia o impacto sobre el justiciable ya que no va a contar con la presencia del que pueda resolver. En mi caso particular lo que yo haría, procuraría estar presente en lo que sea para resolver impugnaciones, aclaratorias y de esa forma tener también presencia a pesar de que esté delegada la toma de audiencia y de esa manera un poco sortear ese equilibrio entre los volúmenes de trabajo y la necesidad también de agilizar las decisiones. Eso es lo que más me llamó la atención cuando vi la reforma referida a la parte probatoria, creo que el pliego de posiciones también se eleva como un escrito y lo reserva electrónicamente el juzgado, dentro de los medios, creo que también se puso algún límite a la cantidad de testigos, si mal no recuerdo, y más que nada la informativa no vi que tenga cambios sustanciales dentro de lo que pude ver. Y en cuanto a la pericial, creo que también está la posibilidad de aportar consultores técnicos si el que va a declarar tiene ese carácter, digamos, es un perito, se puede comparecer con eso a la audiencia lo cual me parece positivo. Dr. Sale. ¿Y en lo genérico?, ¿la inmediación, la desformalización, la digitalización, las notificaciones? Todas esas nuevas incorporaciones ¿acortan o no los plazos procesales, para usted, después de ver el funcionamiento, el andamiaje que tiene este proceso ya con estas modificaciones? Dr. Salomón. Desde el punto de vista de la reforma, que por ahí no mencioné, era que se permite eso, muchos de los trámites se realizan a través de vías digitales y lo que yo vi, por la experiencia que yo presencié, si bien no siempre se modifica el plazo para contestar el acto procesal, el hecho de que sea digital es como que le da un poco más de celeridad, quizás la

inmediación en algunos casos puede estar un poquito afectada pero yo creo que en aras de la celeridad está la opción de tomar por videoconferencia las testimoniales, que también lo agregó la reforma. Yo creo que eso es bastante positivo, como saldo diría que es positivo. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Martínez. Dr. Martínez. Doctor, la pregunta que le iba a hacer ya la contestó en cuanto a la aplicación de la delegación de facultades, pero qué opinión le merece en los recursos de casación la fundamentación de la gravedad institucional. Dr. Salomón. Yo creo que la gravedad institucional no debería ser un requisito o una carga más para acceder a la vía casatoria sino que tendría que ser como una vía que se puede sumar al conjunto general de causales de infracción a las normas de derecho ya sea sustancial o formal, pero obviamente que como abogado siempre se tratará de fundar por una cuestión de oportunidad o conveniencias, pero desde el punto de vista ya de la judicatura, entiendo que no debería concurrir necesariamente en todos los casos sino que están las causales generales. Esa es mi opinión. Dr. Posse. Le voy a hacer una pregunta que es del público: ¿qué concepción de liderazgo cree que es más adecuada para el cargo al que aspira? ¿Tiene alguna personal? Dr. Salomón. Yo creo que la postura que debería asumir un juez, en este caso del fuero del Trabajo, es el rol activo, se trabaja con un volumen de causas elevadas, con una gran cantidad de medios probatorios, así que en ese aspecto creo que tendría, si bien existe, obviamente, la caducidad de instancia pero trataría de alguna manera de procurar la activación de los procesos, la concentración por ahí de medios de prueba, o a veces impugnaciones que se visualizan como que no son conducentes, por ahí se podrían evaluar rechazo in limine, o sea, de alguna manera habría que tratar de agilizar un poco esa parte probatoria que yo veo que es muy profusa como para poder llegar hasta el dictado de las sentencias; si bien estos juzgados sé que están al día por los datos estadísticos, pero igualmente ahora me imagino que irán a aumentar el volumen ya que están llegando a equipararse con los nuevos y de esa manera habrá que prepararse para esa dinámica. Dr. Posse. ¿Y en cuanto al equipo de trabajo? Dr. Salomón. Tengo entendido que tienen dos secretarios en el turno mañana, en general, y uno por la tarde Dr. Posse. Su concepción de liderazgo. Dr. Salomón. Yo creo que hay que impulsar, no ser excesivamente autoritario, si bien hay que tener

DRA. MARIA SOFIA MACCO
SECRETARIA
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

un rol de dirección pero, de alguna manera, hay que fomentar también la espontaneidad, la creatividad de los participantes que muchas veces traen ideas que uno mismo por ahí no las tuvo o son diferentes enfoques que aún sin tener la misma formación o conocimiento muchas veces es rico, y acá en Derecho Laboral es un poquito interdisciplinario con las ciencias económicas en el tema de las planillas, la relación que también puede haber contadores, así que yo creo que hay que trabajar en equipo. Dr. Posse. Ese es un cargo de dirección en un organismo. Dr. Posse. Ese es un cargo de dirección en un organismo. Dr. Salomón. Claro, soy jefe de la División Administrativa de AFIP, digamos; sí. Bueno y la verdad es que lo que procuro siempre es reunirme con los otros jefes, también, ir tomando decisiones conversándolas. A veces, por ahí participa alguien que no será estructuralmente vinculado, pero siempre aporta ideas. O sea, me gusta juntarme, siempre consensuar; no me gusta largar por email una comunicación que después no se va a entender, que no van a estar de acuerdo o que capaz que no funcionaba y yo no lo sabía. Así lo vería al ejercicio, digamos. Dr. Posse. Esta sí es una pregunta mía: Estamos en vísperas de un proceso electoral nacional con las complejidades que siempre tiene un proceso electoral y en un país que tiene una alta volatilidad en materia económica, mi pregunta es la siguiente: Hay un sector de la política que está proponiendo la flexibilización laboral, ¿qué opinión le merece? Dr. Salomón. En lo que yo opino, creo que una cosa es la flexibilidad en cuanto a la tarea de estabilidad, que en eso no puedo estar de acuerdo; y otra cuestión es ya analizar si duplicamos o triplicamos indemnizaciones o lo relativo al costo que pueda tener la relación laboral, más allá de dónde trabajo, pero a título personal, analizar los diferentes costos a nivel previsional e impositivo. Lo que trato de apoyar siempre es la estabilidad, ya sea propia o impropia, pero me parece que es lo importante; y en las demás cosas, se puede evaluar. No suelo ser proclive a admitir las flexibilizaciones. En general, soy más de la idea de que hay que cumplir con la norma, que por otra parte a veces la gente considera que los costos son muy elevados y si uno se fija históricamente, son más o menos los mismos que hace 30 o 40 años, porque las leyes están hace bastante. O sea, a veces uno ve opiniones que no tienen por ahí el conocimiento o el análisis suficiente como para poder opinar si

estamos bien o mal. Eso lo digo a título personal, doctor. Dr. Posse. Y en ese marco de la flexibilización, ¿si yo dijera que hay que eliminar paritarias, por ejemplo? Dr. Salomón. En ese aspecto no estaría de acuerdo, porque la realidad económica, el fuerte componente inflacionario, torna necesaria la revisión, que no siempre es un aumento en términos reales de salario sino, simplemente, para compensar los efectos inflacionarios. Y en ese aspecto realmente no estaría de acuerdo. Dra. Seguí. Doctor Salomón, para completar un poco la idea: yo tengo la opinión que la mal llamada flexibilización, que esconde otra cosa, esconde un ataque a la médula del Derecho del Trabajo. En realidad, es mi opinión. Y quizás hay detrás de esa dispersión, de cuánto es lo que podrían modificarse las normas, porque por supuesto que el Derecho del Trabajo no debería ser pétreo, pero digamos que también hay un principio de progresividad que es constitucional, pero digamos que algo podría modificarse. Sin embargo, ese discurso de flexibilización parece que ataca al meollo, ataca al corazón. Es decir, si ha nacido para intervenir con normas heterónomas y luego con convenios colectivos en realidades asimétricas, este discurso del "flexibilicemos" parece que va como un puñal. Dr. Salomón. Sí, de alguna manera el orden público laboral un poco lo que hace es fijar pautas como para que se alinee lo que sería el sector privado o empresarial. Y en eso, obviamente, que la flexibilización es como que tiende a menguar eso. Ahora, como usted dice, habría contenidos mínimos que no se deberían tocar y quizás otros que por ahí deberían ser más flexibles. Por ejemplo, en Estados Unidos sabemos que se puede despedir libremente sin indemnización, digamos, y yo creo que a veces, para traer soluciones de afuera hay que ver la realidad de cada lugar: la tasa de ocupación, las posibilidades de conseguir un nuevo trabajo. Por ahí las soluciones de afuera no siempre funcionan o traen efecto beneficioso aquí. Creo que en eso hay que ser cuidadosos en el análisis. Dra. Seguí. Gracias, doctor. Dr. Posse. Una consulta: Usted que tiene tendencia a lo económico, por hacer análisis económico, mi pregunta es la siguiente: ¿le parece que las indemnizaciones que hay actualmente compensan? ¿Habría que aplicar un índice distinto? ¿La tasa de interés activa es válida, sirve o hay que mejorar eso? Dr. Salomón. Bueno, todos sabemos que la indemnización por antigüedad se aplica por cada año un mes de sueldo; ese sería

MARIA SOFIA MACUL
SECRETARIA

un parámetro, pero está el problema de la duración del juicio laboral y la pérdida del valor adquisitivo. Lo que yo veo es que sí, actualmente, cuando uno saca cálculos con la tasa activa, realmente son inferiores a la inflación. Inclusive observé que la pasiva del Banco Central es mayor que la tasa activa, lo cual me llamó la atención, porque se supone que una es la que uno le paga al banco y la otra es la que nos pagarían a nosotros y siempre es mayor una que otra; lo cual era un poquito sorprendente; lo cual quizás se deba a que una tasa pueda tener un componente de morigeración para que no sean tan caros los créditos; no le encontré solución. En ese marco yo aplicaría, quizás, una tasa que pudiera ser un poco más incrementada; quizás se podría tomar la pasiva actual o la activa con el incremento del 30 %, que realmente pudiera compensar el efecto. No tocaría lo que sería la base de cálculo, sino la actualización, digamos. Y, por supuesto, tomar en cuenta si puede haber alguna diferencia salarial que no necesariamente lo que dice el recibo es la base. Creo que con eso también se puede ir resarciendo un poco lo que sería el componente de la sentencia. Dr. Posse. Doctor, le agradecemos. Dr. Salomón. Muchas gracias a todos. Se retira de la sala de reuniones el doctor Pablo A. Salomón. Doctor Juan Pablo Martínez Iriarte. Entrevista. Ingresa a la Sala de reuniones el doctor Juan P. Martínez Iriarte. Dr. Posse. Buenos días, doctor, bienvenido. Dr. Martínez Iriarte. Buenos días a todos. Dr. Posse. ¿Ya estuvo alguna vez aquí, doctor? Dr. Martínez Iriarte. Sí, doctor. Dr. Posee. Bueno, en tal caso, pasemos a las preguntas directamente. Dr. Martínez Iriarte. Bueno, perfecto. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Carlos Sale. Dr. Sale. Buenos días, doctor y felicitaciones por haber llegado a esta instancia. Dr. Martínez Iriarte. Gracias. Dr. Sale. La pregunta es referida a las modificaciones que hubo respecto del Código Procesal Laboral, ¿cuáles son las fortalezas y debilidades que usted ve en esas modificaciones? ¿Cuáles son las mejoras o no que han producido esas modificaciones a la norma? Dr. Martínez Iriarte. En realidad, lo que yo veo son fortalezas con respecto a esas reformas que tienden a darle mayor celeridad al trámite, buscar que los plazos sean más abreviados, por ejemplo la hemificación del plazo para alegar, que ahora es conjunto para todas las partes. También la reducción de la cantidad de testigos que se pueden ofrecer, que serían cinco testigos titulares

más dos suplentes en el caso de que alguno de esos no pueda sentarse a declarar. Yo las veo muy positivas a esas reformas, porque van de la mano de lo que hoy se habla que una Justicia 4.0, que sea más rápida, pero que a su vez sea eficaz, que llegue a una solución justa del caso, sin tener que transitar mucho tiempo ni mucha demora en el proceso; sobre todo en un fuero Laboral donde lo que se discute son cuestiones alimentarias. Entonces, como bien dice un fallo "Velazco contra Celulosa de Jujuy" el doctor De la Fuente, cuando la Justicia llega tarde ya no es justicia y en un país como el nuestro, que tenemos un contexto inflacionario que es sumamente gravoso para todas las partes, que llegue una sentencia tarde reconociendo un crédito alimentario de un trabajador, quedaría sin sentido la reparación de ese crédito o el reconocimiento de ese derecho, que es lo que se persigue en el proceso judicial. Para mí, como les digo, no hay puntos débiles. También me gusta el tema que se le haya dado mayores facultades a los jueces en la intervención del proceso, que puedan participar de las audiencias, sobre todo en las audiencias testimoniales, donde el juez pueda tener una apreciación directa de los hechos. Yo he cursado la carrera de Escribanía y uno de los autores que nos hacían leer era Zinny, que él hablaba de la percepción que tenían que tener los escribanos al momento de hacer las actas, que es muy importante esa percepción directa. Entonces, que el juez pueda escucharlo al testigo cuando declara, que pueda ver los gestos, que pueda ver el lenguaje que utiliza al momento de declarar, es muy importante. Que queden grabadas las audiencias y que uno las pueda ver, escuchar y volver para atrás, es más valioso que tenerlo escrito en un papel, donde una coma, quizás, cambia el sentido completo de la oración y puede ser determinante al momento de dictar una sentencia. Dr. Sale. ¿O sea? Dr. Martínez Iriarte. A favor. Dr. Sale. Suficiente. Para mí está bien. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Jorge Martínez. Dr. Martínez. Con respecto a su última respuesta, de la prueba testimonial, de la facultad de que el juez puede ver la grabación, en la última modificación de enero de este año se le dio la facultad de delegar en los funcionarios, secretarios y prosecretarios, la toma de la prueba, pero a la vez esa facultad lo habilita a ese funcionario a eliminar alguna prueba, que por ahí podría ser conducente. ¿Qué opinión personal tiene? Dr. Martínez Iriarte. Seguramente,

Dra. MARIA SOFIA MOSS
SECRETARIA
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

como les decía, es positivo y uno, por ejemplo, en el caso de que uno sea juez, tiene que confiar en los funcionarios que tiene a cargo en la delegación de funciones y no solo en eso, sino también ser proactivo en una constante capacitación y revisión de los actos. Puede ser que en algún momento se cometa algún error, somos humanos y todos nos equivocamos, ¿pero ¿cuál es la idea? Que se genere un protocolo de trabajo o experiencia o ateneos entre los mismos compañeros de trabajo junto con el juez, para ir debatiendo estas cuestiones que pueden haber generado algún tipo de problemas para que no vuelvan a suceder. Creo que es importante que el juez pueda autorizar a algún otro funcionario del Juzgado a participar en la audiencia en reemplazo de él, porque si no, el juez pasaría todo el día en audiencias escuchando las declaraciones testimoniales y no le quedaría tiempo para ejercer las otras funciones que son de igual importancia o casi tan necesarias como participar en una audiencia. Pero me parece que es sano, es positivo y va a depender mucho, también, del factor humano, de cómo el funcionario esté capacitado o sepa cuáles son los criterios con los que el juez normalmente solucionaría un conflicto que se pudiera suscitar en cualquiera de las audiencias, como para poder llegar a una justa composición. Dr. Martínez. Muchas gracias, doctor. Dr. Posse. Ahora le voy a formular una pregunta que hace el público, que no es mía. La pregunta concreta es: ¿Qué concepción de liderazgo tiene usted o cree que es más adecuada para el cargo al que aspira? Y si tiene una concepción personal de liderazgo. Dr. Martínez Iriarte. Yo soy de la idea de un liderazgo que es proactivo. Yo trabajo en un estudio jurídico donde somos trece abogados y estoy acostumbrado a trabajar en equipo, a saber coordinar funciones, a tener estrategias, planificación; me gusta lo que está haciendo, por ejemplo, el Juzgado de la III Laboral, que es un juzgado que hoy está participando de lo que es el cumplimiento de las normas ISO y es importante que el juez en su rol de director o encargado del juzgado sepa tener reglas claras y que tenga buen diálogo con los empleados. Yo creo que el diálogo es fundamental, sobre todo –como les decía recién- de hacer ateneos o reuniones con los empleados. Si quieren les cuento un poco: nosotros, en el estudio, el jefe que se llama Enrique López Domínguez, tenía la famosa teoría de que lo que al estudio lo hacía más grande era lo que él llamaba

la "vinoterapia". ¿Y qué es la vinoterapia? Era que todos los días, cuando terminaba la jornada laboral, tipo 21:00 horas, nos reuníamos los trece abogados en la oficina de Enrique, se abría una botella de vino, media copita para cada uno y debatíamos lo que había sido el día de cada uno, el trato con un cliente, con un colega, alguna cuestión. ¿Y qué es lo que nos generaba eso? Adquirir experiencia del resto de los colegas sobre situaciones puntuales y que después uno las podía llevar a la práctica o no. Y también creo que generaba un perfil del estudio, era un perfil no combativo, sino más conciliador, en el sentido de poder sentarse a dialogar. Entonces, creo que el juez tiene que tener ese sentido, sin perder el norte de que es él quien tiene que imponer las condiciones de juego, las condiciones de trabajo. Dr. Posse. En ese marco, ¿qué opina de la Oficina de Gestión de Audiencias? Porque ahí ya no sería el juez el que maneje todo. Dr. Martínez Iriarte. La Oficina de Gestión de Audiencias es importante, porque le va mostrando al juzgado cómo van cumpliendo con los requisitos, con el cumplimiento de los decretos, de los escritos. Dr. Posse. ¿Está de acuerdo, digamos? Dr. Martínez Iriarte. Sí, estoy de acuerdo. Exactamente. Dr. Posse. Esta pregunta es mía: estamos en un proceso preelectoral, que como dije al comienzo tiene volatilidad económica, la inflación es una de ellas. La pregunta concreta es: hay un sector de la política que está planteando como uno de los ejes de campaña la flexibilización laboral. ¿Cuál es su opinión al respecto? Dr. Martínez Iriarte. A ver, en realidad la flexibilización laboral tenemos que ver que hay tres tipos de flexibilización laboral. Puede ser la flexibilización laboral de ingreso, de cómo puede ingresar el trabajador en el sistema laboral; la flexibilización laboral interna, ya una vez cuando el contrato de trabajo está en ejecución; y la flexibilización laboral al finalizar el contrato de trabajo. En campaña, que es lo que está proponiendo un sector que se postula, es la flexibilización laboral final, o sea, al extinguir el contrato de trabajo, que es con la que yo no estoy de acuerdo, porque estaríamos tratando de cambiar el final de la película, cuando en realidad el problema que tenemos nosotros puede ser al principio. La mayor queja que tienen todos los empleadores no es lo caro que puede costar un trabajador cuando uno lo despide, sino la carga tributaria, la cantidad de impuestos que tienen que pagar, lo cual hace imposible en algún sector empresarial poder cumplir con todas sus

DRA. MARIA SOFIA NAVAL
SECRETARIA
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

obligaciones tributarias. Entonces, se podría hablar de flexibilización laboral, pero la flexibilización inicial. Y sobre todo dividir lo que pueden ser grandes empresas con PYMES y con emprendimientos. Hoy por hoy, lo que no tenemos acá, en Argentina, es una real representatividad empresarial. Sí la tenemos sindical, porque la confederación de los trabajadores, las asociaciones sindicales, tienen todo el mismo interés. ¿Cuál es el interés de las asociaciones sindicales? Que los trabajadores, que son sujetos de tutela preferencial, estén en mejores condiciones y que el sueldo que cobren sea acorde o que les sirva para llevar un nivel de vida digno. Así es el mandato constitucional y así son las recomendaciones que tenemos desde la OIT. Del lado de los empresarios, las cámaras empresariales, no tienen el mismo interés cuando están unidas y no representan lo mismo. No es lo mismo para una multinacional sentarse a negociar salarios que para una PYME o para un emprendedor. Entonces, ahí es donde se produce la distorsión del sistema, entonces, muchas veces las multinacionales ceden cuestiones sindicales para eliminar competencia. Por ejemplo, hace poco salió en La Nación un problema de una empresa láctea en Santa Fe, que es PYME, que por un problema con ATILRA, la Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina, está al borde de la quiebra. ¿Y cuál es el problema con ATILRA? Es que las multinacionales aceptan cuotas sindicales o aumentos en lo que sería el adicional por antigüedad muy por arriba de lo que puede pagar una PYME. Y una vez que la paritaria se cierra y se homologa, tiene fuerza de ley y a la escala salarial la tienen que cumplir todos. Y todos esos aportes extraordinarios que la multinacional puede pagar porque después los recupera por otros medios, las PYMES y los emprendedores no los pueden pagar y es cuando ellos quedan fuera de margen, fuera de sistema y es lo que los lleva a tener a los trabajadores clandestinizados o generan deudas con la AFIP o con los sindicatos o con las obras sociales y después el negocio se vuelve totalmente improductivo o improcedente. Entonces, mi respuesta a su pregunta de la flexibilización laboral para la extinción del vínculo, estoy totalmente en desacuerdo; pero si nos sentamos a conversar en una flexibilización laboral para el ingreso y darles mayores ventajas a un emprendedor que hoy no tiene acceso al crédito, pero que sí puede tener una facilidad en la

contratación y generar trabajo, que se genere trabajo de calidad, un trabajo genuino, en eso sí estoy totalmente de acuerdo. Dr. Posse. ¿Y la modificaría a la Ley de Asociaciones Sindicales? Dr. Martínez Iriarte. Para mí esa tendría que ser la primera reforma laboral que se tendría que hacer en la Argentina, es modificar el sistema de asociaciones sindicales y volverlo más federal, porque hoy por hoy no es federal, es centralizado. Ya tenemos un fallo de la Corte, que es ATE contra el Ministerio de Trabajo, en el cual se declaró la inconstitucionalidad de la Ley de Asociaciones Sindicales con respecto a lo que sería la representatividad del unicato y eso ya va en contra de lo que es el tratado de la OIT, que está ratificado por la Argentina, en el cual habla de que en los sindicatos no puede haber unicato sindical. Dr. Posse. Tiene la palabra la doctora Malvina Seguí. Dra. Seguí. Me interesa alguna respuesta que dio a la pregunta de la flexibilización laboral. Yo más que flexibilización me parece que a lo que usted se refirió fue a esta legislación, que es igual para todos los empleadores, donde el juez a veces se encuentra en la situación de tener que aplicarle a un drugstore la misma legislación que a una multinacional y ahí el juez tiene que hacer lo que no debería hacer un juez del Trabajo, que es un análisis del impacto económico de su sentencia. Creo que en ese punto esa misma legislación para la parte de la negociación colectiva, la misma legislación para una multinacional, para un drugstore o una verdulería, ahí estamos con un problema serio o parece. Dr. Martínez Iriarte. Sí, tenemos un problema serio porque en realidad lo que le genera un costo adicional al emprendedor o al pequeño empresario es que se le aplica las mismas leyes que a las multinacionales. Pero no solamente la Ley de Contrato del Trabajo, sino lo que son los agravantes por el contrato de trabajo clandestinizado, que ahí es donde se genera este aumento en la planilla que después se les va reconociendo judicialmente. En esto creo que hay que aplicar, lamentablemente, no puede quedar a la voluntad del juez el decir a qué demandado se le aplica y a cuál no. La ley está vigente, la que se tiene que aplicar; si se comete el ilícito de tener un contrato de trabajo clandestinizado, se tiene que aplicar la multa. En algunos casos la ley permite una graduación de la multa, como puede ser el artículo 2° de la Ley n° 25.323. En los casos en los que la ley no permite la agravación de la multa –la estoy tomando a la ley como hoy está vigente- salvo

que alguna de las partes –esto también hay que decirlo- le arrime al juez algún planteo de inconstitucionalidad o le dé alguna herramienta al juez para poder, dentro de lo que es la litis del proceso, morigerar un poco la sentencia; caso que sería muy excepcional y que habría que ver cómo se plantea, qué se prueba y cuáles son los argumentos. O sea, en realidad, si la ley está vigente, la tenemos que aplicar como corresponde, que es el mandato constitucional que tiene un juez; no se puede apartar de la ley por una cuestión subjetiva. Dra. Seguí. Gracias, doctor. Dr. Posse. Muchas gracias, doctor. Dr. Martínez Iriarte. Gracias a ustedes. Buenas tardes. Se retira de la sala de reunión el doctor Juan P. Martínez Iriarte. Doctor Víctor Daniel Mascaró. Entrevista. Ingresa a la sala de reunión el doctor Víctor D. Mascaró. Dr. Posse. Buenos días, doctor Mascaró. ¿Es la primera vez que usted está acá? Dr. Mascaró. Buenos días. Sí, es la primera vez que estoy. Dr. Posse. En tal caso, le explico un poquito: no estamos reexaminando sus conocimientos jurídicos, eso usted ya lo ha podido hacer. En primer término, lo felicitamos por haber avanzado a esta etapa. Lo que queremos acá es hacerle un par de preguntas, pero antes, como es la primera vez que está, queremos que nos cuente un poco de dónde viene, cuál es su actividad profesional, cómo se compone su familia, qué otra actividad le interesa aparte del Derecho. Dr. Mascaró. Bien. Estoy felizmente casado hace 18 años, que ahora lo vamos a cumplir. Tengo tres hijos, tres más uno, porque mi señora tenía una hija y vive con nosotros; la verdad, es una más y la relación que tenemos es de padre-hijo. Ella estudia inglés; después viene Felicitas, que estudia en el secundario, su sueño es ser bailarina de ballet. Después vienen dos varones que, obviamente, posmundial, quieren ser futbolistas; uno es habilidoso y el otro es muy voluntarioso, muy constante. Y, bueno, yo me dedico a la actividad profesional; el mes que viene voy a cumplir 20 años de recibido. También soy docente de la Facultad en esta materia. Soy profesor adjunto y también trabajo en la Municipalidad de San Miguel de Tucumán en la Dirección de Transporte, más precisamente en el tema del Sutrappa, que son los taxis. Mi pasión, aparte de la profesión, la verdad que es la vida familiar y el fútbol. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Carlos Sale. Dr. Sale. Buenos días y felicitaciones por haber llegado a esta instancia, doctor. La pregunta es sobre las modificaciones que tuvo el Código Procesal Laboral, ¿cuáles son las fortalezas y

debilidades que usted ve en esas modificaciones? ¿Qué está bien? ¿Qué es mejor para usted? ¿Ha sido oportuna la modificación? ¿Le ha producido un beneficio al justiciable o no? Dr. Mascaró. Yo sí creo que como todo cambio, en un primer momento siempre lleva un miedo, una desconfianza, una preocupación; siempre todo cambio sacude. En lo específicamente al Código de Trabajo yo lo veo en buena forma. Primero, no sé si se refiere a las modificaciones de la nueva ley, cuando se hizo la bicameral, me pareció la verdad mucho más eficaz la justicia, porque el juez de conciliación era solo un administrador del proceso, nada más. Acá tenemos una persona que quizás ya empieza a valorar y empieza a juzgar desde el planteo de la demanda. Asimismo, creo que habría que replantear el tema del artículo 69 de la audiencia de conciliación. Hoy por hoy, creo que perdió vigencia y la importancia, porque en su momento el juez de conciliación podía emitir una opinión al respecto o asesorar, opinar en la ampliación. En la actualidad ya no, porque a eso ya se lo puede tomar como un prejuzgamiento que hace el juez. Para mí, viéndolo desde la parte del actor, es un perjuicio el tema de la audiencia del artículo 69 porque es una pérdida de tiempo; y al no tener sanciones por la incomparecencia y es una obligación fijarla a la audiencia, quizás es un motivo de retardo de justicia; del proceso, más que de la justicia. Lo que sí, por ejemplo, a mí me gustaría ver, hay una ley que si mal no recuerdo es la número 9103, que impone el Departamento de Conciliación Laboral Obligatoria, Seclo, en la Secretaría de Trabajo, que sea una mediación obligatoria –obviamente gratuita, por la calidad del tema que estamos tratando- en la Secretaría de Trabajo, cosa que evitaríamos llegar a sede judicial en varios puntos que quizás en sede administrativa los podríamos solucionar. Hoy por hoy, la Secretaría de Trabajo, a mi entender, a las audiencias solamente van cuando hay un preacuerdo entre las partes, a terminar de sellarlo al acuerdo. Por eso, creo que una audiencia obligatoria puede ayudar a solucionar inconvenientes que pueden evitar llegar a la Justicia, cosa de evitar abultar los juzgados con temas que con anterioridad podrían llegar a evitarse. Dr. Racedo. ¿Usted no cree que eso dilata el proceso, el tener que ser obligatorio, ir a una audiencia que muchas veces fijan con un plazo exiguo? Dr. Mascaró. Pero a la audiencia la fija obligatoriamente a los 10 días de presentada la denuncia y en caso de cuarto intermedio le da cinco días más

MARIA SOFIA NAGAL
SECRETARIA

para fijar un cuarto intermedio. Por eso, son 15 días que quizás en un proceso no es importante en caso de no llegar a una conciliación, se pierden para evitar el proceso. Para mí sería una buena medida implementar esta ley, que ya está aprobada desde 2018, pero no tiene el decreto reglamentario. Dr. Posse. En varias provincias funciona. Dr. Mascaró. Sí. Dra. Seguí. ¿Usted sabe cómo funciona el Seclo en la Ciudad Autónoma, que sería el equivalente? ¿Tiene números de cómo funciona? Dr. Mascaró. No, no tengo, pero tengo entendido por conversaciones con colegas que dentro de todo está funcionando bastante bien. Dr. Posse. Así comentan. Tiene la palabra el doctor Jorge Martínez. Dr. Martínez. Doctor, siguiendo la pregunta del doctor Sale, ¿qué opinión personal le merece la última reforma, de enero de este año, en la prueba testimonial, la delegación de facultades que hace el magistrado a los funcionarios, pudiendo estos funcionarios eliminar alguna pregunta o repreguntar ellos, aun cuando queda grabado el video? Dr. Mascaró. A ver, ¿qué es lo que yo creo? El juez tiene que ser el director técnico dentro del juzgado; y como yo había dicho hace rato el juez empieza a valorar, a tomar una opinión desde el momento de la presentación de la demanda, de la contestación y cada etapa va como evolucionando su apreciación sobre ese pleito. Para mí no corresponde, no estoy de acuerdo en que se delegue en los secretarios esa función. Tengo entendido que el Colegio de Abogados hizo un planteo al respecto; creo que todavía no está resuelto en la cámara contenciosa, pidiendo que se deje sin efecto esta reforma. Para mí –como dije recién- no lo veo considerable que se puedan delegar esas funciones, porque el juez, al tener esa entrevista, al estar presente en la prueba, va teniendo un mayor contacto. Yo lo veo, también, muchas veces, cuando el juez está tomando presente la testimonial, lo noto como que lo va conociendo también al testigo y va sumando pruebas para llegar a una futura sentencia. Por eso, a mí me parece que la presencia del juez es importante en este tipo de pruebas. Dr. Martínez. Muchas gracias. Dr. Posse. Yo le voy a formular una pregunta que no es mía, sino que la hace el público, la ciudadanía, que dice así: "¿Qué concepción de liderazgo cree usted que es más adecuado para el cargo al que aspira? Y si tiene una concepción personal". Dr. Mascaró. Como ya le he dicho hace un ratito que el juez tiene que ser el director técnico, pero el juez no puede trabajar solo, tiene que trabajar en

equipo. A mí me parecería bien, quizás, armar una especie –como la OGA, no hago mucho la parte Penal, pero creo que la OGA tiene un sector que es netamente administrativo- cosa de delegar al juez y a su equipo la parte netamente jurídica. Cuando hablo de equipo, en un equipo se tiene que confiar en las otras partes, tiene que ser un equipo de confianza entre el juez, el secretario, el prosecretario y hasta el último empleado del juzgado, tiene que haber un equipo donde la sentencia no sea la apreciación solamente del juez, sino el resumen de todo el trabajo, desde el momento en que se recibió la demanda hasta la finalización, que se termina con la sentencia. Por eso, el juez tiene que ser el director técnico, escuchar y estar abierto a las opiniones de los demás. Obviamente, a la decisión la tomará él como cabeza del grupo, pero sí es importante tener la opinión del personal del juzgado. Dr. Posse. Ahora sí le pregunto yo. Estamos en vísperas de un proceso electoral, renovación de mandatos de Presidente de la República y otros cargos más, en un país que siempre tiene complejidades económicas y usted las conoce, las vivimos todos; y hay un sector de la política que participa en las elecciones que viene planteando como discurso, como propuesta, la flexibilización laboral. La pregunta es: ¿qué opina usted de eso? Dr. Mascaró. Yo creo que la Ley de Contrato del Trabajo es del año 1974, se fue cambiando, modificando y en el transcurso, hace poco tiempo, tuvimos una pandemia donde como había escuchado por ahí, después de la pandemia ninguno volvimos a ser la misma persona que antes; y también lo tomo a la parte legal. Creo que a todos nos modificó en mucho o en poco nuestra vida, nuestro pensamiento, nuestra manera de interpretar la vida. Creo que sí, que sí hay que buscar una serie de flexibilización laboral, siempre buscando no desprotegerlo al trabajador, siempre tutelándole todos los derechos que tiene en la ley. Además, porque es una costumbre muy propia nuestra, de la protección al trabajador, la cual no hay que cambiar ese rumbo. Pero sí estoy de acuerdo con que haya algo de flexibilización. Dr. Posse. ¿Y cómo sería? ¿Cómo piensa usted que podría darse? Lo estoy sacando del tema del juzgado, es otra opinión. Dr. Mascaró. Sí. A mí me tocó, previo a la pandemia, ser no empleador, pero mi señora tenía un comercio y la verdad es que nos fue bien, pero la carga impositiva que teníamos era muy alta y en un momento pensamos en tener un empleado. Era una prueba que íbamos a

hacer, sumar un empleado, y la verdad es que haciendo sumas y restas, se nos encarecía tanto que preferimos desdoblarlo entre nosotros y trabajar; porque ya veíamos que veníamos en un proceso de decadencia económica con el negocio. Entonces, sumarle un empleado, no sabía al final de cómo iba a terminar económicamente este comercio y el costo que yo iba a tener iba a ser muy alto para cumplir con todos los derechos laborales de ese trabajador. Y al margen, también creo que habría que hacer una modificación estructural de todo el sistema laboral. Si bien, respetemos los derechos del trabajador, creo que hay muchas cosas que habría que revisar. Por eso, yo estoy de acuerdo con los procesos de cambio; creo –como he dicho- que la pandemia a todos nos ha hecho un clic en la cabeza; habría que ver varios temas en el aspecto laboral. Usted me hablaba de las elecciones de los candidatos, buscar de alguna manera, sin perjudicar al trabajador, fomentar la contratación del trabajo en blanco. Dr. Posse. Estamos hablando, evidentemente, de las pequeñas y medianas empresas. Otra consulta, doctor, con respecto a la Ley de Asociaciones Sindicales, ¿qué opina? Dr. Mascaró. Esa es una de las grandes modificaciones que para mí habría que hacer, sobre todo en el proceso eleccionario en el sistema de sindicatos, porque habría que buscar la periodicidad, que no sean eternos los cargos, no sean estancos familiares, que van pasando de familia a familia; la protección sindical, la tutela sindical, son cosas que llegaron a nuestro país y que no van a salir –y está bien que no se modifique- pero sí me parece que el proceso eleccionario de los sindicatos sí habría que regularlo. Dr. Posse. ¿Y el hecho de tener una Central Única de Trabajadores reconocida para trabajar en los convenios o para la representación sindical o le parece que habría que abrir? Dr. Mascaró. Para mí habría que abrirla, abrir el abanico y que el trabajador, en su libertad, pueda elegir a cuál asociación sindical afiliarse. Dr. Posse. Doctor, muchas gracias por su presencia. Dr. Mascaró. Muchas gracias a ustedes. Se retira de la sala de reuniones el doctor Víctor D. Mascaró. Dr. Posse. Vamos a pasar a un pequeño receso de unos minutos, por favor. Se realizó un cuarto intermedio siendo horas 12:25. Se reanuda la sesión a horas 12:50. Dr. Posse. Retomamos la sesión y continuamos con las entrevistas. Doctora María Elina Nazar. Entrevista. Ingresa a la sala de reuniones la doctora María E. Nazar. Dr. Posse. Buenos días, doctora.

Usted ya conoce cómo es el sistema, así que ¿le parece que pasemos a las preguntas directamente? Dra. Nazar. Buenos días. Perfecto. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Carlos Sale. Dr. Sale. En primer lugar, felicitaciones, doctora, por haber llegado a esta instancia. Y preguntarle sobre la última modificación que hubo en el Código Procesal Laboral, ¿cuáles son las fortalezas y debilidades que usted ve en esas modificaciones? ¿Qué es lo bueno? De acuerdo a su óptica, ¿beneficia al justiciable? Dra. Nazar. Bueno, las modificaciones yo las valoro mucho desde el punto de vista que se ha podido recomponer el fuero, porque los jueces casi en pleno han tomado las riendas de las modificaciones necesarias que tenían que hacer para evitar que el impacto de la reforma civil lo deje sin funcionar en algunos aspectos al juicio laboral, al proceso laboral. Yo creo que en el sentido que han llegado a ponerse de acuerdo, es muy bueno el consenso, es un valor fuerte de las modificaciones, digamos. Y que también han tomado cosas de la oralidad, las han trabajado un poco para adecuarlas al sistema que todavía tiene el proceso laboral, que no es oral, que todavía sigue siendo el antiguo sistema. Yo creo que sí es necesaria una reforma más profunda, al punto que la concordancia o la adecuación con el sistema civil llegue a ser un poco más evidente, intensa, pero trabajando el sistema de la oralidad para adecuarlo definitivamente al proceso laboral, que tiene otros principios, otras necesidades, para hacerlo muy evidente. Por ejemplo, la oralidad civil, si uno ve un recinto de audiencia civil, no está destinado a la conciliación, porque la forma en que están ubicadas las sillas lo dice todo; hay una preponderancia del trabajo del juez, de la figura del juez y si a uno le gusta conciliar necesita que las partes se vean, se entiendan. Creo que a eso no hay que perderlo de vista, más cuando en el Fuero Civil –si bien la mayoría son situaciones en que la relación laboral ya caducó, ya pasó- hay otras situaciones en que todavía la relación laboral todavía está vigente. Entonces, la forma en que las partes han de tratarse y que el juez tiene que tratar a las partes es promoviendo el entendimiento, la conciliación, el respeto. Creo que hay que adecuar, en principio, la infraestructura. Yo creo que la modalidad de la oralidad en sí, sí ha funcionado en la parte Civil y sí se la podría usar tranquilamente en el ámbito Laboral; pero como le digo, adecuando, en principio, la infraestructura. Yo no creo que cambiando los institutos

Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

procesales mucho más, pero sí la infraestructura. Dr. Sale. ¿Qué opina usted de la desformalización, de la digitalización, de la notificación remota? ¿Usted cree que eso trae algún beneficio para el justiciable? ¿O la celeridad? Dra. Nazar. Sí, la celeridad siempre es un beneficio para el justiciable y para todos los operadores del sistema. En general, las herramientas digitales han sido de gran ayuda, sobre todo en la pandemia y vemos que se ha profundizado ahí, pero sigue su uso y creo que su uso facilita muchas cosas. Igual, también hay distintas intensidades del uso de las herramientas por fueros. Yo creo que, por ejemplo, una cosa que se hace mucho en Penal, pero que no se hace tanto ni en Civil ni en Laboral, es usar el WhatsApp, llamar por teléfono y comunicarse directamente con la parte que solucionaría muchísimas cosas; pero como cultura de los fueros, no se usa. Pero sí estoy de acuerdo con las notificaciones digitales y el uso de las herramientas, siempre teniendo en consideración que no todas las realidades son iguales, que hay personas que no acceden a internet, al celular, que hay que notificarlas de otra forma. Digamos que hay que tener cuidado con eso, también, para no pasar sobre el derecho de ningún justiciable. Dr. Sale. Bien. Entonces, en definitiva, si tiene que dar usted un veredicto, ¿los cambios han sido más beneficiosos? Dra. Nazar. Creo que los cambios todavía no son definitivos en el Código de Procedimiento. Me parece que son cambios transitorios que están haciendo como de puente entre el cambio del proceso Civil y el cambio necesario más profundo en el Código de Procedimiento Laboral. Yo creo que son buenos para resistir esta transición –como pidió la Corte- se modifique, se llame a la Comisión Interpoderes para modificarlo y trabajarlo más a fondo al Código de Procedimiento Laboral. Yo creo que para transicionar está muy bien, porque dejan que las cosas funcionen, pero no resuelve el problema de fondo. Son cambios de tradición. Dr. Martínez. ¿Y el problema de fondo? Dra. Nazar. El problema de fondo sería que el Fuero Laboral, en comparación al Civil, está retrasado en la implementación de la oralidad, que creo que es un valor que ya lo hemos decidido todo el Poder Judicial y la sociedad también, que presta gran ayuda al desenvolvimiento de la Justicia, al logro de resultados y a otra percepción, también, del justiciable, respecto del proceso judicial. Ese sería el problema de fondo, que estamos desactualizados. Dr. Martínez.

No sería un problema, en realidad. Dra. Nazar. Una situación transitoria, hasta que se solucione. Dr. Posse. La oralidad vino para quedarse y ese impulso se tiene que trasladar a todos los fueros. Dra. Nazar. Exactamente. Dr. Sale. Y de acuerdo a su expertise, a su conocimiento, ¿con esto el proceso es más rápido que antes, llega a una solución del conflicto más rápido que antes? Dra. Nazar. ¿Con estas modificaciones? Yo creo que las modificaciones no tienen tanto que ver con la celeridad, ya le digo, son como de ajustes. Sin embargo, sí se ve una mayor celeridad en todos los procesos laborales; las cámaras están resolviendo sentencias de causas que ingresaron el año pasado. Eso muestra que están funcionando de otra forma. Ahora, yo no sé si depende exactamente de los cambios procesales y a las modificaciones del Código, sino de todo un espíritu que sí se nota entre los jueces laborales de primera instancia y de segunda instancia, de ponerse al hombro la situación y hacerla avanzar. Aparte, es muy valorable, muy destacable la función de él. Dr. Sale. Muchas gracias. Dr. Posse. Tiene la palabra la doctora Malvina Seguí. Dra. Seguí. Una aclaración respecto de eso: ¿no cree que hay como una especie de proceso virtuoso que se ha generado más bien con motivo de varias cosas, como es la vuelta a la doble instancia, que le ha dado posibilidad a los juzgados de tener un tiempo, también a las cámaras, al haber nuevos juzgados; la digitalización, hasta la suspensión de juicios producida por suspensión de despidos, todo eso ha hecho que el Fuero hoy tenga una situación bastante excepcional y buena? Dra. Nazar. Sí, eso es lo que acabo de decir, totalmente. Dra. Seguí. Es como que hay un nuevo espíritu. Dra. Nazar. Sí. Dr. Posse. Además, también hay seis juzgados más. Dra. Seguí. Sí, hay otras circunstancias. Dra. Nazar. También los juzgados que están en concurso, que están en muy buena condición después de un trabajo durísimo de puesta al día, de salir de crisis. Pero todos muy compenetrados con la función y con la necesidad de que las cosas funcionen y que funcionen bien. Y esto que usted decía, el hecho de la doble instancia, también tiene un mayor protagonismo la primera instancia, más tiempo con el justiciable. Y también se nota en la cantidad de conciliaciones. Me comentaba, específicamente en el caso de la cuarta nominación, que están teniendo un promedio de tres homologaciones semanales de conciliaciones en la fase de cumplimiento de la sentencia o durante el

MARIA SOFIA MARTIN
SECRETARIA

proceso. Es una cantidad que refleja ese espíritu de cooperación entre la primera instancia y la cámara. También se refleja en el trabajo. Por eso creo que hay más conciliaciones, porque hay un espíritu, también, de sentarlas a las partes y ponerlas a acordar. Dr. Posse. Yo entiendo lo que está diciendo la doctora, lo que pasa es que al incrementar el número de juzgados, eso descomprime el nivel de presión que tenían los jueces, primero, los de cámara, cuando había instancia única; bajaron los expedientes, se abrieron más juzgados, todo mucho más rápido; es verdad, había dos juzgados muy complicados –no el de la cuarta nominación que usted está mencionando- que ahora están al día, que son jueces subrogantes muy eficaces. Entonces, no precisamente la doctora está diciendo –creo interpretar- que la reforma del Código ha mejorado solamente el funcionamiento, sino que es una cuestión más estructural. Dra. Nazar. Sí, es sistémica y tiene que ver, ya le digo, con la intensidad con que cada funcionario –y no solo los jueces, sino también los funcionarios y los empleados- está trabajando. No es muy fácil de explicar, pero se nota otro ambiente. Dra. Seguí. Pero eso también se nota porque al ponerse, o acercarse a ponerse al día y sentir que se está haciendo justicia en tiempo oportuno, eso es muy alentador y eso que está pasando en el Fuero del Trabajo debería ser observado porque quizás sea un modelo a repetir. Eso es muy alentador. Dra. Nazar. Por ahí, lo que a mí me preocuparía de la oralidad –como se está desarrollando en el Fuero Civil- es que la presión aumente de tal forma sobre el juez, que tenga que tener un promedio de dos o tres audiencias al día, que se desvirtúe. Dr. Posse. Eso se resuelve con más jueces. Eso es lo que estamos haciendo; acá tenemos ocho juzgados civiles en trámite, así que creo que ahí se descomprime esa presión a la que usted hace referencia. Dra. Nazar. Sí, que es necesario por lo menos para llegar a conciliar. Tal vez no para resolver en forma directa, pero el espíritu de la conciliación necesita de un juez, de un funcionario y de todo un equipo que esté un poco más relajado, porque si no, no se arregla nada. Dr. Posse. No está en este momento el doctor Jorge Martínez, así que tiene la palabra el doctor Eugenio Racedo. Dr. Racedo. Le formulo la pregunta del doctor Conrado: Usted, ¿qué opinión tiene sobre la reforma que se hizo al Código Procesal Laboral, donde ahora se permite que tanto los secretarios como los prosecretarios tomen las audiencias? Dra. Nazar. Bueno, justamente tiene que ver

con lo que le acababa de decir al doctor Posse. Creo que lo que han tratado de hacer es descomprimir la función del juez, más con algunos juzgados que estaban sin titular –como el de la cuarta nominación- y sí funciona. Lo óptimo sería la inmediación y la presencia del juez. Eso es verdad, porque en el justiciable tiene un valor, produce otra sensación, una sensación de ser oído que lamentablemente no la da, a veces, cuando se es escuchado o atendido por un funcionario. Por ejemplo, en las audiencias del 79, en las homologaciones, que hay gran cantidad, está el juez presente. Entonces, de algún modo se compensa. Lo que habría que trabajar –y que eso es lo bueno que tiene la oralidad civil- es que al condensar toda la producción de prueba oral, que es confesional, testimonial, en una sola audiencia, ahí permite la inmediación y que la persona esté en contacto con el juez, y la resolución. Dr. Racedo. ¿Que el juez esté en contacto? Dra. Nazar. No solamente eso; para mí también es que el justiciable esté en contacto con el juez, porque el proceso al que se somete una persona, en el que se discuten sus derechos o está en juego su patrimonio, necesita tener una cara que responda por la definición, por la sentencia, por la decisión que en definitiva se tome. Creo que eso le da racionalidad al proceso, menos angustia, menos incertidumbre, que si bien son valores que uno a veces no puede medir, pero en lo global se siente. Dr. Racedo. Gracias. Dr. Posse. Se entiende. Yo tengo una pregunta, pero mientras estaba hablando me surge esto: hay uno de los postulantes que pasó por acá que le hizo una crítica al artículo 79, como que estaba de más, como que está sobrando ese artículo. ¿Qué opinión tiene usted? Dra. Nazar. Yo creo que no. Es el "famoso artículo 69", entre los laboralistas lo dicen prácticamente todo; es la audiencia del 69, las partes se preparan, los abogados, el juez, porque la conciliación es un valor fundamental de todo el proceso laboral. Yo no sé si en ese sentido venía la crítica. Dr. Martínez. Es porque la audiencia es obligatoria. Dra. Nazar. Esa es otra cuestión. Dr. Martínez. Es el artículo 71. Dr. Posse. Sí, es el 71. Dra. Nazar. Sí, para mí no tiene sentido. Ha perdido mucho de la fuerza que tenía antes la audiencia del 69, porque se las excusa de estar presentes a las partes. Creo que eso tiene de bueno ahora la oralidad civil, que la presencia de las partes es bajo pena de nulidad o bajo sanción de tenerla por desistido. Creo que sí habría que retomar eso, pero ahora me estaban comentando

que se las toman por videograbación, también hay participación de alguna manera mayor de las partes. Dr. Posse. Pero no obligatoria, digamos, porque a eso se refería. Para este postulante sobraba el artículo, porque muy poca gente concurre a la audiencia. Ese era un poco el planteo de él. Dra. Nazar. Sí. Dr. Martínez. Más el costo para el trabajador, la movilidad para el demandado. Dr. Racedo. Va en contra del trabajador, porque el trabajador que asiste a la audiencia queda notificado de la prueba mientras que a la otra parte hay que notificarla, poner bono. Dra. Nazar. Sí, creo que habría que revisar ese procesal; creo que la tendencia sea la oralidad la hace volver atrás con el tema de la necesidad de la presencia de las partes. Creo que eso es necesario, que estén los dos. Dr. Posse. Le hago una pregunta que es formulada por el público que dice así: "¿Qué concepción de liderazgo cree usted que es más adecuado para el cargo al que aspira? Y si tiene una concepción personal sobre eso". Dra. Nazar. Sí, creo que lo necesario es un líder –que por ahí la palabra es un poco dura, un responsable, porque eso es lo más cierto, porque uno se transforma en responsable de muchas cosas- que esté abierto a dialogar, que no haga ostentación de un poder extra que realmente no tiene, no tiene más poder que nadie, no es más que nadie, necesita escuchar al funcionario, al empleado, al justiciable, pero sobre todo al equipo de trabajo con plena libertad. O sea, es necesario cultivar la libertad del diálogo, que el otro le pueda decir lo que le parece que está mal y lo que le parezca que está bien. Eso es lo que yo creería, un líder democrático, dispuesto a escuchar y a poner en práctica las opiniones de todos. Yo valoro mucho el consenso, porque creo que da mejores resultados en términos de gestión, sobre todo. Por ahí, a las decisiones las tiene que tomar alguien y ese alguien se hace responsable, pero durante la gestión hay muchas mini decisiones que las tienen que tomar muchas personas y lo mejor es que haya consenso, que haya diálogo para que esas decisiones sean respetuosas, sobre todo, de la dignidad y de la integridad de las personas con las que uno trabaja. Dr. Posse. Usted conoce el sistema procesal penal y el funcionamiento de la Oficina de Gestión de Audiencias, ¿qué opinión tiene usted de la posibilidad de incorporar esa oficina en materia Laboral, una cosa parecida? Dra. Nazar. Creo que está muy bien lo que hace la Oficina de Gestión de Audiencias en el sentido de que le quita la responsabilidad del funcionamiento,

digamos, a las personas que están en la cámaras penales, que es donde se llevan la mayoría de las audiencias. Sí, yo creo que podría ser un sistema de solucionar esta deficiencia que hay todavía, que no hemos implementado la oralidad del todo en lo Laboral, podría funcionar siempre y cuando no se produzcan las fricciones que a veces pasan en la parte penal entre lo que decide la OGA y las posibilidades de los vocales. Dr. Posse. Con tensiones normales, digamos. Dra. Nazar. Sí, mientras esas tensiones no desvirtúen lo que decía la doctora Seguí, el espíritu del Fuero, las tensiones se aceptan; pero si esas tensiones sobrepasan los límites o rompen ese círculo virtuoso, las tensiones dan mal resultado. Entonces, no ayudan para nada. Creo que si hubiese el diagrama que hay en la parte Penal, con una OGA que respete el espíritu del Fuero, sí funcionaría. Dr. Martínez. Perdón, doctora, con respecto a la OGA penal, si la implementan en lo Laboral o en el Civil, ¿cree que deberían funcionar de manera conjunta todas?, porque los abogados son uno solo, que pueden hacer Laboral, Civil y hasta el mismo Penal. Esa misma OGA debería respetar un cierto calendario para todos los letrados, para que no haya superposición de audiencias. O sea, el domicilio digital es uno solo, cada uno es individual, ¿la OGA debería fusionarse para trabajar? Dra. Nazar. Sí, creo que sí se podría hacer eso. Ya me ha pasado eso y lo que optamos los letrados por ahí es apersonarnos de a dos y estar uno en cada lugar, para no tener que pedir suspensión de la audiencia. Creo que sí se podría trabajar con OGAs particulares, pero con una única base de datos, porque no es lo mismo la definición de una audiencia en la parte Penal que en la parte Laboral, pero con una base de datos unificada. La Oficina de Gestión de Audiencias podría trabajar evitando estos problemas. Dr. Martínez. Porque dilata todo el proceso después. Dra. Nazar. Es muy sencillo, porque se ponen todas las audiencias en una misma base de datos y con esa agenda puede trabajar cada dependencia, sin llegar a tener una sola OGA de todas las audiencias, porque tal vez sea una cosa desmedida, pero con una sola base de datos andaríamos bien. Dr. Posse. Esta pregunta sí es personal y tiene que ver no tanto con el funcionamiento de la Justicia, sino con otra cosa. Estamos viviendo un proceso preelectoral en la Argentina, se elige Presidente y Vicepresidente, etcétera, en una Argentina que está complicada en lo económico, ahora con un problema inflacionario severo y hay un

DRA. MARIA SOFIA NAZAR
SECRETARIA

sector de la política que promueve la flexibilización laboral como propuesta de campaña. La pregunta es conceptual: ¿qué opina de eso? Dra. Nazar. Yo creo que ya estamos flexibilizados, esta crisis por la cantidad de juicios y de problemas de conflictos laborales y la cantidad de actividades están cada vez más yéndose al margen de lo que estipula la Ley de Contrato de Trabajo, los otros estatutos y convenios. Creo que ya hemos pasado por la flexibilización y los resultados no han sido los mejores; creo que ajustar por el trabajo en el obrero no da resultados ni a corto ni a largo plazo. Pienso que, en definitiva, si bien es arduo trabajo y generalizado el incumplimiento de la normativa laboral –que es cierto eso- y es arduo el trabajo de poner en práctica lo que dice la Constitución, primero, y las normativas inferiores, después, creo que es un esfuerzo que hay que hacer, porque si no, perdemos en claridad, en proyección como sociedad, que es lo que en algún punto nos diferenciaba a Argentina de muchos otros países de Latinoamérica: de tener una Ley de Contrato de Trabajo que en términos generales se aplicaba y se tenía en cuenta. No creo que la flexibilización sea una solución. Dr. Posse. Le hago otra pregunta: con respecto a la Ley de Asociaciones Sindicales, ¿a usted le parece que hay que modificar esa norma o está bien? Dra. Nazar. Bueno, tiene muchísimos fallos predicando la inconstitucionalidad de la ley y promoviendo mayor apertura, mayor cuidado de las actividades sindicales, mayor libertad para el desarrollo de actividades sindicales. Sí, yo creo que habría que ajustarla a lo que los fallos de la Corte vienen diciendo sobre la amplitud que tendría que tener la ley, sin hacer distinción entre las que están inscriptas simplemente y las otras que tienen personería. De todas maneras, lo sindical tiene mucho que ver la situación económica, casi está reducida a la discusión salarial; ha perdido mucha potencia –tal vez sea la palabra- la actividad o la influencia de los sindicatos y de los grupos de trabajadores en la definición de temas de política laboral. Creo que se circunscribe a la discusión del salario y a cómo peleamos contra la inflación. Sí creo que hay que ponerla al día a la Ley de Asociaciones Sindicales, sin que ello vaya a significar que cambie la situación en concreto de cómo funciona la relación entre los sindicatos y el sector empresarial. Dr. Posse. Sobre todo, pensando en las paritarias, qué complejo sería, porque hoy tenemos un sindicato único que discute

paritarias y está reconocido. Dra. Nazar. Pero eso también hace que las voces disidentes se callen. Dra. Seguí. Una preguntita: Si se modificara dentro del modelo sindical argentino la legislación para ajustarla a los fallos de la Corte, ahí se conservaría en cabeza del sindicato con personería gremial la facultad de representación en las paritarias. Eso es lo que el fallo ATE y los otros fallos conservaron, que es el modelo sindical, que no se pueda modificar de cualquier manera. Dra. Nazar. No, ni que tampoco eso vaya a cambiar cómo funciona el sistema. Lo que sí, tal vez promueva –por eso lo decía- los otros derechos sindicales, que no son solo el de la negociación colectiva. Tal vez eso, con buena voluntad de parte de todos, porque todavía quedan militantes –les llamemos así- o activistas tales que lo hacen de hecho, tal vez reconocerles y guardarlos en esa función. Dr. Posse. En esa misma línea, porque entiendo lo que está planteando, ¿qué opina de la reducción de la jornada laboral? Dra. Nazar. Creo que en general habría que revisar el tema de las jornadas, no solo en cuanto a reducción, sino en cuanto a flexibilización, porque hay muchos sectores, por ejemplo, es lo que se discute ahora con los trabajadores de aplicaciones, que la jornada sea continua o discontinua. Creo que sí hay que discutir la extensión y la modalidad de la jornada. Creo que hay sectores en los que sí conviene la reducción de la jornada y otros en los que no, pero sí la discusión sobre la jornada laboral. También, en ese sentido, otras modificaciones que tiendan a darle libertad a los trabajadores sin distinción de género, que puedan acceder a reducir la jornada por convención. En los casos en que sea necesario, que tengan que tener a su cuidado hijos, padres u otras actividades y eso habría que flexibilizar; que es lo que está en tratamiento ahora en el Congreso. Dr. Posse. Tengo una última pregunta, que no la quiero molestar más: ¿qué opina de la actualización de la indemnización? Dra. Nazar. ¡Qué tema ese! Interés. Creo que en el contexto que hemos hablado, hay que aplicar un interés que se ajuste al contexto. Trabajar más en jurisprudencia, lo que se aplicó, no tiene sentido. Me parece que hay que ir y buscar una tasa entre todas las que hay que resuelva la situación en forma concreta. Los jueces tienen esa libertad y creo que la tienen que usar. He visto que seguimos usando tasas que en el mercado no se usan; habría que actualizarlas a las tasas que en verdad se usa, que por ahí tienen más que

MARIA SOFIA MACIEL
SECRETARIA

ver con los préstamos personales, la tarjeta de crédito. He visto algunos ensayos en Buenos Aires, en las cámaras nacionales, de aplicar ese tipo de actualización. Dr. Martínez. El de las tarjetas de crédito. Dra. Nazar. Sí y de préstamos personales también están aplicando. Me parece más sensato. No tiene sentido estar diez, doce o trece años de juicio para que al final de todo ese trabajo, la sentencia se reduzca en su sentido de reparación, a veces ni a la mitad. Entonces, creo que sí hay que ajustar; no nos queda otra. Si la inflación fuese distinta, ajustaríamos distinto, pero en estas condiciones no queda otra que ajustar. Dr. Posse. ¿Alguien quiere preguntar algo más? Dra. Seguí. No. Por mí suficiente, doctor. Dr. Posse. Le agradecemos, doctora. Dra. Nazar. Muchas gracias a todos y ya volvemos enseguida. Se retira de la sala de reunión la doctora María E. Nazar. Doctora Gabriela Viviana Íñigo. Entrevista. Ingresa a la sala de reunión la doctora Gabriela V. Íñigo. Dr. Posse. Buenos días, doctora Íñigo. ¿Es la primera vez que está en esta instancia? Dra. Íñigo. Buenos días. Sí, es la primera vez. Dr. Posse. Le cuento, acá no estamos reevaluando sus conocimientos jurídicos, eso ya pasó, eso escapa, lo hizo el jurado y la felicitamos por haber llegado a esta instancia. Brevemente, porque no tenemos mucho tiempo, lamentablemente, cuéntenos algo de su vida personal, qué hace, cuál es su actividad profesional cotidiana, qué le gusta hacer fuera de la actividad profesional. Dra. Íñigo. Bien. Soy abogada hace veinte años, ejerzo la profesión en forma independiente y a la vez pertenezco a la Administración Pública, trabajo en la Dirección General de Rentas. Ahí ocupo el cargo, primero, de asesora; después, apoderada fiscal de las ejecuciones; y, paralelamente, en este momento estoy cumpliendo la función de fiscalización. Soy mediadora de la Corte en las ramas Penal y Civil; abogada de niñas, niños y adolescentes, también; bueno, es variado y amplio. Está mi curriculum a disposición también, pero es muy amplio. Mi edad es de 44 años, tengo dos hijos, fanática del Derecho y por eso estamos acá. Creo que mucho de esto es una cuestión de vocación, por eso estamos en esta instancia y de acuerdo a mi formación se puede ver que siempre está encaminada esta vocación de servicio. Así que eso es básicamente. Dr. Posse. ¿Qué edades tienen sus hijos? Dra. Íñigo. Veinte y trece. Ya son grandes. Dr. Posse. ¿No hace nada aparte, no le gusta caminar, correr? Dra. Íñigo. Sí, bailar, tomamos clases de baile; sí, caminatas

de vez en cuando; viajar. Siempre esparcimiento. Dr. Posse. Vivir. Dra. Íñigo. Así es, vivir. Dr. Posse. Bueno, vamos a pasar a las preguntas. Tiene la palabra el doctor Carlos Sale. Dr. Sale. Buenos días y felicitaciones por haber llegado a esta instancia, doctora. La pregunta es sobre las modificaciones del Código Procesal Laboral, ¿cuáles cree usted que son las fortalezas y si ve debilidades en estas modificaciones? ¿Esto ha traído un beneficio al justiciable, a los litigantes de materia Laboral o no? Dra. Íñigo. Sí, por supuesto. Son dignas de destacar. Yo considero que resultan muy positiva a quienes litigamos en forma diaria, porque hay una utilización de lo que es la tecnología que permite que agilicemos, justamente, este servicio de justicia y el acceso de los trabajadores de una forma mucho más ágil. Desde ese punto, creo que las reformas son notoriamente positivas. Respecto de lo que podríamos plantear como debilidades, en realidad más que debilidades, creo que se trata de ir afinando el lápiz como quien dice, de ir mejorando en la medida que la práctica nos lo permita, algunas situaciones que generen o que nos permitan avanzar o agilizar este tipo de informaciones; o de alguna forma, sincronizar todo lo que es la nueva tecnología con la adecuación no solo de la normativa de lo que es el Código Procesal Laboral, sino un intento de adecuar eso al Código Procesal Civil y todo este campo o estos derechos humanos que de manera transversal nos vienen enfatizando toda la normativa que se viene reformando. Yo creo que existe una humanización del Derecho y que esa visión de considerar y reafirmar lo que está previsto en los convenios internacionales, como es la obligación de juzgar con perspectiva de género, el principio de bilateralidad, el respetar la tutela judicial efectiva, que estén ínsitas y establecidas de manera expresa, me parece que son las fortalezas que tiene la reforma. Dr. Sale. Muchas gracias, doctora. Dr. Sale. Tiene la palabra el doctor Jorge Conrado Martínez. Dr. Martínez. Doctora, hablando respecto a la reforma del Código Procesal Laboral, la última que se hizo fue en enero de este año en la cual se le da la facultad al juez, al magistrado, para que delegue en la prueba testimonial, por ejemplo, de llevar adelante las audiencias a algún funcionario, ya sea el secretario o el prosecretario, pudiendo este funcionario eliminar alguna prueba sin la presencia del juez, aunque es grabada; pero tienen estas facultades que no las tenía antes. ¿Qué opinión

personal tiene usted? No es si es que está bien o mal. Dra. Íñigo. Está bien. En realidad, lo que dice la norma es delegar en el funcionario autorizado la posibilidad de tomar las audiencias y ese funcionario tendrá que decidir los planteos que se hicieran en la misma. En virtud de ello considero que eso también es una forma de descongestionar y en la medida que haya una delegación expresa de la norma, no creo que haya una falta de adecuación a lo que prevé el Código Civil y Comercial de Tucumán en razón de que rige de manera supletoria. Al tener nosotros la norma expresa que autoriza esta delegación y solo para esos actos, creo que se podría fundamentar; pero en el supuesto que se presentara inconveniente, también sería de fácil subsanación en tanto y en cuanto el juez pueda revocar ese acto y tomarla en forma presencial a la audiencia por si hubiera algún letrado ofendido por su conducta, para evitar un planteo de inconstitucionalidad de la norma y dilatar el proceso. O sea, desde mi perspectiva personal, doctor, creo que están dadas las bases y las condiciones para evitar esas dilataciones, que es lo que creo que con la reforma estamos tratando de agilizar. Esa es mi perspectiva. Dr. Martínez. Está bien; perfecto. Dr. Posse. ¿Y del artículo 69 y 71 qué opina? Dra. Íñigo. Me parece muy importante, el tema de la audiencia de conciliación. Yo tengo mi corazón dentro del ámbito de la mediación, se imagina que de manera habitual estoy realizando la actividad de mediar, conciliar y acercar posiciones entre las partes, así que desde este punto yo creo que es muy importante la audiencia de conciliación e intentar hacerle ver a las partes, en la función o el rol de un juez mediador, de darle una solución a los intereses de forma satisfactoria para que lleguen a un punto en consenso y evitar todo el proceso judicial. Dr. Posse. Le falta la obligatoriedad de todo eso. Dra. Íñigo. Sí, es muy difícil llegar a un punto de acuerdo donde las partes –desde mi experiencia profesional, dentro del campo de la mediación lo estoy hablando, tanto en lo Civil como en lo Penal- concilien cuando están siendo obligadas a hacerlo. Entonces, creo que una de las características que tienen todos estos procesos alternativos de resolución de conflictos, de acceso a la justicia, necesariamente requieren la voluntariedad de las partes. Dr. Posse. Tengo una pregunta que hace la ciudadanía, que dice así: ¿Qué concepción de liderazgo cree usted que es más adecuado para el cargo al que aspira? ¿Tiene una concepción

personal de liderazgo?. Dra. Íñigo. Sí, considero que el trabajo en equipo de manera colaborativa es la forma de lograr un buen funcionamiento en los juzgados. El líder tiene que instruir, o el juez, más que verse o autopercibirse como líder, tiene que formar equipos de trabajo y esos equipos de trabajo tienen que tener una mecánica de conocimiento íntegro de todas las situaciones que se plantean, pero a la vez una especialización en la temática que se le asigne, la cual la persona que está a cargo de dirigir el juzgado no tiene que solamente ser un mero aplicador de la ley, porque no es lo que se pretende, sino que a través de un razonamiento y de una fundamentación lógica, la cual este ínsita y transmitida a su equipo de trabajo, pueda ser llevada adelante a los efectos de tener un buen funcionamiento, siempre, por supuesto, estableciendo los mecanismos y las estrategias con objetivos y metas para poder lograr esos objetivos propuestos y la eficiencia de esa justicia. Dr. Posse. Ahora sí, esta pregunta es personal: Usted sabe que todos los argentinos estamos en un proceso electoral, que pronto estamos por elegir el nuevo Presidente y Vicepresidente –por suerte el sistema democrático sigue funcionando en nuestro país- en un marco bastante complejo en materia económica, como habitualmente viene sucediendo. La pregunta tiene que ver con lo siguiente y tiene que ver con el Derecho Laboral: hay un sector de la política que participa activamente y que propone claramente la flexibilización laboral. ¿Usted qué opina sobre eso? Dra. Íñigo. Yo creo que es desnaturalizar las bases propias de nuestro Derecho Laboral, en tanto y en cuanto la característica esencial –y parafraseando al decir de Ackerman- el único principio que lo rige y lo establece es el derecho protectorio. Una flexibilización del Derecho Laboral deja muchas veces vedado, descuidado a este colectivo vulnerable que son los trabajadores y que si nosotros analizamos toda la cadena de antecedentes y lo que en realidad significa todo el sistema normativo del Derecho protectorio del Trabajo, vemos que todo este sistema no tiene otro objeto que equiparar esa relación de desigualdad entre un trabajador y el empleador. Entonces, una flexibilización que no contemple esta situación de desigualdad puede ser muy perniciosa para este colectivo vulnerable que son los trabajadores; y también un desconocimiento de la normativa internacional en tanto y en cuanto no se ajusta a los principios básicos de los Derechos Humanos. Dr. Posse. Por mí está

bien, doctora. Muchas gracias. Dra. Íñigo. Muchas gracias, que tengan buenas tardes. Se retira de la sala de reuniones la doctora Gabriela V. Íñigo. Doctor Marcos Manuel Alzabé. Entrevista. Ingresa a la sala de reuniones el doctor Marcos M. Alzabé. Dr. Posse. Buenos días. Empezamos con las preguntas, si le parece, doctor. Dr. Alzabé. Buenos días. Sí. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Carlos Sale. Dr. Sale. Buenos días y felicitaciones por haber llegado a esta instancia. La pregunta es respecto de la última modificación del Código Procesal Laboral, ¿cuáles son las fortalezas y debilidades que ve usted en esta modificación legal que se hizo? ¿Qué beneficios, qué aporta tanto a los litigantes laborales como al justiciable? Dr. Alzabé. Bueno, la mayor fortaleza que veo es ya el expediente digital que se incorpora por esta última modificación. Además, al crear doce juzgados de trabajo, ya la pirámide que estaba invertida y hacia abajo, ahora está como corresponde, ubicada la pirámide con la punta hacia arriba, porque había seis salas y había seis jueces laborales. El domicilio digital ha sido una de las primeras medidas que se han tomado en 2019. Luego, con la pandemia, aceleró este proceso de digitalización del proceso laboral, de todos los proceso en general –obviamente, acá nosotros estamos hablando del Laboral- y a base de prueba y error este sistema SAE, que es tucumano, acá en la persona del doctor, felicito a la Corte que ha tomado esto, que fue muy buena medida, hoy por hoy al expediente lo podemos ver en la casa, en el estudio, con el celular también; permite que todos los podamos cotejar al expediente y es de acceso público. Y bueno, en cuanto al proceso laboral, a pesar de que sigue siendo escriturario, se ha creado ahora la doble instancia; que el juez Laboral era un juez de conciliación y trámite y estaba una instancia única, que era la cámara. Ahora, con la doble instancia, el juez laboral es de sentencia y viene la segunda instancia que es de apelación ante la Cámara Laboral del Trabajo. Bueno, otro acierto es que el proceso se ha vuelto rápido. Estaba viendo una sentencia que ha dictado últimamente el juez de la doceava nominación, que ha demorado once meses en fallar en un proceso laboral, cuando antes eran sentencias largas, que había que esperar tres años, por lo menos; había que esperar hasta que llegue a la cámara y demás. Ya se ha agilizado el proceso. Y este sistema SAE lo bueno que tiene, en base a prueba y error, también el Poder Judicial de Tucumán ha dejado de pagar por

los derechos de uso del sistema Lex Doctor, que los usaba antes y hoy por hoy los está vendiendo al sistema... Dr. Posse. No, vendiendo no. Dr. Alzabé. Bueno, compartiendo con otros poderes judiciales. Dr. Posse. Discúlpeme. Se lo está compartiendo con San Juan, con Salta y hay pedidos de otras provincias, también. Con instituciones también se está compartiendo, con el Tribunal Fiscal; hay convenio con el Tribunal de Cuentas también; mucha gente lo está pidiendo al sistema, efectivamente, lo cual es bastante bueno para nosotros, porque es nuestro. Y lo que produjo la pandemia en realidad es una aceleración de este proceso que ya venía. Dr. Alzabé. Bueno, yo me acuerdo que en el año 2019 viajé a Córdoba a un congreso de jueces de falta y los cordobeses ya me hablaban de su sistema digital, que hacían los escritos los sábados, que los domingos subían el escrito; nosotros todavía estábamos ingresando con el casillero digital y la firma digital posteriormente. Entonces, uno quedaba asombrado. Gracias a la pandemia, a pesar de todo lo malo que ha hecho, también ha hecho cosas buenas, como este sistema digital que tenemos actualmente. Dr. Sale. ¿Y en definitiva, entonces, las modificaciones? Dr. Alzabé. Son para bien, para acelerar el proceso, para hacerlo al proceso más rápido. El justiciable también necesita un proceso rápido; justicia lenta no es justicia, se dice. Dr. Sale. Bueno, muchas gracias. Para mí está suficientemente respondido. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Jorge Conrado Martínez. Dr. Martínez. Doctor, relacionado con la pregunta del doctor Sale, la última modificación del Código Procesal Laboral es del mes de enero de este año, en la cual una de ellas fue que en una prueba testimonial se da la facultad al magistrado al llevar adelante las audiencias a delegar en un funcionario, que puede ser secretario o prosecretario, teniendo esta persona la facultad, a la vez, de designar alguna prueba o efectuar alguna pregunta sin la presencia del juez. ¿Qué opinión personal le merece esta modificación, aún cuando la audiencia queda grabada y que el juez después la va a poder ver? Dr. Alzabé. Yo creo que tendría que ser ante el juez la audiencia, ya que es de aplicación supletoria el Código Procesal Civil, doctor, y ese Código prevé que el juez tiene que estar presente. Y es mejor una visión personal del juez y una participación activa del juez, ya que puede hacer preguntas, que después, aunque vea el video, no es lo mismo que estar

personalmente y haciendo las preguntas de aclaratorias o de tachas o de lo que fuere y resolviendo ahí, en ese instante. Dr. Martínez. Gracias, doctor. Dr. Posse. Yo le voy a formular una pregunta que hace el público, doctor, que es un sistema de participación ciudadana que se ha implementado: ¿Qué concepción de liderazgo tiene usted o cree que es más adecuada para el cargo al que aspira? Y si tiene una concepción personal de liderazgo. Dr. Alzabé. Mire, yo creo que la experiencia es la que lleva a ser líder a una persona, la experiencia personal, en el devenir de la vida; no solamente estudiar y hacer cursos, sino también la experiencia de manejar personal. Yo me siento capacitado, si va por ahí la pregunta, para ejercer este cargo, ya que llevo 26 años como juez de falta, de los cuales once años estuve como presidente del tribunal y tuve a mi cargo la Superintendencia del Tribunal con 160 personas a mi cargo. Y gracias a Dios no he tenido ningún problema, obviamente, siempre llevando el liderazgo y fijándome un norte para seguirlo, nunca he tenido problema con el personal. También he sido cinco años secretario en el Poder Judicial y tampoco he tenido ningún problema de manejo de personal y siempre, obviamente, en una de esas comparte más tiempo con el personal de un juzgado que con familiares o con los hijos o la esposa, porque son seis u ocho hora que está junto a esta gente y obviamente uno se siente identificado, tiene el mismo fin con las personas y comparten reuniones de cumpleaños, de casamientos con estas personas. Dr. Posse. Ahora, esta pregunta sí es mía, que es conceptual: nosotros estamos ingresando todos los argentinos en un proceso electoral para la elección que repetimos cada cuatro años este proceso hace mucho, de Presidente, Vicepresidente y otros cargos; por supuesto que hay propuestas de distintos órdenes, etcétera; y hay un sector político que está planteando fuertemente, que está manifestando en su propuesta la flexibilización laboral. La pregunta es: ¿qué opina usted sobre ese tema? Dr. Alzabé. Mire, el Derecho Laboral se ha escrito con la sangre de muchos trabajadores; tal es así que hay días emblemáticos que festejamos en la Argentina, como el 1 de mayo, que es el Día del Trabajador y que, sin embargo, se ha escrito con mucha sangre ese 1 de mayo, ya que murieron muchos trabajadores en una huelga. También el Día de la Mujer es un día que se festeja y, lamentablemente, tendría que ser de luto, ya que murieron muchas mujeres ese día por la huelga, que

les cerraron la fábrica y la incendiaron. Creo que lo que consiguieron los trabajadores, todos estos derechos que consiguieron y que están tutelados por la ley y en especial por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, no se los puede sacar; y se van a oponer muchos gremios. Creo que todos los gremios y todos los trabajadores se van a oponer. Dr. Posse. Pero en una opinión personal, ¿qué opina usted? Dr. Alzabé. Yo opino que los derechos que ya están adquiridos no se pueden tocar. No estoy a favor de la flexibilización laboral, doctor. Dr. Posse. Tiene la palabra la doctora Malvina Seguí. Dra. Seguí. ¿Usted cree, doctor, que hablar de flexibilización es un poco atacar la médula de este derecho protectorio medular? Dr. Alzabé. Y sí, se ataca la médula de este derecho, porque el artículo 14 bis de la Constitución Argentina dice "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes..." Si empezamos hablando de flexibilización hay muchos trabajadores que pueden quedar sin trabajo y esa no es la idea; la idea es que haya más trabajo, no que haya menos trabajo. Dr. Seguí. Claro, porque detrás de flexibilización en realidad se esconde la intención de derogar los mínimos inderogables, de meter mano en esa norma heterónoma que está para proteger. Entonces, habría quizás alguna materia en la que se puede legislar, pero en principio, así como gran concepto. Dr. Alzabé. Como que la están vendiendo, que es una manera de que va a haber más trabajo, que va a aumentar el trabajo en el país y yo creo que no. Yo creo que hay derechos que están adquiridos por los trabajadores que son irrenunciables, como la misma Ley de Contrato de Trabajo lo dice; y ya están adquiridos por los trabajadores esos derechos, así que mejor hablemos de otra cosa y no de flexibilizar el Derecho Laboral, de poner más fábricas, más industrias. Dra. Seguí. La progresividad haría imposible alguna de esas nuevas leyes, sería inconstitucional. No conozco todo lo que se propone, el concepto. Dr. Posse. Bueno, el concepto es flexibilizar todo, digamos. Por eso digo, lo que el doctor Alzabé dice –o lo que piensa mucha gente- es que se flexibiliza a los efectos de menguar. Dr. Alzabé. Yo no digo eso, no. Dr. Posse. No, estoy diciendo lo que dice mucha gente: "Yo flexibilizo para bajar el costo laboral, porque eso va a generar oportunidades y porque el costo laboral es muy alto"; eso lo dice mucha gente y lo sostienen en muchas discusiones políticas. Daría la sensación de

que no es así. Y otra pregunta, también conceptual: ¿qué piensa de la Ley de Asociaciones Sindicales? Dr. Alzabé. Bueno, muchos autores la definen como una ley cerrada, la llaman "la ley de hierro", ya que hay sindicalistas que se perpetúan en el poder de por vida cuando llegan; pero la veo muy bien porque el delegado sindical protege al trabajador y la ley lo protege al trabajador, ya que agrava las indemnizaciones en caso de que sea perseguido o despedido el delegado sindical cuando está ejerciendo esa función. Dr. Posse. Digamos que por un lado está cuestionándola desde la perspectiva democrática y, por otro lado, es una ley protectiva al ejercicio sindical. Dr. Alzabé. Sí, protectiva al ejercicio de la actividad sindical. Dr. Posse. Bueno, ya no tengo más que preguntar. ¿Alguien más quiere preguntar? Dra. Seguí. No, doctor. Dr. Posse. Muchas gracias, doctor Alzabé. Dr. Alzabé. Gracias a ustedes. Que tengan buenas tardes. Se retira de la sala de reunión el doctor Marcos M. Alzabé. Doctora María Silvina Pilo. Entrevista. Ingresa a la sala de reuniones la doctora María S. Pilo. Dr. Posse. Buenas tardes, doctora. ¿Es la primera vez que está acá? Dra. Pilo. Buenas tardes. Sí, es la primera vez; es el primer concurso que rindo y la primera vez en una entrevista. Dr. Posse. Bueno, le explico brevemente: Esto no significa que acá estemos reevaluando sus conocimientos jurídicos, esta es una entrevista para conocer algún perfil; venimos haciendo preguntas que tienen que ver con lo jurídico y por ahí también salimos un poquito y nos vamos a un marco más de tipo ideológico y jurídico, de cómo piensa; pero como es la primera vez que usted está acá, la primera pregunta es que nos cuente lo que considere relevante de su vida. Dra. Pilo. Bueno, mi nombre es Silvina Pilo, tengo 40 años, soy casada y tengo dos hijos. Me recibí de abogada en la Universidad Nacional de Tucumán y a partir de ahí he realizado una serie de especializaciones y maestrías; actualmente, estoy cursando el último año de la Escuela Judicial del CAM; algunas cosas ya están en mi currículum, no me quiero demorar. En el año 2012 entré a través del primer concurso del Poder Judicial a prestar servicios en el Poder Judicial. Entré como ayudante judicial y hasta el día de hoy he hecho toda la carrera judicial desde el primer cargo, hasta el último, que actualmente soy Secretaria del Juzgado del Trabajo del Centro Judicial de Monteros. Antes de ir a Monteros yo hice toda mi carrera en el Centro Judicial de

Capital, cuando se abrió el juzgado de ese centro judicial y me trasladé para ahí. No quiero demorarlos mucho. Dr. Posse. Es su tiempo, doctora. Dra. Pilo. Bueno, la realidad es que he empezado a participar de los concursos porque me siento capacitada de alguna manera. A veces es difícil hablar de uno mismo, pero sí siento que en el transcurso desde que me recibí y con herramientas que he ido adquiriendo en la antigüedad del Poder Judicial me han preparado para asumir ciertas responsabilidades, sobre todo actualmente con el cargo de Secretaria. Y particularmente, porque siento que el perfil del juez, que es importante, no solo tiene que ser un perfil técnico jurídico, sino un perfil que tiene que ser de tres aristas en las que se tiene que desarrollar: técnico jurídico, indudable, pero también en lo que es la gestión y también en el liderazgo. Dr. Posse. ¿Y su vida? Porque estamos hablando de usted. ¿Cuántos años tienen sus hijos? Dra. Pilo. Tengo un hijo de tres años y un hijo de 18, que ya está en la Universidad y estudia Psicología. Mi marido es de Monteros. Nos hemos casado y hemos vivido separados, después viajaba para prestar servicios acá y después, por esa circunstancia, terminé mudando a Monteros y prestando servicios en ese centro judicial. Después, me gusta mucho estudiar, me gusta leer, me gusta la actividad física; me gusta mucho viajar, conocer culturas, embeberme de experiencias de distintos lugares. Así que, en lo que puedo, viajo. Dr. Posse. ¿Cuál es el último libro que ha leído? Dra. Pilo. Últimamente vengo leyendo muchos libros jurídicos, porque participo en muchos cursos y capacitaciones, así que me queda poco margen. La verdad es que el último que leí es un libro de mi papá, que fue escritor, tiene dos libros publicados, y el último libro es una memoria que mi papá fue escribiendo mientras estaba enfermo; es como su historia de vida. Así que, de tanto en tanto, me gusta volver a leerlo. Nosotros, como familia, lo hicimos imprimir; de hecho, mi papá tenía imprenta –somos de Las Termas-, fue el primer y último diario que hubo en Las Termas; bueno, lo hicimos imprimir en la imprenta, un poco para recordar sus memorias, así que de tanto en tanto me gusta tomarlo, leerlo y aprender algunas cosas que cuenta de su historia, de su profesión y de su vida personal. Mi papá fue muy reconocido en Las Termas; nosotros somos originarios de Chascomús, de los pagos de Alfonsín, y también ahí es reconocido por todo el aporte que hizo para la autonomía en una ciudad que se

llama Lezama, que era un pueblo en ese momento, y logró la autonomía, mucho gracias a la intervención de mi papá en aquél momento. Así que me gusta embeberme de su historia a través de lo que cuenta en su libro, y encomendarme para ver si un poco de su palabra y de su facilidad para escribir me viene a mí, de alguna manera. Dr. Posse. Vamos a comenzar con las preguntas. Tiene la palabra el doctor Sale. Dr. Sale. Buen día, doctora. Felicitaciones por haber llegado hasta esta instancia. Le verdad es que visto sus exámenes, que son muy buenos. ¿Qué opinión le merece a usted las últimas modificaciones del Código Procesal Laboral?, ¿cuáles son las fortalezas que ve ahí usted o las debilidades de esas modificaciones?; ¿dónde entraría ahí el justiciable, si es más beneficioso o no para los litigantes y letrados? Dra. Pilo. Personalmente, lo veo positivo, aunque creo que se ha quedado corto con respecto al Código Procesal Laboral. Positivo porque ha incorporado muchas cosas de la digitalización, de la inmediación y de algunas situaciones que están buenas, pero de hecho he participado en plenarios antes de que salga la última reforma del Código Laboral, enfocándonos en la reforma del Código Procesal Civil, y en ese momento me parecía muy bueno lo que el nuevo Código Procesal Civil aportaba. Lamentablemente, sentí que con la última reforma quedaron ahí como inconclusas algunas cosas que hubiera quedado bueno incorporarlas también en el proceso Laboral. Dr. Sale. ¿Por ejemplo? Dra. Pilo. Por ejemplo, la oralidad más plena y la reducción de los plazos procesales en determinadas audiencias, y la participación del juez en esas audiencias. ¿Por qué digo esto?, de hecho, lo practicamos en el juzgado en el que estoy actualmente. El Código Procesal Laboral nos da la posibilidad de la audiencia del 69, que es una audiencia que si bien está, no se lleva delante de la manera en la que el Código pretendía o pretende que suceda. Dr. Sale. ¿Obligatoriedad dice usted? Dra. Pilo. Tanto la obligatoriedad de las partes y en el incentivo del juez en llevar adelante su propia participación. Soy especialista en mediación y en métodos alternativos de resolución de conflictos, y esa oportunidad, para mí, es muy importante para lograr los acuerdos antes de avanzar con el juicio. De hecho, aprovechar esa oportunidad en cuanto no se llegue a un acuerdo para avanzar en el plazo probatorio, en lo que se pueda hacer. Quizás, con la última reforma del Código, y no plasmarlo en una

segunda audiencia o como está en el Código Procesal Civil, un poco truncaba eso. La presencia del juez es determinante, para mí, en las audiencias para lograr, por un lado, el acuerdo –si lo intentamos- y, por otro lado, que la depuración de la prueba, el avance en el plazo probatorio sea en ese momento, sino es como que el proceso se dilata bastante. La oralidad, la forma que propone el Código Procesal Civil en las audiencias, testimoniales, un interrogatorio libre, para mí también era aplicable perfectamente y bastante óptimo. Ahora, el Laboral quedó como en un híbrido entre que está la audiencia pero limitada a las preguntas, y eso no hace tan dinámica o fluida la audiencia testimonial, por ejemplo. Entonces, es como que hay que esperar, y si aclaro. Veía otro dinamismo en lo que proponía el Código Procesal Civil. Supongo que tiene que ver un poco con esto de la cantidad de causas en el fuero Laboral y, a veces, con la imposibilidad material que el juez tiene para poder comparecer. Pero es una gran posibilidad ir para ese lado; para mí ahí sí se quedó corto. Por eso hablo de la gestión, porque en realidad hay que aprender a gestionar la agenda, y si uno logra conciliaciones en el momento de la audiencia del 69, probablemente también se le vacíe la agenda en cuanto a pruebas, en cuanto a sentencias definitivas, en fin. Por supuesto, valoro todo lo restante: la digitalización, la cercanía, la inmediación, porque hacen avanzar el proceso. Pero para mí faltaría ese extra que quedó con la última reforma. Dr. Sale. Quedaría para la próxima reforma. Ahora, lo que se ha hecho, dentro de todo, salvo esa parte que falta, ¿ha agilizado el proceso? Dra. Pilo. Sí, lo ha agilizado, totalmente. Dr. Sale. Eso es todo, muchas gracias. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Martínez. Dr. Martínez. Doctora, usted habló de la presencia del juez en la audiencia testimonial, que la última reforma habilita al magistrado a delegar esa facultad a funcionarios, pudiendo ese funcionario tener plena libertad de declinar alguna pregunta al testigo o no, de repreguntar. ¿Qué opinión personal le merece? Dra. Pilo. En consonancia con lo que dije antes, creo que la presencia del juez aporta mucho a cualquier tipo de audiencia. La realidad que se ve cuando se está litigando no es la misma figura, el conocimiento que tiene el magistrado para aportar en la audiencia que el que tendría un funcionario, lo cual no quiere decir que el funcionario no esté capacitado para hacerlo, pero no resulta en el mismo impacto. Incluso, se pueden plantear

algunos cuestionamientos que hacen, en definitiva, que uno tenga que recurrir al juez por su sola investidura o conocimiento para que se resuelva. Entonces, vuelvo a lo mismo: si uno, quizás, lograr manejar la agenda de una mejor manera, se podría lograr que no todas las audiencias se deleguen en funcionarios u otros empleados autorizados, solo para enfocarse en dictar sentencia. Y, aparte, el contacto del juez con lo que en definitiva le va a servir para resolver. Según la experiencia de nuestro juzgado, es notable la diferencia que un juez puede hacer viviendo la situación, tomando con su propio sentido lo que los testigos declaran, que de la transcripción que pueda tener en un acta, que si bien ahora son videograbadas, pero no es lo mismo la forma de dirigirla ni la forma de percibirla; incluso, no tiene la posibilidad de hacer sus propias intervenciones, que quizás al funcionario no se le ocurrió en ese momento. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Racedo. Dr. Racedo. De llegar usted a la magistratura, ¿cuál sería su rol como jueza en ese tipo de audiencias testimoniales, de absolución?, ¿tendría un rol activo o un rol pasivo con respecto a las preguntas? Dra. Pilo. Particularmente, pienso que las partes tienen que encarar la resolución del conflicto, las posiciones que quiera plantear, desde su lugar, lo que no significa que uno no pueda, luego, realizar su intervención. Es decir que si yo me figurara en una audiencia de esas características, primero, la oportunidad de las partes que resuelvan; si eventualmente no surge de lo que preguntan o de lo que dicen para resolver la situación, sí, no tendría dudas de que realizaría una intervención. Dr. Posse. Yo le voy a hacer una pregunta a la doctora, que es la pregunta que hace el público. Acá hay un sistema de formulación de preguntas que no son nuestras, sino que las hace el público. En este caso, la pregunta que le voy a formular es la misma que se le hizo a todos los postulantes. Dice así: ¿Qué concepción de liderazgo cree que es más adecuado para el cargo al que usted aspira? ¿Tiene alguna concepción personal de liderazgo? Dra. Pilo. No sé si requiere alguna definición técnica. Yo justo empecé diciendo que, para mí, tiene que tener estos tres aspectos fundamentales. El juez no puede ser ese juez antiguo que se encerraba en su despacho a resolver cuestiones. Pero no solo puede serlo para los justiciables, sino que no puede serlo tampoco para los empleados del juzgado. El juez, con su impronta, entiendo que irradia toda su personalidad al juzgado; por eso vemos

juzgados con distintas personalidades, que tiene que ver, indefectiblemente, con el magistrado que está a la cabeza. Entonces, el hecho de tener cercanía con los empleados, la posibilidad de brindar conocimientos y recibir sugerencias permite que el juzgado funcione de una mejor manera: más satisfecho el personal, mejor productividad, la posibilidad de aceptar intervenciones de otras oficinas del Poder Judicial, que están dispuestas a ayudar, como Gestión, como Recursos Humanos. Hay que estar receptivos a esas ayudas porque a veces el juez le da intervención o que otras personas se enteren de la forma en que el juzgado funciona y, sin embargo, esa perspectiva es óptima. De hecho, nosotros, particularmente, justo ahora, en junio, tenemos la primera auditoría externa para certificar Normas ISO -vamos a ser el primer juzgado Laboral certificado-, y esa posibilidad de abrir la puerta para que nos preparen y nos instruyan en una forma de trabajo estandarizada, si bien difícil, ha sido muy provechosa, y actualmente, a medida que empezamos a aplicar ese proceso, nos damos cuenta de los beneficios, y eso tiene que ver con un líder abierto, con un líder participativo y flexible. No queda encuadrado en una ideología, en un pensamiento o en una forma de trabajo. Dr. Posse. Mi pregunta tiene que ver con ideología jurídica. Estamos en un proceso preelectoral en el país, por suerte la Democracia continúa, se elige presidente, vice y otros cargos dentro de muy poco tiempo, y hay un sector de la política argentina, que participa activamente, que plantea con mucha claridad y contundencia en sus programas la flexibilización laboral. ¿Qué opina? Dra. Pilo. Yo creo que siempre se repite, en oportunidades vuelve a aparecer el reclamo de que los empresarios y comerciantes se encuentran comprimidos por los impuestos vinculados al trabajador, pero la realidad es que las protecciones que tiene el trabajador son las que necesita el trabajador y, sobre todo, en contextos económicos y sociales como el que vive nuestro país. No sé si estamos preparados en este momento para llegar a la flexibilización laboral, porque muchos derechos pueden ser vapuleados a causa de eso y, aparte, porque no se pueden tomar determinaciones tomando extractos de un momento determinado. Ese tipo de decisiones o ese tipo de actitudes se tienen que tomar con un análisis continuo, y no sé si el país está en este momento preparado para ese tipo de decisiones. Así que si tuviera que elegir, por el momento lo haría por el no, porque creo que las normas

están para proteger, justamente, a las partes que lo necesitan: en este caso, los trabajadores. Dr. Posse. Y el Derecho del Trabajo, además, surgió por algo. Dra. Pilo. Exactamente, tiene esa función. Dr. Posse. Tiene la palabra la doctora Seguí. Dra. Seguí. ¿No le parece que es un ataque a la base misma, a la razón del ser del Derecho Laboral? Dra. Pilo. Sí, lo que se hizo o lo que se pretendió hacer con la creación de una determinada ley que tiende a proteger los Derechos de los Trabajadores no es correcto o no ha sido bien pensado. Sin embargo, tiene sus fundamentos. Lo que pasa es que, eventualmente, algunos grupos empresariales no lograr ver en macro, sino la situación, y es fácil decir: "¡Qué costoso es mantener a un empleado!". Puede haber otras alternativas; quizás tienen que ser cuestiones fiscales y tributarias, pero no enfocadas específicamente en amedrentar derechos de trabajadores. Me parece que por ahí no va. Puede ir por otro lado, porque es una realidad la presión que sufren ciertos sectores, sobre todo, quizás, los medianos o pequeños, pero la solución tiene que venir por otro lado. Dr. Posse. Muchas gracias, doctora. Se retira de la Sala la doctora María S. Pilo. Doctor Rubén Darío Aquino. Entrevista. Dr. Posse. Buen día, doctor. Usted ya estuvo en anteriores entrevistas en este Consejo, por lo que pasaríamos directamente a las preguntas, si usted está de acuerdo. Dr. Aquino. Estoy de acuerdo. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Sale. Dr. Sale. Buen día, felicitaciones por haber llegado hasta esta instancia, doctor. Solo quiero preguntarle respecto de las últimas reformas que hubo en materia Laboral; ¿cuáles son las fortalezas y debilidades que usted ve en esas reformas?, ¿cuáles son las cosas que vienen, de alguna manera, a satisfacer al justiciable y a facilitarle a los abogados litigantes, a los operadores de la Justicia? En definitiva, ¿qué ve de bueno en esto? Dr. Aquino. Sabemos que la última reforma del Código entró en vigencia a partir de fines de enero, principio de febrero. La reforma del Código Procesal Civil, por la que ya no se podía implementar algunos institutos, porque tenían un paradigma diferente al del Código Procesal, ha venido a modificar y a completar algunas cuestiones que habían quedado descolgadas por tras de esto. Por lo que he visto, las fortalezas del Código Procesal Laboral, más que nada, son las vinculadas a la digitalización. El expediente digital ha permitido acortar los tiempos del proceso, ha facilitado a las partes la

presentación de sus escritos; el sistema, también, ha permitido achicar todos aquellos trámites que generaban demoras, como la emisión de cédulas y la atención de la oficina. Yo creo que las fortalezas del Código Procesal están más vinculadas al proceso de digitalización, de despapelización, que se ha llevado a cabo, y que ha capturado el Código y lo ha aplicado muy eficientemente. Yo trabajo en un juzgado de Trabajo, soy relator de un juzgado. Esto nos ha permitido achicar los tiempos y estar –por lo menos en los lugares en los que me ha tocado trabajar a mí- prácticamente al día, porque ya no necesitamos, por ejemplo, como antes de la digitalización, disponer de personal para preparar la oficina, la atención al letrado, estar atentos para controlar los expedientes, que los devuelvan; después, repartir de nuevo la oficina y todos los trámites que tenían que ver con la emisión de cédulas, oficios. Todas estas cuestiones nos han facilitado el sistema digital, el SAE, la despapelización y la digitalización. Ahora, en cuanto a la implementación, hubo tres reformas puntuales del Código Procesal Laboral que merecen hacer hincapié, porque me parece que se quedaron a mitad de camino en esto de la oralidad y del cambio de paradigma. La primera es la estructuración de la audiencia testimonial, en donde el juez puede autorizar a que un funcionario la toma, y que esto no se ha aggiornado con los principios que establece el Código Procesal Civil en cuanto a la inmediatez del juez y la pena de nulidades de audiencias que no sean tomadas personalmente. Entonces, creo que esta reforma, que se quedó a mitad de camino, no ha terminado de completar esto de si nos quedamos con la oralidad y el paradigma del proceso oral, básicamente, o nos quedamos con la escrituralización. Es una pena que no haya avanzado el Código. Dr. Sale. ¿Usted está de acuerdo con que el funcionario tome el lugar del juez en estas audiencias? Dr. Aquino. No, porque en el proceso laboral la importancia de la audiencia testimonial define el juicio. Las condiciones socioeconómicas del trabajador hacen que no sepa usar bien un celular, el Whatsapp, el email; en la modernidad son dos pruebas relevantes para el proceso laboral, que es la testimonial, la tradicional, y la prueba digital, el documento digital. Siempre la prueba testimonial define un proceso. Entonces, dada la importancia que le damos a la prueba testimonial, es importante que el juez esté presente, que dirija la audiencia, que esté en todos aquellos detalles, porque eso es

lo que va a facilitar la resolución de la causa. Dr. Sale. ¿Para usted es imprescindible que en la audiencia testimonial esté presente el juez? Dr. Aquino. Así es. Dr. Sale. ¿En otras puede estar un funcionario? Dr. Aquino. Lo que autoriza el Código es la absolución de posiciones para la prueba confesional, que ya no está tampoco en el Código Procesal Civil, y la testimonial. Tal vez, en la absolución de posiciones, como obedece a un pliego que va controlado por el juez, que puede responder por sí o por no, y donde las aclaraciones que pueden formular son limitadas. Incluso, cuando uno resuelve sentencias, generalmente las partes ratifican la posición que mantuvieron en la demanda y contestación; por lo tanto, no aporta demasiados elementos para la resolución de la causa, a diferencia de la prueba testimonial que es fundamental. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Racedo. Dr. Racedo. En caso de llegar a la magistratura, ¿qué tipo de rol tendría en ese tipo de audiencias: activo, pasivo? Dr. Aquino. Entre las reformas que ha introducido el Código, una vez que responde el testigo al cuestionario propuesto, la parte que lo propuso puede hacerle directamente las preguntas al testigo, y la contraparte que no lo propuso puede hacerle todas las repreguntas que estime pertinente, bajo el control del juez. Me parece que eso es fundamental porque tiene que decidir estas cuestiones de si se opone o no a las pruebas para traer claridad. Muchas veces el juez puede ver algunos detalles de la testimonial que las partes no se percataron, y que puede aportar mucho, sin quebrar la estructura del proceso, el derecho de defensa y el principio de contradicción; puede aportar elementos útiles para resolver, porque de lo que se trata en realidad es buscar la verdad material. Dr. Racedo. Usted, como juez, ¿realizaría preguntas o dejaría a las partes que resuelvan? Dr. Aquino. Dejaría, en principio, que las partes resuelvan y gestionen la prueba, pero si uno como juez ve que hay cuestiones que se pueden aportar, lo haría. Generalmente, los testigos, en materia laboral, son compañeros de trabajo, con escasa formación educativa, entonces son parcos y limitados en sus respuestas, y por ahí el juez puede, con hacerles una o dos preguntas, aclarar o ampliar las respuestas para que fundamenten, porque, precisamente, al tratarse de una testimonial tienen que fundamentar sus dichos, por ahí una pregunta simplemente aclaratoria del juez puede aportar mucho. Entonces, la idea de tener presente a un testigo es que aporte

todos los datos que saben para que podamos responder. Dr. Posse. Usted habló de tres fortalezas. Dr. Aquino. Sí, la digitalización, la audiencia testimonial, la audiencia de absolución de posiciones y la estructuración que se hizo del proceso sumarísimo, en donde ahí sí el Código no prevé la autorización o delegación en un funcionario, sino que la debe tomar. También ahí el juez tiene que tener una participación activa, porque precisamente es ahí donde se traba la litis, se va a debatir y se va proveer la prueba. Entonces, también necesitamos un juez presente en ese tipo de procesos, para que podamos resolver con mayor claridad. Dr. Posse. ¿Qué piensa de la conciliación en el proceso?, ¿tiene que ser obligatoria o no? Dr. Aquino. La audiencia del 69, la audiencia de conciliación, es una herramienta útil en tanto haya un magistrado involucrado. Muchas veces arriban las partes con alguna intención, con alguna posibilidad de autocomponer sus conflictos; sabemos que el índice de cumplimiento de los convenios, cuando las partes autocomponen sus conflictos, es altísimo; y el índice de cumplimiento de sentencia cuando uno dicta es bajo en comparación. Entonces, sí necesitamos un rol activo del juez, a los efectos de buscar una solución al proceso. Dr. Posse. Yendo un poco más a fondo en el tema de la conciliación, de la mediación, como quiera llamarle a cualquier composición judicial, en este caso en un proceso, cuando no tiene el carácter de obligatorio, ¿qué le parece a usted? Dr. Aquino. A mí parece que tendría que ser una instancia obligatoria en la cual se traiga a las partes para que se conozcan, que tengan contacto, que intercambien ideas y posiciones como para arreglar. Si no es obligatorio va a ser difícil que podamos llegar a un acuerdo. Dr. Posse. Tendríamos un artículo medio vacío. Dr. Aquino. Sí. Por ahí, puede citar a una audiencia el juez y aplicarle algún apercibimiento, porque es violento. Dr. Posse. Del 42. Dr. Aquino. Claro, pero queda medio violento "bajo apercibimiento de astreintes" o de algo como para que esté presente. Dr. Posse. Doctor, le voy a hacer una pregunta, que es la que formula el público. Dice así: ¿Qué concepción de liderazgo cree que es más adecuada para el cargo que aspira? ¿Tiene una personal? Dr. Aquino. El juez es el director del proceso, es quien administra el conflicto entre las partes. Siempre comento entre amigos y digo que el cargo de magistrado de primera instancia es aquel cargo que más se asemeja al ejecutivo, porque maneja mucha cantidad de

causas, maneja mucha cantidad de conflictos, de personal; tiene que gestionar la organización judicial y, por lo tanto, requiere de la presencia de un líder comprometido, que tenga un buen equipo de trabajo atrás, siempre promoviendo la capacitación del personal, para que podamos tener un servicio de Justicia de excelencia y lo que exige la comunidad, como en este caso. Entonces, siempre el rol del juez debe ser activo, de liderazgo, de administrador del conflicto. Dr. Posse. ¿Cómo funcionaría con su equipo de trabajo? Dr. Aquino. Tengo experiencia en cámara, he trabajado con vocales, en donde la organización era diferente. Después, he pasado por un juzgado de primera instancia, cuando se reforma el Código y se hace un juzgado de cámara como tribunal de única instancia, cuando se inauguró la doble instancia con expediente digital. He pasado por todas las instancias, lo que me ha llevado a concluir que el juez debe tener un estrecho vínculo laboral con los secretarios, para controlar el proceso, con quienes decretan, que son los prosecretarios, y con todo el resto del personal tiene que tener un vínculo permanente, de diálogo, de reuniones, de corrección de errores; tiene que manejar las estadísticas, tiene que estar permanentemente monitoreando la marcha del proceso, las demoras. Hoy el SAE es una herramienta valiosa para controlar el proceso y detectar aquellas debilidades que tiene el trabajo día a día, para corregir en el momento y no dejar pasar, para no tener decretos y sentencias atrasadas. Sobre la marcha uno puede ir tomando decisiones y permitir, también, que el personal aporte sus ideas. Tiene que ser un juez abierto a las ideas y al trabajo en equipo. Dr. Posse. Doctor, estamos entrando en la etapa final de un proceso electoral, con motivo de que vamos a votar para presidente, vice y otros cargos. Por suerte, la Democracia Argentina sigue permitiendo esto. Hay propuestas de distintos sectores. Un sector viene planteando activamente el tema de la flexibilización laboral. La pregunta concreta es qué opina usted de eso. Dr. Aquino. La flexibilización laboral en Argentina ha sido la variable de ajuste económico. Siempre el gran problema en el país es que se intenta ajustar económicamente en tiempos de crisis al trabajador; no se ajusta en materia impositiva, no se ajusta en asuntos presupuestarios, sino que el problema que siempre tenemos es que el eslabón que se intenta flexibilizar a través de la desprotección del trabajador es la llamada "flexibilización laboral". El

Derecho del Trabajo es un derecho del conflicto, nace a partir de la lucha y de la reivindicación de derechos de personas que tratan de apartarse de las leyes de mercado y trata de imponer un régimen en el cual se contempla al trabajar como el más débil. Entonces, si hablamos de flexibilización se trataría de debilitar aún más la posición del trabajador, que de por sí ya tiene una posición de hiposuficiencia negocial. No es como en el Derecho Civil o como en otras ramas del derecho en las cuales prima la justicia conmutativa, donde las partes están en igualdad de condiciones para negociar e imponer las cláusulas contractuales. En materia del Derecho del Trabajo la Justicia –como decía Santo Tomás- es distributiva; es decir, está pensado para equilibrar una relación que de por sí, por naturaleza, es desequilibrada. Entonces, tiene que ver con la política, pero el derecho nos dice que el principal –o el único, como diría Ackerman- principio que rige el Derecho del Trabajo es el protectorio. Entonces, habría que ver hasta qué punto las propuestas de reforma legislativa van a afectar los derechos y garantías de los trabajadores, que están en la Constitución, en los Convenios de OIT y en los Tratados Internacionales. Dr. Posse. Muchas gracias, doctor. Se retira de la Sala el doctor Rubén D. Aquino. Dra. María Constanza Romero. Entrevista. Ingresa a la Sala la doctora María C. Romero. Dr. Posse. Buen día, doctora. Como usted ya conoce el mecanismo de esta etapa del concurso, ¿nos permite que pasemos directamente a las preguntas? Dra. Romero. Por supuesto, doctor. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Sale. Dr. Sale. Buen día, doctora. Felicitaciones por haber llegado hasta esta instancia. Quiero preguntarle sobre las últimas reformas del Código Procesal Laboral. ¿Cuáles son las fortalezas y las debilidades que usted ve en la reforma? ¿Qué cosas están bien para usted, qué cosas no están tan bien, y si ha traído alguna bocanada de aire fresco esto en materia Laboral? Dra. Romero. Antes que nada, gracias por las felicitaciones. La última reforma de la Ley 9683, si no me equivoco, sancionada y publicada el 31 de enero del año 2022, se termina de delinear el proceso Laboral tal como está estructurado, y que en primer término ha implicado mantener la estructura tradicional, convencional. O sea, la que ya tenía en lo esencial y en lo sustancial, siempre comparándolo con el nuevo Código Procesal Civil y Comercial. Por lo tanto, es un proceso en el que predomina la estructura escrita, es

predominantemente escrito, y excluye la idea de lo que serían los procesos por audiencias, por dos motivos: por cómo ha quedado redactada la norma del artículo 69, que si bien sigue diciendo que a la audiencia la va a tomar el juez, no prevé la sanción de nulidad, con lo cual, como debilidad, puede verse esto de la posibilidad de delegar; algo que, además, lo prevé expresamente en la producción de dos pruebas, la confesional y la testimonial. Esa es otra de las debilidades que tiene: la posibilidad que tiene el juez de delegar en el funcionario la recepción de la prueba testimonial, que como ya sabemos es una prueba que tiene muchísima trascendencia e importancia a la hora de resolver un conflicto laboral. Pudiera entenderse que el proceso sumarísimo –como ha quedado regulado ahora y considerando que ha sido suprimido del nuevo Código Procesal Civil y Comercial- es una fortaleza. El juez tiene que convocar a las partes a audiencia entre los primeros días; tiene un plazo más acotado que lo que se prevé para el sumario del nuevo Código. Pero, bueno, en líneas generales –cómo le decía- conserva la estructura tradicional. Desde esa perspectiva, considerando todos los movimientos reformistas y las ideas imperantes que hay ahora, y que son las que han inspirado este nuevo Código Procesal Civil y Comercial, sería posible decir que el Código Procesal Laboral ha quedado relegado en el tiempo; es un poco anacrónico. Hoy, los procesos por audiencia, que es lo que garantiza la oralidad con inmediación plena, es lo que se entiende como la respuesta a los principios, que también están enumerados en este nuevo Código, que los recepta en el título preliminar, y es lo que se entiende que va a poder dar las respuestas en términos de eficacia, eficiencia, celeridad, de un proceso razonable, etcétera, y mantener la estructura estricta del Código ofrece o pone en tela de juicio desde esa perspectiva, de la posibilidad de lograr estos objetivos que son tan deseados, y sobre lo que se viene trabajando tanto. Lo ha dicho la Corte en la acordada, cuando convoca –leía sobre eso-, invita al resto de los poderes a conformar la Comisión Interpoderes y Multisectorial para ocuparse de la reforma del Código Procesal Civil y Comercial, como lo teníamos regulado, y en esa exposición de motivos la Corte alude a un movimiento de reforma que viene desde hace 25 años – ya en el 2015-, y a cómo había sido la respuesta, incluso en los países vecinos, por ejemplo Chile y Perú, que tienen la oralidad implementada,

específicamente en el proceso laboral. Dr. Sale. Independientemente de esas flaquezas que usted ha marcado del nuevo proceso, también ha marcado algunas virtudes, ¿pero usted no cree, doctora, que con estas modificaciones estamos un poco más cerca del plazo razonable que antes para la agilización de los procesos? Dra. Romero. Sí, totalmente. Seguramente, está atravesado por esta idea, es como un paso más, no es el paso que implicaría el establecimiento de los procesos por audiencia, pero los números revelan, doctor –eso quería dejar a salvo-, que el proceso está bien. Dentro de lo que se espera, es un proceso que no merece mayores reproches. La salvedad que quería hacer es esa. Hay que tener mucha cautela y mucha prudencia para decir que un proceso es ventajoso, desventajoso, conveniente o inconveniente; creo que eso depende mucho de los resultados. Hoy los 12 juzgados laborales que tenemos funcionan correctamente, están prácticamente al día, salvo una excepción que es por una cuestión de emergencia. No hay mora, las audiencias testimoniales se llevan a cabo con inmediatez; los jueces intentan estar presente y participar, en la medida de las posibilidades, con lo cual, tal como está diseñado, implica una mejora, sobre todo considerando que mantiene el sistema de doble instancia, que es lo que creo que ha mejorado mucho, que en términos de plazo razonable ha sido un gran acierto para dar respuesta a los problemas que aquejaban en el fuero. Dr. Sale. Usted ha hecho hincapié en el artículo 69, en cuanto a la obligatoriedad de las partes de concurrir a la audiencia, y también que en vez de la delegación del juez que hace al funcionario – que eso también estaba diciendo-, sea el propio juez el que tome esa audiencia. Dra. Romero. En el proceso Laboral no podemos perder de vista que la audiencia del 69 ha tenido un protagonismo central porque es ahí en donde el juez tiene la posibilidad de avenir a las partes a esta conciliación obligatoria, que después de la reforma del 17 ha dejado de ser troncal, pero no por eso menos importante. Ahí no está prevista la delegación, lo cual también es un paso importante. Yo creo que los números tampoco revelan ni reflejan un éxito absoluto del instituto; o sea, no es que sea alta o elevada la tasa de conciliación, pero yo creo que es una instancia clave en el proceso, que hay que aprovechar y que se puede aprovechar. Dr. Martínez. Y depende del proceso que sea. Dra. Romero. Así es. Pero en mi experiencia, cuando he estado en los juzgados

nuevos, que me tocó ser secretaria en el Juzgado Laboral de la VIII Nominación, del doctor Fernández Corona, cuando recién se implementaba el expediente digital, la oralidad, eran pocas causas las que habían entrado producto de la pandemia, y la verdad es que la experiencia y los resultados de las audiencias del 69 a las que yo asistía, conjuntamente con él, ha sido altamente positiva. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Martínez. Dr. Martínez. Buenas tardes, doctora. ¿Cómo mejoraría el Código Procesal Laboral, desde lo personal, para hacer un proceso más ágil? Uno o dos puntos, nada más. Dra. Romero. Un proceso más ágil necesariamente requiere la concentración. Por lo tanto, la implementación del proceso audiencia, una etapa postulatoria escrita y una audiencia en la que el juez tome avenga a las partes, intente conciliar, provea las pruebas y diseñe un trabajo de prueba como está esquematizado en el nuevo Código Procesal Civil. ¿Cómo se acelera?: así, celebrando una segunda audiencia, con la presencia del juez, bajo pena de nulidad, que escuche a los testigos. Dr. Martínez. O sea, aplicar el Código Procesal Civil, más o menos. Dra. Romero. Sí, más o menos, habría que ver las particularidades. Yo creo que esa es la manera de lograr mayor efectividad, que es lo que usted dice. ¿Pero por qué?, porque la prueba testimonial tiene mucha relevancia en el proceso. Lo que hace la oralidad es darle otra perspectiva al juez. Si el juez es el que recibe la prueba, y el juez es el que pregunta, aun cuando sea con cuestionario, porque una de las críticas era esto del libre interrogatorio -que no es lo mismo que la parte pueda venir con el cuestionario-, le da necesariamente una perspectiva mucho más cercana al juez, y esa es una herramienta muy importante a la hora de fallar en términos de decisión fundada. Así que yo creo que –lo dice el Presidente de la Corte en el discurso de apertura del año judicial- es un tema de agenda, es una deuda que tiene el Poder Judicial –la reforma Laboral-, porque la vanguardia indica la implementación de la oralidad con mediación plena. Dr. Posse. Doctora, le voy a hacer una pregunta vinculada a la cuestión judicial. ¿Qué le parece el tema de las indemnizaciones y sus actualizaciones? ¿Qué tasa aplicaría? ¿Le parece que están aplicando la tasa adecuada en el proceso inflacionario que tenemos? Dra. Romero. Justo pensaba en eso a raíz de la posibilidad de los fallos plenarios. El último índice, la tasa activa del Banco Central para operaciones de descuento de documentos a

treinta días está en 7,2 %. Hoy tenemos una inflación mensual del 8,6 %, 8,8 %. Ergo, la aplicación de la tasa activa Banco Nación, que es la que usualmente aplicamos, hoy resulta insuficiente. Usted lo que ha dicho, en este contexto inflacionario, y considerando las particularidades que tiene el crédito de naturaleza laboral, entiendo que el juez debería repensar y analizar la posibilidad de aplicar otro tipo de tasa. Creo que es una cuestión de cultura judicial pensar que la única –dejando a salvo el tema de la doctrina legal de la Corte al respecto- tasa que puede aplicarse para que mantenga el poder adquisitivo el crédito indemnizatorio es la tasa activa. Hay otras tasas. De hecho, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo recurre a otras tasas. Se puede ver, por ejemplo, el Ripte, si es conveniente, si no es conveniente; también tenemos el índice CER; puede ser una vez más, una vez y media más, sin que eso implique artículo 275, de aplicación de conducta temeraria y maliciosa. Creo que es una cuestión que hay que revisar. Nosotros tenemos una inflación interanual del 108 %; en un juicio promedio que demora dos años la aplicación lisa y llana del criterio que se viene sosteniendo, y que era propio de otro contexto, es pasible de ser revisado, y debería revisarse en cada uno de los casos particulares. Dra. Seguí. ¿Me permite una pregunta, doctor? Dr. Posse. Por supuesto, doctora. Dra. Seguí. Quizás muy especialmente me ha hecho pensar el tema, y quizás muy especialmente en este derecho, donde discutimos si es legal o no es legal el despido; es un contrato que no permite despedir pero que sí se despide, de algún modo, lo condena a una indemnización que es tarifada. Entonces, en este derecho donde no aplicar una tasa que refleje la pérdida del poder adquisitivo de esa indemnización en el transcurso del proceso es atentatorio del despido. O sea, este es un derecho en el cual discutimos es el ilícito contractual: he despedido, ahora pago; ahora, en dos años; ahora, en tres años. Yo despido, yo incurro en el ilícito y ganó esos dos o tres años con una tasa que no refleja. Entonces, esto alienta, digamos, al ilícito contractual, en un fuero en el que es más perentorio que cualquier otro. Dra. Romero. Alienta al ilícito contractual y, eventualmente, la litigiosidad, por eso creo que también es tan importante replantearlo y repensarlo al tema. Dr. Posse. Doctora, hay una pregunta que hace el público, el público, y yo se la transcribo. Dice así: ¿Qué concepción de liderazgo cree que es más adecuada por

el cargo al que aspira? Si tiene uno personal, una concepción personal. Le agrego algo sobre ese tema, porque habló mucho del Código Proceso Civil, lo trabajó, evidentemente lo conoce bien. ¿Qué opina de las Oficinas de Gestión de Audiencia en el Fuero Laboral? Dra. Romero. Bueno, primero le contesto la pregunta que me ha hecho el público. Cuando uno llega a esta instancia es, primero, porque el proceso de selección de magistrados que nosotros tenemos es una posibilidad que permite llegar a la magistratura a cualquier abogado que aspire a ser magistrado; de otra manera sería imposible, por lo menos en mi situación personal. Es una aspiración profesional, es una aspiración personal, es una aspiración laboral; yo trabajo en el Poder Judicial hace 12 años; he entrado por concurso cociendo expedientes, allá en el año 2012, cuando todavía se hacía eso. También, la Corte me ha dado la posibilidad, también impensada para mí de formar parte del Tribunal, porque es el primer concurso público que abrió la Corte al efecto. Ahora, estas aspiraciones personales, profesionales, laborales, siempre tienen una proyección. Esa proyección es una proyección de aporte, es una proyección de servicio. Cuando uno forma parte de Tribunales sabe que lo que hace, por lo menos en mi caso, es formar parte de un servicio público. Estoy en un lugar, trabajo en un lugar que presta un servicio público. Un servicio que es para la gente, para darle respuesta a la gente. Y uno trabaja, evoluciona profesionalmente y se forma al efecto de hacer cada vez mejor su trabajo, que no tiene otra finalidad que lograr una respuesta más adecuada a los requerimientos que la gente viene a buscar en la Justicia. ¿Qué opino de la Oficina de Gestión Asociada en el Fuero Laboral? También es ley vigente en Tucumán, desde octubre de 2022, si no me equivoco. Veo difícil la implementación porque para mí la Oficina de Gestión Asociada es un instrumento coadyuvante o que va de la mano de lo que son los procesos por audiencia. Creo que es un instrumento que puede ayudar y cooperar a ese sistema, porque parte de una premisa muy esencial que es dividir las facultades administrativas. Menos mal que no está el doctor Cossio porque en algunas ocasiones hemos tenido un intercambio de ideas con respecto a qué se entiende por facultad administrativa delegable y qué es estrictamente jurisdiccional. Pero la Oficina de la Gestión Asociada está pensada para eso, para que el sistema avance, para que se arbitren todos los medios

necesarios para que las audiencias no se trunquen, porque todo el proceso se esquematiza y se estructura a partir de esas audiencias. Si se frustra la audiencia, frustramos el proceso mismo. Y si frustramos el proceso mismo, frustramos todos los objetivos que están expresados en los principios que recepta el Título Preliminar. Dr. Posse. ¿Y la simplificación? Dra. Romero. No veo factible la Oficina de Gestión. Dr. Posse. Una unidad de tres, cuatro o cinco juzgados. ¿Usted conoce? Dra. Romero. Sí, totalmente. Dr. Posse. Mendoza, por ejemplo, Civil. Dra. Romero. Claro, usted dice oficinas de gestiones asociadas a núcleos más pequeños. Dr. Posse. Así es. Dra. Romero. Sí me parece bueno. Hay una realidad, los abogados dicen: "Cuando voy al Juzgado de la IV tengo que presentar tal cosa, pero si litigo en la V tal otra, y si me toca con el doctor Fulano, tal cuestión". Hoy estamos en la era de la gestión, de los procesos de gestión de calidad, de la estandarización. Bueno, desde esa perspectiva, este tipo de oficina de gestión pueden constituir respuestas que generen igualdad: igualdad para los litigantes y para las personas que recurren a la Justicia. Dr. Posse. Por mi parte, le voy a hacer la última pregunta. Voy a tratar de ser sintético. ¿Qué opina de la flexibilización laboral? La proponen algunos espacios políticos del país. Dentro de poco tenemos elecciones. Dra. Romero. Como abogada formada es muy difícil para mí contestar esta pregunta, doctor, porque como abogada que se ha formado en Derecho Laboral, que tiene toda una impronta progresiva, que tiene toda una historia en la que los derechos son sagrados, por decirlo de alguna manera, es esencialmente tuitiva, que parte de esta idea de sujeto hiposuficiente, que se ve expuesto permanentemente en este contexto; todavía estamos hablando de trabajo no registrado, hablamos de leyes, como la 24013, que tratan de disuadir todas estas conductas que son discriminatorias, que son contrarias a la importancia que tiene el trabajo. No hablo solamente desde lo normativo, como un principio, de la protección del trabajo garantizada por el 14 bis de la Constitución y por los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, sino por la importancia que tiene para la persona y por la proyección que tiene en tantos órdenes. Hoy, como están dadas las condiciones, me parece que la flexibilización laboral no podría ser materia de agenda. Hoy tenemos que atender otros temas. Cuando tengamos un nivel de

empleo registrado, cuando no haya solapamiento salarial, cuando las relaciones laborales registradas sean la regla, entonces ahí será propicio poder hablar de algún tipo de norma que implique una flexibilización, no en los términos peyorativos de los contratos basura de lo que se habló y de lo que estuvo instalado en los años '90 en Argentina. Eso es lo que pienso. Dr. Posse. Gracias, doctora. Se retira de la Sala la doctora María C. Romero. Doctora María Soledad Criscuolo. Entrevista. Ingresa a la Sala la doctora María S. Criscuolo. Dr. Posse. Buenas tardes, doctora. ¿Es la primera vez que llega a esta instancia? Dra. Criscuolo. Sí, es la primera vez que rindo, doctor. Dr. Posse. Acá no estamos para reexaminarla, ya pasó el examen escrito, la examinó un jurado. Nosotros tenemos que cumplir con esta instancia, que es una instancia de entrevista para conocerla. Podemos hacer preguntas abiertas, muchas de ellas están vinculadas a la actividad del juez, a los códigos, a cuestiones vinculadas al mundo jurídico. Pero como está acá por primera vez, queremos conocerla un poquito. Sabemos que tenemos un currículo ahí, pero abreviando esos antecedentes, cuéntenos algo de su vida, que le parezca relevante; cuáles, además, son sus inquietudes fuera del derecho. Dra. Criscuolo. Tengo 33 años, estoy casada, tengo una bebé de dos años, he entrado a trabajar a los 19 años en Tribunales e hice la carrera en paralelo. Tuve la suerte que logré recibirme en tiempo y formas. Me gusta mucho estudiar, así que hice la especialidad en Administrativo, en Escuela de Procesal; me fui a Toledo a hacer el curso de Derecho Laboral durante las vacaciones de enero. Actualmente me desempeño como relatora en el Juzgado de la IV Laboral, Juzgado del Trabajo de la IV, y la verdad es que me apasiona mucho lo que hago. Por fuera de la actividad profesional, soy mamá a tiempo completo. Dr. Posse. ¿Y antes del bebé había otra actividad que le interesara? Dra. Criscuolo. Más allá de la lectura, formaba parte de un grupo religioso, de un grupo de oración, con mi esposo; ir al gimnasio, hacer actividades de esparcimiento. Y, bueno, me gusta mucho compartir con mi familia porque, bueno, aparte de mi esposo y mi bebé, tengo mi mamá, somos seis hermanos. Mi esposo son once hermanos; o sea que nos gusta mucho compartir. Los fines de semana son motivos de reunión, siempre. Dr. Posse. Gracias, doctor. Ahora pasamos directamente a las preguntas. Tiene la palabra el doctor Sale. Dr. Sale. Buen día, felicitaciones por haber llegado

a esta instancia con tan buenas notas. Dra. Criscuolo. Muchas gracias. Dr. Sale. También con muy buenas notas, así que doblemente felicitada. La pregunta es sobre el Código Procesal Laboral, las últimas reformas que se hicieron. ¿Qué fortalezas o debilidades ve usted en esas reformas? ¿Si esas reformas han venido a mejorar la situación del justiciable o de los abogados litigantes?, ¿cuál es su visión sobre estas reformas que se han venido dando en el Fuero Laboral, digamos, en el proceso Laboral? Dra. Criscuolo. Desde mi punto de vista han sido muy positivas porque los mecanismos de protección de los derechos se tienen que ir adaptando a los mandatos de eficacia procesal. Yo creo que el proceso se ha ido adaptando en la exigencia de acercarnos cada vez más a un proceso justo, no solo durante el transcurso en las distintas etapas, sino también cómo se llega al momento del dictado de la sentencia. Creo, tanto en las modificaciones del Derecho Laboral, que hemos pasado de ser Juzgado de Conciliación a doble instancia, como con las últimas modificaciones que vienen en el Código Procesal Civil, desde mi punto de vista son muy positivas, porque hemos visto que se ha acelerado el plazo de los procesos y estamos sacando sentencias del año 2021, que eran algo que no se veía, porque sí, es verdad que quedaron procesos viejos, en el sentido del año 2012 o incluso de 2009, pero que se acorde tanto el plazo desde que se inicia el proceso hasta que se dicta la sentencia definitiva, es algo increíble, me parece, y sacando cosas de buena calidad jurídica. Yo creo que el equipo que tiene hoy el Juzgado del Trabajo de la IV es muy bueno, y se trabaja bastante bien, no solo con los plazos del Código, sino también buscando, o sea, cuando se llega la sentencia, de que salga de la mejor manera, contemplando todas las aristas, buscando buenos fundamentos y se nos está dando la posibilidad aun dentro de los plazos de las nuevas reformas. En las testimoniales, con las audiencias videograbadas, no hay tantos planteos, no hay tantas dilaciones, son audiencias a veces de diez minutos, si se interponen las tachas son cosas concisas; o sea, hasta ahora no se ha dado que tengamos tacha de la tacha o muchas incidencias que a veces es más para dilatar que para lograr llegar a una conclusión. Dr. Sale. En definitiva, entonces, hay una mayor celeridad del proceso a partir de estas reformas. Yo creo que fue muy positivo, que se está aggiornando bastante bien el Código Procesar a lo que es el derecho de fondo. Dr.

Sale. Bueno, para mí es suficiente. Muchísimas gracias. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Martínez. Dr. Martínez. Buenas tardes, doctora. Usted nombró recién las tachas de testigos. El Código determina que las tachas sean de manera oral en el momento de la audiencia. A ver, algunos juzgados lo aplican, le otorgan un plazo de tres días como antiguamente se otorgaba. Depende del juzgado y del consentimiento el resto de las partes. ¿Qué opinión personal tiene con respecto a eso?, porque la tacha es un elemento importante que puede determinar un proceso. Dra. Criscuolo. Yo creo que lo ideal sería en el acto mismo de la audiencia para evitar más dilaciones, pero si daba la complejidad o si se trata un testimonio clave que merece un mayor análisis, considero que el juez puede disponer también que lo presenten en un plazo de tres días, que sí nos ha pasado en el juzgado. Dr. Martínez. Por eso le preguntaba, en algunos casos sí y en otros no. Dra. Criscuolo. Yo creo que depende de la complejidad del expediente y también del testimonio, que esté el juez. Dr. Posse. En el tema de la conciliación, creo que es el viejo 69, creo que hoy es el 71, ¿le parece que los procesos -esta es una pregunta más genérica, pero vinculada al tema laboral- transaccionales, digamos, en términos generales, tienen que ser obligatorios o no? Dra. Criscuolo. Y yo creo que no. Me parece que la audiencia de conciliación es una buena etapa; o sea, no como antes que se lo sancionaba a los letrados, pero sí dar la oportunidad para que se logre un acuerdo, y sí que el juez se dedique, estudie la causa, le haga una aproximación a las partes sin violentar el derecho de la defensa en juicio ni vulnerar otras garantías procesales. Me parece estupendo y necesario que esté esa posibilidad, pero no como en el anterior Código Laboral que imponía sanciones severas, que me parece un exceso. Dr. Sale. ¿En caso de incomparecencia? Dra. Criscuolo. Sí. Dr. Posse. Como relatora, ¿está cumpliendo esa función ahí, en la IV? Dra. Criscuolo. Sí, estoy como relatora. Dr. Posse. ¿Y qué opina de las indemnizaciones laborales?, ¿se está aplicando bien?, ¿a la actualización monetaria la aplicaría de diferente manera? Dra. Criscuolo. Yo creo que es bastante razonable aplicar la tasa que han fijado en el fallo "Juárez", y que también es bastante interesante lo que ha salido ahora con el caso "Bellido", que es una sentencia de marzo de 2023, para evitar el anatocismo hasta que el deudor, en caso de condena, entre en mora. Pero me parece justa la tasa

activa, salvo el caso donde el contador hace un análisis de qué tasa resulta más conveniente, y en muchos casos por la antigüedad del juicio resulta más conveniente la tasa pasiva. Entonces, creo que habría que analizar en qué casos es la tasa activa y en qué casos resultaría más conveniente para el justiciable la tasa pasiva, y aplicando también el tema de Bellido para evitar el anatocismo y estar de acuerdo con el 770 y el 771 del Código Civil y Comercial de la Nación. Dr. Posse. Le voy a formular una pregunta que hace el público, la ciudadanía. Dice así: ¿Qué concepción de liderazgo cree que es más adecuada para el cargo al que aspira? ¿Tiene alguna concepción personal de liderazgo? Dra. Criscuolo. Yo considero que la persona que cumple la función de líder tiene que estar preocupada por el personal que va a trabajar, o sea, personas que van a trabajar con él o con ella, y tener un trato personal y directo con las personas. Para ello debe tener la formación necesaria para llevar adelante el juzgado, y hacer también cursos de formación en lo que es el tema de manejo de recursos humanos y de liderazgo para saber manejar las distintas situaciones que se presenten. Desde adentro de mi función sí se ve que muchas veces no se maneja bien el tema del personal, pero a veces por falencias, no por uno en sí, sino por falta de conocimiento, de manejo de algunos recursos clave, que haciendo algún curso en la materia sería de mucha utilidad. Dr. Posse. Tiene la palabra la doctora Seguí. Dra. Seguí. Me quedé pensando en la juventud de la doctora. Tiene 33 años. ¿Cuántos años en el Poder Judicial? Dra. Criscuolo. Trece, casi catorce. Dra. Seguí. En función de lo que dijo del líder, le quería preguntar si le parece que las condiciones personales de esa persona que va a ejercer el liderazgo, más allá de si tiene las herramientas de conocimiento de manejo de personal, de situaciones difíciles, problemáticas y demás, en las que coincido con usted que es preciso formarse, ¿le parece que las condiciones personales, morales, éticas, el ejemplo, esa demostración cotidiana del buen hacer y del buen ser del jefe son importantes también en el liderazgo? ¿Le ha pasado eso de verse reflejada en algún jefe?, porque veo que, digamos, está en la IV y, quizás, está en una situación especial. ¿Considera que eso también es parte del liderazgo?, porque no lo ha dicho casi nadie. Dra. Criscuolo. Yo creo que el ejemplo es clave. Una persona que demuestra no solo la capacidad intelectual, sino también que tiene los principios

morales altos y da un buen ejemplo, no solo a nivel de conocimiento, sino en el trato, creo que es fundamental. Creo que es esencial que llegue al cargo una buena persona, que además de toda la preparación sea buena. Con el tema del ejemplo, para mí ha sido mi abuelo; mi abuelo ha sido juez de Familia y, bueno, para mí ha sido lo que me ha inspirado también a presentarme. Dra. Seguí. ¿Su abuelo era el doctor Criscuolo? Dra. Criscuolo. Sí. Dr. Posse. Retomando este tema, ¿qué le parece que hace falta para ser un buen juez? Dra. Criscuolo. Creo que formarse, estar atento a las circunstancias sociales, ponerse en el lugar de los justiciables, ver la parte humana de cada caso, no solo limitarnos al bueno, ahora no tenemos el papel- documento digital, sino tratar de observar más allá de la situación de cada trabajador y de cada empleador que se presentan para poder llegar a tomar una decisión justa, aparte de la formación constante, de las capacitaciones, del estudio que cada causa merece, del compromiso personal en la tarea, que considero que requiere el ciento por ciento de uno, porque no se puede cumplir a media una función de ese tenor, que es lo que espera la sociedad, que es justo que espere que uno por un cargo de magistrado le dé una respuesta y dé el ejemplo a la sociedad por la investidura que ocupan en una institución tan importante como es el Poder Judicial. No sé, que dé el ejemplo no únicamente para que esté dentro de las paredes del juzgado, sino también en la sociedad. Dr. Posse. Con respecto a las presiones que puede recibir, por ejemplo, por tener una manifestación en la puerta porque tenemos conflicto en una empresa que está cerrada o que está por cerrar, que no está pagando los sueldos al día; están quemando gomas en las puertas de Tribunales, está bloqueada la calle, la hablan por teléfono, la hablan desde la empresa diciendo "no podemos", la hablan desde el poder político diciendo "necesitamos que salga tal cosa". ¿Qué tendría que hacer? Dra. Criscuolo. Y, bueno, hay que estar a los hechos y a las pruebas que se han rendido en auto. O sea, no perder el eje por circunstancias externas que pueden ir más allá de lo que es jurídico y de los instrumentos y elementos que uno tiene para expedirse al respecto. Dra. Seguí. Yo, porque la veo, le hago esta pregunta. Se habla mucho del decoro y la dignidad, si hasta está escrito, digamos, son nuestras obligaciones. Pero de lo que no se habla es de la sencillez. ¿Le parece que hay fueros o que la Justicia toda, en determinados

fueros, requiere sencillez también en el magistrado? Dra. Criscuolo. Sí, yo considero que sí. Dra. Seguí. ¿Por qué sería? Dra. Criscuolo. Porque eso también ayuda a no perder de vista los objetivos que uno tiene, en el sentido de que, primero, si uno no es sencillo no se va a poder aproximar, en este caso, a los trabajadores, a las personas que están desempleadas; si uno se acerca desde otro punto de vista que no sea con humildad o con sencillez es como que nunca va a poder llegar a ver más allá del lugar que uno está. En cambio, si tenemos que ver por la persona que se está presentando, que debe tener un montón de carencias, que gracias a Dios uno no las tiene, nunca va a poder empatizar con las personas si estamos parados en dos o tres escalones superiores. Dr. Posse. Yo creo que no lo dijo, pero lo que le está faltando a todos los jueces, en todo caso lo que se necesita es sensibilidad. Me parece que esa es la expresión que faltaba. El juez debe ser sensible, en cualquier fuero. Dra. Criscuolo. Sí, yo usé "sencillez" ex profeso, pero el doctor Posse completa. Yo usé "sencillez" porque también falta sencillez. Dr. Posse. Muchas gracias, doctora. Se retira de la Sala la doctora María S. Criscuolo. Doctor Federico Noguera. Entrevista. Ingresa a la Sala el doctor Federico Noguera. Dr. Posse. Buenas tardes, doctor. Me acaban de decir que no estuvo nunca en esta etapa. Dr. Noguera. Sí, primera vez. Es el primer concurso que rindo. Dr. Posse. Felicitaciones por haber llegado a esta etapa. El segundo lugar, sabemos que tenemos un currículo suyo acá, pero como es la primera vez que está acá queremos darle la oportunidad para que nos cuente algunas cosas que le parezcan puntuales de su actividad académica, de su actividad profesional, de su vida. Dr. Noguera. Yo soy Federico Noguera, tengo 32 años, me recibí de abogado de la Universidad Nacional de Tucumán en el año 2013. Luego continué mi formación haciendo una maestría en Derecho Procesal en la Universidad de Rosario, en los años 2016 y 2017. También hice una diplomatura en Derecho Individual del Laboral, en Derecho Colectivo del Trabajo, en el año siguiente, y actualmente me encuentro cursando un programa de actualización en la UBA. Al margen de eso, he continuado mi formación también en otras áreas. He concluido el curso de funcionarios en el Poder Judicial. Y, bueno, en cuanto a mi profesión, siempre trabajé -no sé si por una cuestión casual o causal- relacionado al Derecho al Trabajo. Empecé en el año 2009 en la Secretaría de

Planeamiento de la Provincia, en programas relacionados al empleo; un programa se llamaba Programa de Empleo Independiente, otro de inserción laboral, y luego ingresé en el Poder Judicial en el año 2014. Ingresé en el jugado en el que estoy actualmente, en la V Laboral, que es uno de los concursos. Ahí pasé por todas las funciones, creo, desde el mostrador, durante meses, a hacer diligencias; luego fui relator cuatro años y hace dos años soy secretario del juzgado, hace casi tres ya. Dr. Posse. ¿Y la otra vida? Dr. Noguera. Suelo tener algunas otras actividades también, me gusta practicar deporte, jugué toda la vida al vóley; ahora ya no juego más al vóley, juego al fútbol en forma amateur, por supuesto. También he participado de otras actividades sociales; participo activamente en la Asociación Techo y en una fundación que se llama Elna; en programas de formaciones de liderazgo. A eso dedico mi tiempo libre. Además, me gusta cocinar, me gusta escuchar música y dedicarle algún tiempo a la familia, también. Dr. Posse. ¿Tiene familia? Dr. Noguera. No, vivo en pareja, no tengo hijos. Tengo mis padres, mis abuelos, que son mi familia. Todavía no tengo hijos, no he tenido la suerte. Dr. Posse. ¿Qué cocina? Dr. Noguera. Salado, lo dulce no, lo es lo mío. Salado, lo que sea. Me distiendo cocinando, generalmente; no soy de pedir mucho. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Sale. Dr. Sale. Buen día, felicitaciones por llegar hasta esta instancia. Quiero preguntarle sobre el tema del Código Procesal Laboral, las últimas reformas que se han hecho sobre esa norma legal. ¿Cuál ve usted que son las fortalezas y cuáles serían las debilidades?, si es que encuentra debilidades en esas reformas; ¿qué ha venido a traer para el justiciable?, ¿mejora o no para los litigantes, para los abogados litigantes, si están mejor posicionados con esta norma nueva, con este retoque de la norma? ¿Cuál es su visión? Dr. Noguera. El Código Laboral ha sufrido dos reformas parciales, una en noviembre del año pasado y otra que entró en vigencia al comienzo de este año, que entiendo yo que eran necesarias en cuanto venían a armonizar la coexistencia del Código Procesal Laboral con el Código Procesal Civil y con todo el nuevo enfoque, el cambio radical que eso implicaba. Había algunos puntos donde quedaban una suerte de lagunas, como por ejemplo lo que era la audiencia de juicio sumarísimo, todo el trámite que hacía una expresa remisión al juicio sumarísimo, que desaparecía en el Civil; era importante

una norma en tal sentido que nos traiga un trámite propio en el Código, y también fue importante las reformas del artículo 14, que amplía un poco el abanico o especifica el modo de aplicarse el Código Civil, en tanto sea compatible con el orden público laboral, y todas las normas del Derechos del Trabajo, con la gran aclaración de que en caso de duda debe estarse a favor del trámite más rápido. También, la reforma de los artículos de prueba, en donde permite que sean videograbadas y autoriza al juez a que la tome, la dirijan los funcionarios. Esas reformas, entiendo yo, que eran necesarias algunas, en el sentido de que hacía falta esta armonización, como decía. Y pienso que sí puede haberse quedado corta, en el sentido de que se puede haber dejado pasar la oportunidad, tal vez, de darle una impronta más parecida o en la misma línea que lo que es el Código Procesal Civil. Pienso que podría haberse estipulado una segunda audiencia, la similitud del Civil en donde se produzca toda la prueba que haga falta ahí, o también darle un mejor enfoque o rediseñar, digamos, lo que sería la audiencia del artículo 69 para darle también una suerte de mayor similitud a la primera audiencia del Código Procesal Civil y para que realmente tenga el sentido con el que imagino ha sido pensada esa instancia, y que por ahí, al no tener el apercibimiento para la comparecencia de las partes, había quedado un poco desdibujada en el tiempo, y todos los principios de concentración y celebridad podrían ahí, quizás, si bien no hay algunos obstáculos para hacerlo, pero no es algo que viene sucediendo. Entonces, pienso que si tiene alguna falencia sería no haber sido pensado en una forma más integral y acompañando el paradigma de lo que es el Código Procesal Civil. Dr. Sale. ¿En cuanto a mayor oralidad dice usted? Dr. Noguera. Claro. Si bien, como les digo, nada impide la oralidad, digamos, la participación del juez. De hecho, yo soy totalmente partidario de que el juez participe de las audiencias de prueba, pero podría haberse apuntado un poquito más a la concentración de algunos actos en las audiencias para que eso replique también en la celeridad del proceso. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Martínez. Dr. Martínez. Buenas tardes, doctor. Retomando el tema de la modificación del Código, esa delegación de facultades de la prueba testimonial del juez a los funcionarios es una delegación que no está establecida dentro de la Ley Orgánica dentro de la función de ese funcionario. ¿No

cree que puede ser perjudicial para el proceso, para una resolución final? Dr. Noguera. Yo creo que no. Yo creo que la delegación en sí no es dañina ni contraria. La cuestión sería qué y cómo se delega. Yo estoy convencido de que, en todo caso, lo que se puede llegar a delegar es la dirección de esa audiencia, la coordinación, la estructura de la audiencia, pero no la parte jurisdiccional, que siempre va a corresponder el juez. Dr. Martínez. No la delegación. El Código dice que delega todo. Dr. Noguera. Por eso le digo, en tanto delegue todo, sí pienso que podría ser en algún punto no tan conveniente. Como les decía, yo pienso que los jueces tienen que estar presentes en las audiencias, y eso repercute no solo en la relación de la justicia y el juez, sino también en la importancia de la presencialidad, digamos, al momento del conocimiento de los hechos. Si la pregunta de usted va enfocada a si excede las funciones de los funcionarios, que establece la Ley Orgánica, creo que no, y tampoco pienso que fuera contrario. Dr. Martínez. Muchas gracias. Dr. Posse. Le voy a formular una pregunta que propone la ciudadanía. Dice así: ¿Qué concepción de liderazgo cree usted que es el más adecuado para el cargo al que aspira? ¿Tiene uno personal? Dr. Noguera. Sí, totalmente. Me imagino un magistrado empático. Me imagino un magistrado flexible y abierto a nuevas tecnologías, a nuevas ideas, a nuevos enfoques. Me imagino un magistrado activo, oficioso. Me parece que esa es la forma de liderar un equipo, siempre desde el ejemplo, desde la constancia, desde el esfuerzo, pero también desde darle participación a su equipo; desde la empatía, desde todos los valores que es importante que tenga un magistrado. Dr. Posse. Tengo una pregunta más y con esto concluyo yo. Está en desarrollo un proceso electoral en el país, que concluye en octubre; en octubre hay elecciones generales, elige el presidente, vicepresidente y otros cargos electivos, y por suerte el tema democrático sigue funcionando en la Argentina. Hay expresiones políticas importantes que participan en este proceso político que expresamente están planteando la flexibilización laboral. La pregunta es qué opina. Dr. Noguera. Yo creo que toda reforma laboral que vaya a la baja de derechos, que flexibilice a la baja de derechos del trabajador no tiene razón de ser, no debería tener sentido; de hecho, no sería válida. Nosotros estamos en un derecho protectorio y progresivo; no se puede retacear derechos adquiridos al trabajador.

Yo entiendo que estas reformas tienen que ver por ahí -en realidad, no es que no las entiendo, pero no la comparto algunas-, con el contexto de crisis económica, de inflación, de presión fiscal, si se quiere de las empresas. Pero yo creo que la solución nunca va a estar dada por que la compensación se haga a costa del trabajador. Esa es mi respuesta, en general. Estoy a favor de una flexibilización, en la medida en que no afecte derechos adquiridos por el trabajador y retacee sus derechos. Dr. Posse. Muchas gracias, doctor. Se retira de la Sala el doctor Federico Noguera. Doctor Fernando Antonio Vera. Entrevista. Ingresa a la Sala el doctor Fernando A. Vera. Dr. Posse. Buenas tardes, doctor. Ya estuvo usted en esta instancia, así que directamente pasamos a las preguntas. Tiene la palabra el doctor Sale. Dr. Sale. En primer lugar, buenas tardes. Felicitaciones por haber llegado a esta instancia. Quiero preguntarle sobre las últimas modificaciones que hubo respecto del Código Procesal Laboral. ¿Cuáles son las fortalezas y cuáles serían las debilidades que usted ve en estas normas que han sido modificadas, que han ido cambiando? Dr. Vera. Gracias, doctor, buenas tardes nuevamente. Creo que la sanción de la última de la reforma, incluso la de enero de 2023, como consecuencia de la sanción y de la entrada en vigencia del nuevo Código Procesal Civil, creo que en términos generales, independientemente, de esa sanción, el Código de Procedimientos Laboral está rindiendo, está dando sus frutos con la creación de los nuevos juzgados, los términos de los procesos laborales se han acortado bastante. En ese sentido, creo que todas las unidades jurisdiccionales están trabajando; estos dos juzgados de la IV y de la V, que se están concursando, están al día, prueba de ello es que están con cero de sentencias pendientes; la IV y la V una sentencia pendiente en el último cierre del informe cuatrimestral. Así que creo que es algo importante en cuanto al desenvolvimiento de los procesos. Así que creo que es algo importante en cuanto al desenvolvimiento de los procesos. Creo que es un Código muy bueno. Pienso que una materia pendiente que está quedando del Código un poco es implementar o adecuarnos, de igual manera o en forma similar, a la oralidad con las dos audiencias que tiene el Código Procesal Civil, como para compatibilizar con el Código Procesal Civil y eso creo que ayudaría mucho en el desenvolvimiento del periodo probatorio, en lo que es el procedimiento Laboral. Me parece que es un

poco largo la materia pendiente, porque hasta si se quiere un poco en el interrogatorio libre de las testimoniales y de las confesionales, que por ahí las tenemos en el Civil, con la última modificación, que no están en el Código Procesal Laboral, un poco creo que es la materia pendiente. Pero, en general, creo que el Código está cumpliendo el objetivo, y de hecho, sumado a los nuevos juzgados, se ha reducido bastante el tiempo de duración de los procesos. Dr. Sale. Ha servido, entonces, la desformalización, la digitalización. Dr. Vera. Totalmente. Es imposible hoy pensar en un retroceso desde el expediente digital, el sistema SAE, las ventajas que tiene, las comodidades para las partes, las audiencias videograbadas, la presentación de escritos vía remota, ya creo que es una ventaja muy muy importante. Dr. Sale. En definitiva, en suma, ¿el Código ha mejorado? Dr. Vera. Sí, creo que ha mejorado. Creo que la única salvedad es llegar a complementarnos ciento por ciento con el Código Procesal Civil, más que nada en las dos audiencias que pueden agilizar, y en las testimoniales y en las confesionales, me parece. Incluso, la doble instancia, si bien no fue la última reforma, pero ya fue anterior, que en un comienzo todos creíamos que no iba a funcionar. Dr. Sale. Que iba para atrás. Dr. Vera. Exacto, pero notoriamente ha mejorado. Siempre las modificaciones nos hacen suponer algo y a medida que transitamos y el tiempo nos va confirmando o no lo que suponíamos, pero creo que es muy beneficioso. Dr. Sale. Muchísimas gracias doctor. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Martínez. Dr. Martínez. Buenas tardes, doctor. Recién hacía mención a las dos audiencias de Civil. En el caso de llegar a ser juez, ¿podría aplicar la audiencia del 42 como segunda audiencia, previo a dictar sentencia? Dr. Vera. Sí. Dr. Martínez. O sea, llegan los alegatos, antes de decir "auto para sentencia" llamar a las partes para escuchar y ver la posibilidad. Dr. Vera. Es una posibilidad, es una herramienta, un instrumento que tiene el juez. De hecho, actualmente mucho juzgado, o varios, o puntualmente uno, que quizás por algunas circunstancias está en mora en las sentencias, por las audiencias del artículo 42; tengo información de que hay un amplio porcentaje de conciliaciones, de acuerdos en esas instancias, entonces va construyendo. También es cierto que un poco la audiencia del 69 quedó diluida, al no ser obligatoria y demás, un poco esa conciliación quedó diluida, pero utilizando

la herramienta del artículo 42, creo que es muy importante y puede acortar el resto de los tiempos, que no solo es el que resta hasta el dictado de la sentencia, eventualmente la vía recursiva, la segunda instancia o la vía extraordinaria inciden en la prolongación del proceso, pero creo que es una herramienta útil que se puede utilizar. Dr. Martínez. Muchas gracias. Dr. Posse. Doctor, el juez Laboral hoy es el dueño de su juzgado, es quien dirige el mismo, es quien imparte las instrucciones, etcétera, etcétera. La consulta es: ¿qué opinan ustedes de una Oficina de Gestión Asociada que incluya, por ejemplo, cinco juzgados, que unifique criterios? No estoy hablando de Oficina de Gestión de Audiencia. Es la oficina que hace lo que sería la gestión administrativa del juzgado. Muchos jueces quieren llegar, sentarse en el despacho; de hecho, yo hace muchos años soy juez y tengo esa costumbre, digamos. Si a mí me sacan el escritorio y un par de cosas más, yo me voy, ¿no? Esto es en tono de broma, pero sí, la verdad es que les cuesta mucho a los jueces y fiscales adaptarse a otra situación. Dr. Vera. Entiendo. Sí, justamente, quienes seguramente ejercen desde hace mucho tiempo la magistratura, en general los seres humanos somos un poco reacios a los cambios, pero creo que es cuestión de comprender las nuevas necesidades, adaptarnos a las nuevas circunstancias; si es una forma de trabajo que va a contribuir al mejoramiento de la administración de Justicia, donde se puedan unificar tareas, simplificar criterios de alguna manera, agilizar los procesos y tratar de llevar adelante una gestión, un proceso con calidad, creo que sin duda puede resultar muy provechoso, en beneficio de los verdaderos destinatarios del servicio de Justicia que son las partes, los justiciables. Creo que es una cuestión de comprender el alcance y ponernos a disposición, porque debemos adaptarnos hoy a todas las nuevas tecnologías, a los nuevos procedimientos; no debemos resistirnos, sino que por el contrario tenemos que ir incorporando estas herramientas para ir perfeccionando el sistema. Dr. Posse. Sin embargo, usted, cuando apareció la doble instancia, ¿tuvo alguna duda? Dr. Vera. Sí. Dr. Posse. Como litigante. Dr. Vera. Sí, como litigante. Estábamos acostumbrados a un tiempo, de pronto nos cambian y creíamos que iba a ser el doble; y no, la realidad nos demostró que no. Pero, bueno, hay cosas que necesitamos comprobar. Dr. Posse. Así es. En materia de indemnización, ¿le parece que ajusta la aplicación de

la tasa activa? ¿Aplicaría otra tasa? ¿Buscaría otro mecanismo? Dr. Vera. A ver, siempre la tasa de interés y la tasa de actualización es un tema muy recurrente en todos los planteos y en todos los reclamos. Desde antaño, lo que fue la tasa pasiva, hasta el cambio de criterio con "Olivares c/Michavila", en 2012, cuando se deja a los jueces de grado la facultad de fijar la actualización, atendiendo a las condiciones socioeconómicas vigentes, y después "Juárez Ángel", en 2014, cuando la Corte fija la tasa activa, creo que los jueces de grado tienen la facultad para establecer la tasa más conveniente, porque creo que es obligación del magistrado garantizar ese crédito del trabajador, que es un sujeto de preferente tutela constitucional, y fundamentalmente con obligación de mantener ese equilibrio que no es sólo previo a la relación, sino también es durante el proceso, mantener la igualdad y el equilibrio, y creo que la tasa de interés forma parte para mantener íntegro el crédito del trabajador, a efecto de que no se vea empobrecido, inmerecidamente; y, por el contrario, el acreedor, enriquecido, sin justa causa. Yo creo que hoy es facultad del magistrado fijar las tasas, porque a veces también se sufren variaciones; a veces es mejor la pasiva, a veces mejor la activa, el índice de desprecios al consumidor. En las demandas que yo hoy estoy planteando, estoy planteando esa variedad de tasa y pidiéndole al juez que al momento de fallar aplique la que mejor se corresponda para garantizar el crédito del trabajador. Así que creo que es una facultad del magistrado y una obligación de mantener el crédito del trabajador incólume. Dr. Posse. La siguiente es una pregunta formulada por los ciudadanos, yo se la leo, nomás. Dice así: ¿Qué concepción de liderazgo cree que es el más adecuado para el cargo al que aspira? ¿Tiene alguna concepción personal? Puede contar alguna experiencia que tenga al respecto. Dr. Vera. Creo que el magistrado, la cabeza de un juzgado, no solo tiene una función jurisdiccional, sino que también tiene una función administrativa, a pesar de que muchas veces está delegada en los secretarios o secretarias; pero creo que es fundamental, es el ejemplo del juzgado, es lo que yo le llamo que "no debe ser un juez de mínima" que cumpla los requisitos constitucionales y legales, sino que tiene que ser un juez de máxima, que permita que todos los integrantes de la unidad jurisdiccional se sientan parte del proyecto, que tengan un objetivo común, que puedan responder al justiciable de la misma

manera, y todos sentirse comprometidos con un objetivo. No existe una organización, a mi concepto, a mi criterio, una organización de la unidad verticalista, donde alguien imparte las órdenes y el resto obedece, sino que todos se deben sentir comprometidos, partícipes de la unidad jurisdiccional, y es la mejor manera de demostrar o de brindar un buen servicio de Justicia. Creo que el juez es la cabeza, es el ejemplo y debe cumplir, como les digo, con las reglas de máxima. No debemos conformarnos con los requisitos constitucionales, sino que debemos estar un paso más allá de eso. No se concibe un magistrado, como quizás en la profesión, no podemos limitarnos a un horario, debemos tener la disponibilidad, la dedicación, distintos turnos, distintos horarios, porque creo que, en definitiva, es para lo que estamos y es la única forma que podemos garantizar ese servicio de Justicia, que a veces está hasta un poco cuestionado, muchas veces; no lo comparto al criterio, pero sí un poco disociado de la comunidad en general, y creo que es obligación de los magistrados mantener la confianza de la sociedad en el Poder Judicial, manteniendo esa delegación de la confianza que hace el pueblo en la Justicia para poder administrar sus conflictos. Dr. Posse. Esta es mi última pregunta. Esta es conceptual, doctor; tiene que ver también con cuestiones ideológicas. Estamos en un proceso electoral, por suerte, en la Argentina en forma ininterrumpida, y volvemos a votar en octubre para presidente, vice y otros cargos electivos. Hay expresiones políticas que participan de este proceso, que vienen sosteniendo, y que forma parte de su plataforma –por lo menos así lo expresan públicamente-, que es el tema de la flexibilización laboral. Mi pregunta es concreta: ¿qué opina de esto? Dr. Vera. A ver, cuando hablamos de flexibilización laboral o en general todos los proyectos que uno tiene en mente de flexibilización laboral, se refieren a recortar, disminuir o atacar derechos de los trabajadores, que son producto de una conquista de años. Entonces, esa flexibilización laboral, a costas de la pérdida o del sacrificio del derecho del trabajador, no la comparto; quizás podemos hablar de reforma laboral, que es otra cosa. Por el contrario, para no cercenar derechos, es mejorar los derechos de los trabajadores, es decir, es adecuar la normativa vigente; por ahí la Ley de Contrato de Trabajo, que tiene algunos años, adecuarnos a las nuevas figuras y modalidades del trabajo; por ejemplo, a los

trabajadores de aplicaciones, el teletrabajo –a pesar de que ya está incluido- el modificarlo, los trabajadores autónomos económicamente dependientes, es decir, una serie de cosas. Y en ese sentido, una reforma sí me parece; ahora, la flexibilización entendida como recortes indemnizatorios, disminuciones de sueldos, pérdidas de conquistas que han llevado tantas décadas de lucha, no estoy de acuerdo. Y sí creo que bajo el nombre que le quisiéramos dar, me parece que sí podría existir una política legislativa distinta según la capacidad económica de los empleadores. Es decir, no es lo mismo una exportadora que el quiosquero, el drugstore o el comercio con dos empleados. Pero eso es una cuestión de política legislativa y lamentablemente los jueces no pueden aplicar la normativa basados en esa diferencia, porque es una sola. Pero esa política legislativa creo que puede beneficiar, porque en definitiva cuando hablamos de trabajo en negro y todas las leyes que se dictan en consecuencia, para combatir el trabajo en negro, muchas veces no logran su cometido de reducir ese porcentaje porque en realidad es un problema de números diarios del empleador; y uno que está en el ejercicio de la profesión conversa con los empleadores y les dice que "esto no corresponde", pero ellos hacen el número diario: "El 31 de este mes, me da esto; no me dan otros números; después vemos; voy a la media jornada; o tengo parcialmente el personal en negro y después vemos las multas, cómo arreglamos, cómo y cuándo; pero mi hoy es este y mi capacidad económica no me permite estar en un 100 % con la norma, a sabiendas de todas las multas que después engrosan las indemnizaciones". Porque, en definitiva, la indemnización laboral vista con la clásica "un mes de sueldo por un año de servicio", que genera previsibilidad para todo el mundo, no es exagerada; cuando aplicamos todas las multas nos dan números que pueden llevar a un empleador unipersonal, a un pequeño comercio, a desaparecer o a la quiebra, pero es producto de su capacidad económica que no le permite. Entonces, en ese caso creo que puede haber una modificación de la política legislativa. Dra. Seguí. Suficiente, doctor. Gracias. Dr. Posse. Le agradecemos, doctor. Dr. Vera. Muchas gracias a ustedes. Que tengan buenas tardes. Se retira de la sala de reunión el doctor Fernando A. Vera. Se realizó un cuarto intermedio para deliberar sobre las calificaciones a asignar a horas 15:45. Reanudada nuevamente la sesión los

consejeros resolvieron asignar las siguientes calificaciones a los entrevistados: **1) María Gabriela Brandán 8 puntos.** Los consejeros tuvieron en cuenta para así puntuarla sus respuestas correctas. Su consideración sobre los proyectos de flexibilización laboral y reforma laboral. Su perspectiva respecto a la posible aplicación y necesidad de regulación de la Inteligencia Artificial en el ámbito del trabajo. Su pensamiento sobre la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales. **2) María Luciana Estofán 8 puntos.** Para así calificar a la concursante los consejeros tuvieron en cuenta sus respuestas correctas. Su mirada sobre los proyectos de flexibilización laboral y reforma laboral. Su visión respecto a la posible aplicación y necesidad de regulación de la Inteligencia Artificial en el ámbito del trabajo. Su pensamiento sobre la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales.**3) María Inés Gómez de Nieto 9 puntos.** Los consejeros tuvieron en cuenta para así calificar a la aspirante sus respuestas distinguidas. Su perspectiva sobre los proyectos de flexibilización laboral y reforma laboral. Su consideración respecto a la posible aplicación y necesidad de regulación de la Inteligencia Artificial en el ámbito del trabajo. Su pensamiento sobre la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales.**4) Ramón Ricardo Rivero 10 puntos.** Para así puntuarlo los consejeros entendieron que sus respuestas fueron sobresalientes. Su consideración sobre los proyectos de flexibilización laboral y reforma laboral. Su perspectiva respecto a la posible aplicación y necesidad de regulación de la Inteligencia Artificial en el ámbito del trabajo. Su pensamiento sobre la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales. **5) María Belén Medina 9 puntos.** Se consideraron sus respuestas distinguidas. Su consideración sobre los proyectos de flexibilización laboral y reforma laboral. Su mirada respecto a la posible aplicación y necesidad de regulación de la Inteligencia Artificial en el ámbito del trabajo. Su pensamiento sobre la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales. **6) Carlos Luis Álvarez 9,50 puntos.** Se consideraron sus respuestas destacadas. Su opinión sobre los proyectos de flexibilización laboral y reforma laboral. Su enfoque respecto a la posible aplicación y necesidad de

regulación de la Inteligencia Artificial en el ámbito del trabajo. Su pensamiento sobre la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales. 7) **Pablo Alejandro Salomón 9 puntos.** Los consejeros tuvieron en cuenta para así calificar al aspirante sus respuestas distinguidas. Su visión sobre los proyectos de flexibilización laboral y reforma laboral. Su perspectiva respecto a la posible aplicación y necesidad de regulación de la Inteligencia Artificial en el ámbito del trabajo. Su pensamiento sobre la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales. **8) Juan Pablo Martínez Iriarte 10 puntos.** Para así puntuarlo los consejeros entendieron que sus respuestas fueron sobresalientes. Su perspectiva sobre los proyectos de flexibilización laboral y reforma laboral. Su consideración respecto a la posible aplicación y necesidad de regulación de la Inteligencia Artificial en el ámbito del trabajo. Su pensamiento sobre la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales. **9) Víctor Daniel Mascaró 8 puntos.** Los consejeros tuvieron en cuenta para así calificar al aspirante sus respuestas apropiadas. Su opinión sobre los proyectos de flexibilización laboral y reforma laboral. Su mirada respecto a la posible aplicación y necesidad de regulación de la Inteligencia Artificial en el ámbito del trabajo. Su pensamiento sobre la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales. **10) María Emilia Nazar 10 puntos.** Para así puntuarla los consejeros entendieron que sus respuestas fueron sobresalientes. Su consideración sobre los proyectos de flexibilización laboral y reforma laboral. Su perspectiva respecto a la posible aplicación y necesidad de regulación de la Inteligencia Artificial en el ámbito del trabajo. Su pensamiento sobre la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales. **11) Gabriela Viviana Íñigo 9 puntos.** Se consideraron sus respuestas distinguidas. Su apreciación sobre los proyectos de flexibilización laboral y reforma laboral. Su perspectiva respecto a la posible aplicación y necesidad de regulación de la Inteligencia Artificial en el ámbito del trabajo. Su pensamiento sobre la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales. **12) Marcos Manuel Alzabé 9,25 puntos.** Se consideraron sus respuestas

destacadas. Su opinión sobre los proyectos de flexibilización laboral y reforma laboral. Su visión respecto a la posible aplicación y necesidad de regulación de la Inteligencia Artificial en el ámbito del trabajo. Su pensamiento sobre la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales.**13) María Silvina Pilo 10 puntos.** Los consejeros tuvieron en cuenta para así calificar a la aspirante sus respuestas sobresalientes. Su mirada sobre los proyectos de flexibilización laboral y reforma laboral. Su enfoque acerca de la posible aplicación y necesidad de regulación de la Inteligencia Artificial en el ámbito del trabajo. Su pensamiento sobre la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales.**14) Rubén Darío Aquino 10 puntos. 15) María Constanza Romero 10 puntos.** Para así puntuarla los consejeros entendieron que sus respuestas fueron sobresalientes. Su consideración sobre los proyectos de flexibilización laboral y reforma laboral. Su perspectiva respecto a la posible aplicación y necesidad de regulación de la Inteligencia Artificial en el ámbito del trabajo. Su pensamiento sobre la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales. **16) María Soledad Criscuolo 9 puntos.** Se consideraron sus respuestas distinguidas. Su apreciación sobre los proyectos de flexibilización laboral y reforma laboral. Su perspectiva respecto a la posible aplicación y necesidad de regulación de la Inteligencia Artificial en el ámbito del trabajo. Su pensamiento sobre la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales. **17) Federico Noguera 9 puntos.** Se consideraron sus respuestas destacadas. Su opinión sobre los proyectos de flexibilización laboral y reforma laboral. Su visión respecto a la posible aplicación y necesidad de regulación de la Inteligencia Artificial en el ámbito del trabajo. Su pensamiento sobre la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales.**18) Fernando Antonio Vera 10 puntos.** Los consejeros tuvieron en cuenta para así calificar al aspirante sus respuestas sobresalientes. Su mirada sobre los proyectos de flexibilización laboral y reforma laboral. Su opinión respecto a la posible aplicación y necesidad de regulación de la Inteligencia Artificial en el ámbito del trabajo. Su pensamiento sobre la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la

redacción de resoluciones judiciales. En base a las calificaciones asignadas el orden de mérito definitivo del concurso n° 251 quedó conformado de la siguiente manera: 1.-Romero, María Constanza 85,25 puntos; 2.-Salomón, Pablo Alejandro 84,25 puntos; 3.-Alzabé, Marcos Manuel 80,75 puntos; 4.-Vera, Fernando Antonio 79,47 puntos; 5.-Pilo, María silvina 78,80 puntos; 6.-Álvarez, Carlos Luis 78,575 puntos 7.-Noguera, Federico 77,20 puntos; 8.-Criscuolo, María Soledad 76,325 puntos; 9.-Gómez De Nieto, María Inés 76,25 puntos; 10.-Brandán, María Gabriela 72,40 puntos; 11.-Rivero, Ramón Ricardo 72,20 puntos; 12.-Nazar, María Elina 71,70 puntos; 13.-Iñigo, Gabriela Viviana 69,90 puntos; 14.-Aquino, Rubén Darío 70,645 puntos; 15.-Medina, María Belén 67,62 puntos; 16.-Mascaró, Víctor Daniel 65,27 puntos. En base a las calificaciones asignadas el orden de mérito definitivo del concurso n° 253 quedó conformado de la siguiente manera: 1.-Nazar, María Elina 81,20 puntos; 2.-Martínez Iriarte, Juan Pablo 79,80 puntos; 3.-Aquino, Rubén Darío 79,525 puntos; 4.-Gómez de Nieto, María Inés 78,50 puntos; 5.-Salomón, Pablo Alejandro 76,75 puntos; 6.-Rivero, Ramón Ricardo 75,95 puntos 7.-Pilo, María Silvina 72,80 puntos; 8.-Brandán, María Gabriela 72,35 puntos; 9.-Noguera, Federico 72,20 puntos; 10.-Romero, María Constanza 70,25 puntos; 11.-Medina, María Belén 68,50 puntos; 12.-Criscuolo, María Soledad 67,975 puntos; 13.-Vera, Fernando Antonio 67,60 puntos; 14.-Estofán, María Luciana 65,80. puntos Sometidos a consideración os ordenes de méritos fueron aprobados por el voto de los consejeros Pecci, Martínez, Sale y Posse. **8) Concurso n° 254 (Vocalía de Cámara de Apelaciones del Trabajo Sala VI del Centro Judicial Capital): etapa de entrevistas.** Previo al ingreso de los concursantes a entrevistar el Dr. Posse señaló que para la presente se habían recibido preguntas que fueron formuladas a través de la página web del CAM (www.camtucuman.gob.ar) por parte de la ciudadanía conforme lo dispuesto en acuerdo 124/2021 del 6/10/2021. Luego de su lectura se resolvió efectuar a todos los postulantes las específicas del cargo cuya vacante se tramita. Doctor Juan Manuel Páez de la Torre. Entrevista. Ingresa a la sala de entrevistas el doctor Juan M. Páez de la Torre. Dr. Posse. Buenas tardes, doctor. Es la primera vez que usted llega a esta instancia. ¿Es su primer concurso? Dr. Páez de la Torre. Buenas tardes. Ya he rendido un concurso antes,

pero esta es mi primera entrevista. Dr. Posse. Lo felicitamos por haber llegado a esta instancia; tiene la mejor nota en la oposición. Le cuento un poco de qué se trata esto: No es una reevaluación de sus conocimientos jurídicos ni un reexamen, se trata, simplemente, de una entrevista para conocerlo personalmente y por ahí podemos hacer preguntas que tienen que ver con cuestiones jurídicas o no, un poquito más conceptuales, obviamente de la materia Laboral, que es la del concurso. Como yo no tengo su currículum acá, en la mesa, quiero que nos cuente un poco cuál es su actividad académica, profesional y cosas que tienen que ver con su vida, las que usted considere relevantes: su familia, actividades que no tengan que ver específicamente con el Derecho. Dr. Páez de la Torre. Buenas tardes de nuevo a todos. Mi nombre es Juan Manuel Páez de la Torre, tengo 43 años, tengo tres hijos, soy abogado desde el año 2004, estudié en la UNT. Cuando me recibí ya estaba trabajando en un estudio jurídico, al que había ingresado en 2002, que fue la crisis y ante la necesidad de aportar un poquito en la casa. Bueno, era la época en que usted recordará que se hablaba mucho de las aves negras, que había gente que había crecido en la profesión clandestinamente y mi papá se había puesto un poco duro en eso. Yo saqué mi carnet de pasante y estuve en el Colegio de Abogados y así empecé mi primer camino en la profesión, en los Tribunales. Bueno, como estudiante, sobre todo, hacía trámites, algunas cosas relacionadas con el expediente, también y empecé a conocer lo que es la argumentación jurídica. Como le digo, me recibí en el 2004 y seguí trabajando en este estudio jurídico durante diez años; trabajé mucho en el Fuero Laboral, pero también algo de Sucesiones, mucho Civil y Comercial Común, y Documentos y Locaciones; era un estudio que tenía muchos clientes que eran empresas, entonces, por lo general íbamos con el demandado. Como que a mí me gustaba más el discurso procesal que tiene el abogado de la parte actora. Bueno, después de diez años litigando me pareció un buen momento familiar para repensar qué es lo que quería hacer con mi vida profesional y cuál sería mi vocación y decidí que quería entrar a Tribunales. Justo a fines de 2013, principios de 2014, se llevó a cabo el segundo concurso para ayudante judicial así que concursé, salí entre los primeros lugares así que rápidamente ya estaba entrando a Tribunales. Ahí se me designó en el mes de junio de 2014 en la Cámara en donde

hoy sigo trabajando y es donde se está concursando está vacante. Bueno, como yo tenía mucho tiempo de abogado y conocía, no el oficio de hacer sentencias, pero sí la argumentación jurídica, que no difiere mucho de lo que es un abogado litigante y lo que se hace dentro de Tribunales, pasé a hacer directamente sentencias. En ese momento la Cámara estaba en emergencia, había pasado mucho tiempo sin poder cubrirse la vacante por distintas cuestiones y se había formado una especie de cuello de botella en la Cámara, que en ese momento era de instancia única, dictábamos sentencia definitiva ahí. Así que, bueno, pasé directamente a hacer sentencias; con el tiempo me nombraron prosecretario y tuve la suerte de poder cursar la maestría de Magistratura y Derecho Judicial en la Universidad Austral, gracias a un convenio firmado entre la Corte con la Universidad, que nos permitió a mí y a unos 80 empleados más poder cursar esa maestría acá, en Tucumán, más algunos viajes a Buenos Aires. La verdad que eso fue muy enriquecedor para mí. De ahí, seguí trabajando siempre en la Cámara, salvo tres meses, que fui afectado por la Corte al Juzgado de la II Nominación, que sigue todavía en emergencia, si no me equivoco; el doctor Jogna Prat solicitó que yo y que otra relatora de la Cámara colaborásemos ahí, durante un tiempo, entre octubre y el 31 de diciembre del año 2021. También fue una buena experiencia para mí, porque conocí –si bien como abogado litigante uno conoce bastante el funcionamiento interno de un juzgado- no lo conocía desde el lado de adentro y considero que también he aprendido bastante en ese poco tiempo que estuve en el juzgado. Después, volví a la Cámara, que es el lugar donde hoy sigo y espero seguir. Dr. Posse. ¿Y del resto de la vida? ¿Su familia, hijos? Dr. Páez de la Torre. Familia, tengo tres hijos varones; me separé hace dos años de mi mujer. Deportes hago mucho, es mi primer cable a tierra cuando dejo de trabajar. La verdad es que me gusta hacer mucho deporte; hoy estoy limitado por lesión, que ya tenemos algunos años en muchos deportes, así que el cuerpo está sacando un poco de facturas. Siempre hago algo de deportes: natación, bicicleta, salgo a correr cuando me lo permite la rodilla. De ahí, me gusta mucho la lectura, también la música; me gusta mucho estudiar y perfeccionarme en lo que hago todos los días. La verdad es que me gusta mucho el trabajo que hago hoy y la verdad es que me siento afortunado de poder ejercer la profesión desde este lado, que me he dado

cuenta que realmente es lo que me interesa para el resto de mi vida. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Carlos Sale. Dr. Sale. Buenas tardes, doctor. Hay un término que está muy en boga en nuestro país ahora, que es el tema de la flexibilización laboral. Y la flexibilización laboral, en tanto y en cuanto influye en el Derecho Laboral, ese término, ¿pero ¿qué significa flexibilización laboral? ¿Qué será? Dr. Páez de la Torre. Es interesante, porque la verdad yo les preguntaría lo mismo a muchos candidatos que actualmente hablan de la flexibilización laboral como si fuera la solución a muchos de los problemas que tenemos hoy. No sé, aparentemente el crecimiento del país cambiaría o mejoraría si es que flexibilizáramos las normas laborales. Yo a la flexibilización laboral la entiendo, porque cuando la gente habla de eso no aclara muy bien a qué se refiere, a qué es lo que están buscando cuando hablan de reforma laboral; yo creo que si se refieren a buscar mayor protección del trabajador, no considero que ese sea el camino, no creo que sea una buena solución; no creo que las empresas vayan a invertir más por el hecho de que las normas laborales se flexibilicen. No me parece que sea apropiado. He escuchado como parte de estas propuestas nuevas, que se habla mucho, por ejemplo, de la aplicación de normas, como la n° 22.250, de la Construcción, que tiene un régimen especial una vez que se extingue la relación laboral, que ha sido muy cuestionada constitucionalmente, porque el artículo 14 bis de la Constitución Nacional dice que las leyes tienen que proteger al trabajador, entre otras cosas, con relación al despido arbitrario. O sea, la constitución le pide a las leyes una protección contra el despido arbitrario. Y en el régimen de la construcción esa protección contra el despido arbitrario no se presenta. Es verdad que el régimen de la construcción tiene características especiales que no las tienen el resto de las actividades, que tiene que ver con la rotación que hay normalmente en las obras; un empresario termina una obra y no sabe si el día de mañana va a tener otra; o dentro de una misma obra hay distintas etapas que requieren distinto personal, entonces, muchas veces, si el electricista tiene que dejar de trabajar en esa obra, no sabe el empresario si después tendrá otra obra para mandarlo a ese electricista a otro lado. Entonces, eso es lo que justifica y lo que suelen argumentar contra los planteos de la Constitución los magistrados, cuando se plantea

inconstitucional este régimen. Lo que a mí me parece negativo de la aplicación de este régimen a las otras actividades es que va a crear una diferencia importante en lo que es la relación laboral en sí. No es lo mismo que un empleador sepa que mañana puede despedir un trabajador porque no le gusta la manera en que está peinado o lo que sea, sin tener que dar ninguna explicación puede despedirlo y no va a tener en su patrimonio ningún efecto, porque es un régimen en el que el empleador va aportando todos los meses un porcentaje del sueldo del trabajador y que al final el trabajador recibe eso. Eso sirve como una protección económica para el trabajador, pero no es una protección contra el despido arbitrario y ese es el problema que veo yo en esta propuesta de flexibilización –reitero- la única manera de flexibilización que he escuchado yo últimamente cuando se habla del tema es este tipo de normativa. Concretamente, flexibilización laboral, si es igual a desprotección, creo que el país no está preparado para eso y creo que la Constitución no es lo que le pide a los legisladores. Dr. Sale. Una segunda pregunta, doctor: en la dinámica social que vivimos ha aparecido un nuevo actor, que es la inteligencia artificial. En ese marco, si bien acá en Argentina todavía se habla de inteligencia artificial y se instrumenta en algunas pequeñas cosas, en países europeos la inteligencia artificial ya está surtiendo algunos efectos en lo que se refiere a materia laboral. ¿Sabe usted qué efectos puede tener la inteligencia artificial y si existe algún tipo de reglamentación o norma referida a la inteligencia artificial con el Derecho Laboral? Dr. Páez de la Torre. Creo que no hay ningún tipo de reglamentación y creo que en ninguna parte del mundo. Sé que en Estados Unidos, si no me equivoco en China, que son los países tecnológicamente más avanzados, no se han animado todavía a reglamentar el entrenamiento de la inteligencia artificial. Es muy riesgoso desde muchos puntos de vista y con posibilidad de violación de derechos humanos y de propiedad intelectual o a la intimidad de las personas; tiene muchas aristas la cuestión. Yo no he conocido de reglamentación en el país tampoco; probablemente esperemos un poco para ver qué pasa en el resto de los países. Sé que hay proyectos en la Unión Europea, en el Parlamento Europeo, relacionados con este tipo de avances tecnológicos. Concretamente, relacionados con el Derecho Laboral; la verdad es que la inteligencia artificial parece poder

aplicarse en todos los ámbitos de nuestra vida y por supuesto que el trabajo no va a ser ajeno a eso. Sí es peligroso en algunos puntos, porque yo pienso que la inteligencia artificial siempre depende de los datos que esté procesando, porque procesa y aprende todo el tiempo, pero me parece que las resoluciones que tome muchas veces pueden ser complicadas desde el punto de vista de la igualdad. Veo como riesgo, quizás, la posibilidad de discriminación. Por ejemplo, si ponemos de alguna forma una inteligencia artificial a contratar gente, a decidir el despido de gente o a plantear o decidir el ascenso de trabajadores, probablemente los parámetros que tome no tengan en cuenta valores que nosotros tenemos presentes –valores constitucionales, derechos fundamentales- y eso me parece riesgoso. Creo que, por ejemplo, una inteligencia artificial puede decidir que determinadas personas o determinado grupo de personas, por lo que la estadística diga, no sería conveniente contratar. O sea, de acuerdo al bajo físico de esa persona o cualquier tipo de condición personal, física, religiosa, sexual, lo que fuera, puede ser menos rentable y, quizás, la inteligencia artificial mida todo en términos económicos y no tenga presentes los valores que nosotros como sociedad debemos mantener. Dr. Sale. Haciendo un pequeño agregado a eso: Sí sé que el Parlamento Europeo ha reglamentado el tema de la inteligencia artificial en cuanto a que cuando pueda causar un daño físico o psíquico en el ámbito laboral, prohibiendo la aplicación de esta; y en ese marco, por ejemplo, el caso de la inteligencia artificial aplicada a estudiar las emociones de los empleados. Son pequeñas reglamentaciones que están surgiendo hace muy poquito en el Parlamento Europeo; yo me puse a leer sobre eso y por eso estoy preguntando. Pero sí, efectivamente, tal como usted dice, es una herramienta que oportunamente deberá ser bastante reglada o reglamentada. ¿Y qué opina sobre la incidencia laboral que tendría esta herramienta en cuanto a las personas que trabajan? Dr. Páez de la Torre. Bueno, la verdad es que no se sabe muy bien el alcance que va a tener todo esto. Creo que hace unos cuatro o cinco años, que hay un periodista que se llama Andrés Oppenheimer sacó un libro que se llamaba Sálvese quien pueda, que hablaba de todo esto, de la incidencia de la robótica y de la inteligencia artificial; él pronosticaba que en cuatro años el 40 % de los trabajos desaparecerían, creo que ya han pasado esos cuatro años y no ha

pasado. Entonces, normalmente, los pronósticos son un poco apocalípticos y probablemente ha pasado lo mismo con la revolución industrial, con el vapor, con la electricidad, con la computadora y hoy con la inteligencia artificial. Siempre se dice que está en peligro, de alguna forma, el trabajo de miles de personas. Creo que puede ser que haya gente que pierda el trabajo, pero al mismo tiempo eso va a generar, por otro lado, otro trabajo. Dr. Sale. Se pierden algunos y capaz que surgen otros. Dr. Páez de la Torre. Exactamente. Yo no tendría miedo, al menos en corto plazo; como les digo, no sabemos muy bien; creo que ni los creadores de la inteligencia artificial saben muy bien hasta dónde puede llegar. Dr. Sale. Para mí es suficiente. Gracias. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Jorge Martínez. Dr. Martínez. Doctor, ¿qué opinión personal tiene respecto a que el recurso de casación tenga que estar sí o sí fundado por gravedad institucional y el derecho de acceso a otra instancia? Su opinión personal. Dr. Páez de la Torre. Sí, la verdad es que con el cambio del Código Procesal, que es un cambio que se ha introducido cuando se introdujo también la doble instancia, el requisito de la gravedad institucional y la verdad es que ha producido una restricción bastante importante en los expedientes que llegan a la Corte. Eso ha hecho que en la Cámara tengamos la última palabra. Personalmente, a mí me gustaría que sea un poquito más amplio, que la gravedad institucional no sea un requisito indispensable para poder llegar a la Corte. Creo que hay muchas cuestiones sobre las que sería interesante que la Corte se pudiera pronunciar y que hoy no está pudiendo hacerlo por lo que dice la ley procesal. Esa es mi opinión, que me gustaría un poquito más de amplitud en la llegada de los casos a la Corte. Dr. Martínez. Muchas gracias, doctor. Dr. Posse. ¿Qué casos le interesaría que lleguen a la Corte? Dr. Páez de la Torre. Bueno, hay muchos casos que están teniendo mucha relevancia social. Últimamente, por ejemplo, tenemos el caso de los call centers que todos conocemos, que hubo mucho tiempo piquetes, que hasta los trabajadores están haciéndose sentir colectivamente por lo que está pasando. Si no me equivoco, hay tres empresas que ocupan alrededor de 30.000 trabajadores y que están un poco amenazando –que quizás no sea la palabra- están diciendo que se irían a otra provincia porque no pueden mantener la forma en que está resolviendo hoy el Fuero Laboral y por una cuestión impositiva también. Creo

que sería interesante que la Corte se pronunciara, por ejemplo, en ese tipo de casos, donde se discute la aplicación del convenio colectivo y la jornada laboral. De alguna forma le da un poco más de fuerza a las decisiones que se toman una eventual confirmación de la Corte. Dr. Posse. Tiene la palabra la doctora Malvina Seguí. Dra. Seguí. Es como que si estuviera diciendo que nos estamos quedando sin doctrina legal sobre temas nuevos. Dr. Páez de la Torre. Sí. Dra. Seguí. Eso es lo que está pasando, lo que va a pasar. Doctor, mucho gusto y también lo felicito. La consulta sería si es que tiene alguna opinión relativa al estado de la legitimación laboral, sobre todo en cuestiones de género, en particular, en la protección del ejercicio de la maternidad, de la paternidad y de los distintos modelos parentales. No tiene por qué agotar la respuesta, es vasto, ¿pero piensa que nos está faltando algo con lo que tenemos o con el esfuerzo de los jueces se va pudiendo resolver? Dr. Páez de la Torre. Yo creo que sí se va pudiendo resolver. Creo que sí tenemos normas a las que hoy echamos mano; bueno, a quienes estamos en esto, en Tribunales, tenemos normas con las cuales podemos resolver este tipo de problemas de género. Tenemos la 26.485, que se refiere a la protección integral de la mujer contra la violencia; tenemos la 23.592, que es la Ley relacionada con la Discriminación y que es aplicable en el ámbito laboral y que ya la Corte de la Nación en el caso "Álvarez con Cencosud" ha determinado no solo que es aplicable, sino que también es aplicable la reinstalación, un tema bastante discutido en ese fallo, que salió con licencia, pero ya está definitivamente zanjado. Tenemos la cuestión de género; también el artículo 17 de la Ley de Contrato de Trabajo; tenemos la Convención contra toda Forma de Discriminación contra la Mujer, la CEDAW, que son las normas que normalmente utilizamos en relación a las cuestiones de género. Dra. Seguí. ¿Y en materia de maternidad, paternidad y distintos modelos parentales? ¿Está faltando ahí? Dr. Páez de la Torre. Bueno, yo creo que está faltando la adopción, por lo pronto, si es que usted se refiere a los modelos parentales. No tenemos en la Ley de Contrato de Trabajo; es llamativo que no tengamos una reglamentación sobre la adopción. No hay una licencia por adopción; está previsto por maternidad y por paternidad, pero no por adopción. Creo que habría que equiparar, de alguna forma también, la licencia que podrían

tener un trabajador o una trabajadora que son padres, porque tenemos la licencia de la trabajadora y la protección de la trabajadora durante el embarazo, no lo tenemos en el caso de los varones que por una cuestión de género habría que igualarla, como lo hizo la Corte, por ejemplo, que no sé si hace tres o cuatro años cambió la acordada relacionada con la licencia de paternidad. Dra. Seguí. Y respecto de los métodos de reproducción tampoco tenemos nada. Dr. Páez de la Torre. Tampoco, exactamente. Dra. Seguí. Ni para madres, ni para padres ni para gestantes. Dr. Páez de la Torre. Creo que está faltando un poco de actividad del legislador laboral en la zona de la maternidad, de la paternidad y de igualar esa cuestión. Dra. Seguí. La licencia del padre es muy poquita, también. Dr. Páez de la Torre. Sí, es ínfima. Y la verdad es que la idea es que en los primeros días o meses –¿por qué no? - de vida de un niño pueda afianzarse de alguna forma esa relación que parece que solo de la mujer. Dra. Seguí. Sigue teniendo el día hábil, que fue pensado para que el padre lo vaya a anotar al chico. Dr. Páez de la Torre. Exactamente. Parece que la función del padre era anotar al hijo y después seguir trabajando. No me parece la mejor protección. Digamos, si lo que queremos como sociedad, igual que en el caso de la adopción, que si la queremos promover a la adopción, parece que deberíamos buscar que las mujeres y los hombres tuvieran una licencia que esté en la Ley de Contrato de Trabajo, porque sí hay algunos convenios colectivos que la tratan de manera especial, pero no está en la Ley de Contrato de Trabajo. Dra. Seguí. Muchas gracias, doctor. Dr. Posse. Bueno, le voy a hacer una pregunta que en realidad la fórmula la ciudadanía, que dice así: "¿Qué piensa de la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales?" Dr. Páez de la Torre. Bueno, me imagino que se refiere al llamado lenguaje inclusivo, que la pregunta apunta a eso. Dr. Posse. Al lenguaje claro, a la perspectiva de género. Un juez que fallara en un caso laboral en el que estuviera involucrada una mujer, ¿sería una perspectiva de género? Esta es una pregunta mía. Dr. Páez de la Torre. Por supuesto que sale la perspectiva de género si es que está involucrada una mujer; sí me parece que es indispensable tener en cuenta las condiciones históricas, la supervivencia de cuestiones históricas de igualdad entre hombres y mujeres. Eso hay que tenerlo en cuenta siempre que el actor sea una mujer, que el trabajador sea una mujer. Creo

que a lo que apuntaba la pregunta tiene que ver con la redacción y si hay que duplicar en todos los casos el sujeto. O sea, hablar de los y las trabajadoras, que es algo que a mí, realmente, me parece que lo hace menos claro al lenguaje. Digamos, la permanente duplicación de los artículos, de los sustantivos, muchas veces, hace dificultosa la comprensión y quizás desvía la atención de lo que uno está tratando de decir. Dr. Posse. No digo "les", pero sí "las" y "los". Dr. Páez de la Torre. Desde luego que sí es una mujer, tenemos que redactar la sentencia hablando de "la trabajadora". De eso no tengo ninguna duda y es lo que hago realmente todos los días. Dr. Posse. La verdad, a la pregunta nada más que la leí, la transfiero. Le agradecemos, doctor. Dr. Páez de la Torre. Muchas gracias a todos. Ha sido un gusto. Se retira de la sala de entrevistas el doctor Juan M. Páez de la Torre. Doctora María Constanza Romero. Entrevista. Ingresa a la sala de entrevistas la doctora María C. Romero. Dr. Posse. Buenas tardes, doctora, bienvenida. Dra. Romero. Buenas tardes. Dr. Posse. Yo voy a empezar haciéndole una pregunta y una que hacen los ciudadanos. La pregunta es sencilla o no, porque a veces parece que no es tan sencilla. Dice así: "¿Qué piensa de la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales?" Dra. Romero. Para poder contestar a esa pregunta, primero debería poder saber a qué se refieren con lenguaje en perspectiva de género. Porque si hablamos de lenguaje neutro, para mí es un lenguaje con perspectiva de género; y un lenguaje inclusivo sería utilizar sustantivos que contengan el masculino y el femenino. Ahora, con respecto al uso de la "e", tengo mis reparos. Creo que una sentencia judicial contenga un lenguaje que respete o revele perspectiva de género es una obligación que tienen los jueces, impuesta por todo el compendio normativo vigente, por los tratados internacionales de Derechos Humanos, etcétera. Entonces, el lenguaje inclusivo entendido así, como identidad de género, que no tiene que ver con el sexo, es un lenguaje que se tiene que utilizar sin lugar a dudas en las resoluciones judiciales. Hoy se habla o ya sabemos que la estructura binaria del sexo es algo que ha quedado relegado al olvido, que es totalmente anacrónico, que no es lo mismo género que sexo y ese es un detalle no menor, hay que tenerlo en cuenta y se tiene que exteriorizar a través de las resoluciones judiciales. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Carlos Sale. Dr.

Sale. En la dinámica social ha surgido un nuevo actor últimamente, que es la inteligencia artificial. ¿Cómo cree usted que puede llegar a afectar este nuevo actor dentro del instituto laboral, dentro del Fuero Laboral, en el trabajo? Ya hay algunas reglamentaciones en Europa sobre esto, que me he puesto a leer. Dra. Romero. Sí, hay reglamentaciones. Se habla del reemplazo del hombre por la inteligencia artificial, de un salario universal, de cambiar, de reemplazar el trabajo como algo vinculado directamente a la persona históricamente. Yo lo veo muy lejano. Creo que la inteligencia artificial es y será una herramienta más, pero no creo que pueda reemplazar el trabajo humano en su totalidad. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Sale. Dr. Sale. ¿O pueda tener incidencia en el trabajo humano que requiera de algún tipo de reglamentación? Dra. Romero. Eso seguro, porque, además, de hecho lo que usted cuenta de lo que ha pasado en Europa es que han buscado la forma de legislarlo por el tema de cómo lo iban a legislar por las fuentes que toma la inteligencia artificial cuando elabora las respuestas. Ese es el tema central, la fidelidad de la fuente. Claramente estamos asistiendo a un momento revolucionario en todos los órdenes, de hecho, hablamos del lenguaje inclusivo, de cuestiones de género y lo tecnológico no nos escapa. Todos hemos visto lo que es el chat, si uno lo usa genera sorpresa y demás. El hombre claramente todas estas circunstancias hace que tengamos que deconstruirnos y que tengamos que reinventarnos; el impacto que pueda tener en términos reales a corto plazo con respecto a cómo está estructurada la sociedad o a la estructura que tiene el trabajo, me parece que no va a ser de gran incidencia, por lo menos ahora. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Racedo. Dr. Racedo. Con respecto a eso, hoy el Poder Judicial de Buenos Aires está utilizando el sistema Augusta que tiene inteligencia artificial para el dictado de sentencias, lo mismo la fiscalía de Buenos Aires usa un sistema que también reduce los tiempos al momento de dictar sentencias. Dra. Romero. Sí, lo he probado, o sea uno se mete en el chat, va intercambiando y va elaborando una resolución. Me parece imposible pensar en una resolución judicial que no tenga una actividad de reflexión, de razonamiento, de ponderación. Lo que hace el sistema es armar con datos objetivos, va esquematizando y estructurando respuestas, pero la tarea de valoración, la tarea del peso que puede tener la declaración de un testigo al lado de

una absolución o si coadyuva en el grado de convencimiento con respecto a otra prueba y demás, me parece que merece su reparo. Sí es cierto que se puede conseguir algún tipo de resultado, pero de ninguna manera puede ser equiparado a una sentencia hecha por un juez o una jueza. Dr. Posse. Se habla mucho en Apremios, por ejemplo, se la podría aplicar casi sin inconvenientes. Dra. Romero. Claro. Dr. Posse. Yo creo que tiene que haber una ponderación, pero efectivamente hay mucha gente que está insinuando que en Apremios o juicios en el fuero de Documentos y Locaciones sería aplicable y aceleraría los tiempos. Yo creo que tiene que haber intermediación del hombre, pero la inteligencia artificial se aplica hace en medicina con muchísimo éxito, en Barcelona se lo hace y es para pensarlo como respuesta a todo esto. Todo esto comparto. Dra. Romero. Sí totalmente, coincido. Dr. Posse. Tiene la palabra la doctora Seguí. Dra. Seguí. ¿Tiene alguna opinión sobre el estado de la legislación laboral en materia de género, en particular respecto al ejercicio de la protección, tutela, el ejercicio de la maternidad, de la paternidad y de los distintos modelos parentales sin que lo tenga que agotar al tema, porque es vasto y podemos hablar de muchas cosas? Dra. Romero. Hoy en el Congreso se está por discutir el tema de la licencia por paternidad para aumentarla. Sí lo he pensado y lo pienso, más que nada tiene que ver con esto que hablamos de los cambios revolucionarios a los que venimos asistiendo desde hace varios años, el hecho es materia de capacitación permanente y constante, incluso los fallos que salen con perspectiva de género siguen siendo fallos que son destacables justamente porque hay ahí una tarea interpretativa importante para poder dar respuesta a las situaciones que no están previstas en la legislación. Nosotros tenemos una ley de Contrato de Trabajo del año 1974 sancionada en el 74, aprobada en el 76 después de la dictadura, del golpe de Estado, son dos factores que a mi criterio ameritan por lo menos repensar la redacción de las normas, ni hablar del tema de injerencia de los Derechos Humanos, los tratados internacionales y los pronunciamientos judiciales. Es muy ilustrativo el prólogo que escribió el doctor Mario Ackerman en el libro de Liliana Litterio: "El Trabajo de las Mujeres" en dos frases, sin ánimo de parafrasearlo, dice: "No hace falta buscar demasiado para ver que el sujeto del contrato de trabajo es un obrero industrial, varón y adulto". Han pasado 50 años de

la ley del Contrato de Trabajo, claramente no ha habido reforma significativa en esos órdenes, con lo cual tenemos todavía una legislación que está atravesada por una ideología históricamente patriarcal que asigna determinados roles al hombre como proveedor y a la mujer como ama de casa. Eso creo que está claro. El Derecho material es la fuente formal del Derecho, las normas deberían recoger todas las modificaciones que operan en la realidad, porque están destinadas a regularla, a regirlas sobre todo sabiendo que los términos de la democracia, en Estado de derecho se mide con efectividad de derechos; por eso le decía también que me parece que hoy la flexibilización en la agenda de reforma no es prioritaria, hubo otras cosas que atender. En el año 2010 se ha sancionado en la Argentina la ley de matrimonio igualitario, la primera en Latinoamérica, hemos sancionado la ley de Identidad de Género, la ley de Técnica Médica de Reproducción Asistida, hay toda una tendencia y un movimiento doctrinario jurisprudencial, académico, catedrático; de hecho lo hemos tratado en la maestría destinado a deconstruir esto que ya habíamos hablado en la entrevista anterior de los patrones estereotipados de género que lo que hacen es negar derechos. La ley de Contrato de Trabajo es anacrónica en ese sentido. Dra. Seguí. Suficiente, doctora. Dra. Romero. Quisiera hablar también del tema de la filiación, de las distintas formas de filiación; hay filiación también por adopción. Entonces, no solamente quería cerrar diciéndole que es muy importante que los jueces fallen con perspectiva de género, que se expresen en términos que sean ajustados a la perspectiva de género, pero también es importante legislar con perspectiva de género. Dr. Posse. Muchas gracias doctora. Se retira de la sala de entrevistas la doctora María Constanza Romero. Doctora María Elina Nazar. Entrevista. Ingresa a la sala de entrevistas la doctora María Elina Nazar. Dr. Posse. Buenas tardes doctora. Tiene la palabra el doctor Sale. Dr. Sale. Doctora, en la dinámica social ha surgido un nuevo actor que es la inteligencia artificial, ¿cómo afecta esto, de acuerdo a su buen saber y entender, al derecho Laboral? Dra. Nazar. Todavía no se puede pronosticar, ese es el problema con la inteligencia artificial, es una tecnología de avanzada, es muy poderosa con resultados que todavía ni siquiera podemos estimar y lo transforma en algo, en primera instancia amenazante, diría. Yo creo que con lo que vamos a tener que lidiar de acá a muy poco tiempo, falta

poco tiempo para que de verdad tengamos injerencia de la inteligencia artificial en el Derecho. Nosotros no estamos acostumbrados, pero en otros lugares, en España, en Estados Unidos ya se está usando inteligencia artificial; y concretamente en el plano jurisdiccional lo que afectaría sería el derecho del juez natural, porque ya hay programas que resuelven, hay programas que uno le plantea el caso y el programa hace la sentencia. La inteligencia artificial saca una sentencia o a veces saca dos sentencias, a veces ocupa el lugar del juez, otras veces el del relator y sacan dos sentencias posibles. Creo que sí, eso afectaría como una garantía constitucional un principio porque no sería la decisión de una persona, sino la decisión de un algoritmo que además es secreto porque nosotros no sabemos cómo funciona. Entonces, es un desafío. Yo no le puedo decir si es bueno o malo, porque no tengo todavía, creo que nadie sabe, pero que se viene, se viene. Dr. Sale. Para mí es suficiente. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Martínez. Dr. Martínez. Doctora, ¿qué opinión tiene, en el recurso de casación, el requisito de la gravedad institucional para poder conceder? Dra. Nazar. No creo que sea tan cerrado el acceso a la revisión por la Corte. Sí es verdad que hay algunos supuestos que no reúnen completamente los requisitos y criterios de gravedad, pero cuando uno lo puede justificar o de verdad está afectando derechos constitucionales o derechos de otra índole que merezcan la decisión del tribunal máximo, creo que sí estamos en condiciones de acceder. No me parece generar ninguno de los requisitos como agraviantes o como impedimentos. La última instancia es extraordinaria que se supone y creo que sí sucede que la causa pasó por los ámbitos de conocimientos necesarios. Dr. Martínez. Muchas gracias. Dr. Posse. Tiene la palabra la doctora Seguí. Dra. Seguí. ¿Tiene alguna opinión del estado actual de la legislación laboral en materia de cuestiones de género, en particular en materia de tutela, de la maternidad, de la paternidad y de los distintos modelos parentales?, ¿cómo está esa legislación, tiene alguna opinión? Dra. Nazar. No está actualizada, hay como un sesgo patriarcal, le llamemos, en la legislación laboral o de un capítulo que se llama trabajo de las mujeres que se extiende a lo que dice trabajos de menores. No está actualizada, eso específicamente respecto de las mujeres, porque todas las prohibiciones, no se usan, tendría que ser extendida a todo el colectivo de

trabajadores. Había un proyecto de ley para modificar ese capítulo como así también el de licencias para que las licencias se extiendan tanto más allá del género, a la persona no gestante en el caso de nacimiento y más allá del género a la persona que tiene que cuidar a pequeños y también a mayores, porque el 10% de la población mayor de 60 años requiere de cuidados. Ahora mismo se está tratando en el Congreso una ley que va a modificar la ley de Contrato de Trabajo, se va a aplicar para autónomos, para trabajadores agrarios y trabajadoras de casas particulares para modificar todo el capítulo de licencia para ponerlo al día con las demás legislaciones, la legislación de identidad de género específicamente para que impacte en las licencias que se dan a los papás o a la otra persona gestante o cuidante, digamos, para que pueda ejercer el deber de cuidar. Es una mesa interministerial que ha hecho el proyecto bastante interesante, un proyecto de ley, se prevé que aumenten las licencias, no sólo eso, sino que no sean a cargo del empleador, sino que el sistema de la seguridad social sea el que se haga cargo de ese aumento de licencia que se pretende que se haga paulatino el aumento, no la madre, sino la persona no gestante, incluso que llegue a tener hasta 90 días de cuidado en caso de nacimiento de hijos y a lo largo del cuidado, por ejemplo, de los chiquitos hasta ocho años, 90 días en el año que es mucho en comparación a lo que tienen ahora. Es totalmente discriminatorio y sigue poniendo a la mujer, porque a veces lo hacen en beneficio de la mujer a las licencias, pero en realidad la están poniendo a las mujeres en un rol que tradicionalmente la saca de todo el mercado de trabajo. Dra. Seguí. Muchas gracias. Se retira de la sala de entrevistas la doctora María E. Nazar. Doctora María Gabriela Rodríguez Dusing. Entrevista. Ingresa a la sala de entrevistas la doctora María G. Rodríguez Dusing. Dr. Posse. Buenas tardes doctora. Tiene la palabra el doctor Sale. Dr. Sale. En primer lugar, felicitaciones por haber llegado a esta instancia ¿Es la primera vez? Dra. Rodríguez Dusing. No es la primera vez. Yo soy concursante de hace mucho tiempo atrás, empecé a concursar allá por el 2010, concursé en varios fueros; es más, soy juez en Documento y Locaciones en el Centro Judicial Monteros, pero tengo la trayectoria de haber rendido desde que comencé no solamente en Documentos, sino en el fuero Civil y en el fuero Laboral; mi primer terna fue en el fuero Laboral; después también

quedé en la terna del Juzgado Laboral de Monteros, ahí llegaron las dos ternas al Poder Ejecutivo y el que decidió Documentos y Locaciones fue el Poder Ejecutivo. También rendí para todos los nuevos juzgados laborales, bueno, ya en esa instancia renuncié, pero me había ido bastante bien en el orden de mérito en todos esos juzgados, por eso a pesar de ser juez en Documentos y Locaciones me encuentro ahora concursando en el fuero Laboral. Llama la atención toda la historia. Dr. Sale. La pregunta es la siguiente, ¿qué opinión tiene usted de la flexibilización laboral algo que ahora está muy boga y se habla mucho y cómo cree que eso afectaría, de alguna manera, si es que lo hace, al Derecho Laboral? Dra. Rodríguez Dusing. Entiendo que cada vez que nuestro país transita por momentos en donde se habla de reformas laborales, inmediatamente cada vez que se habla de este tema se pone o se levanta la bandera de la flexibilización laboral con todos los perjuicios que le traería aparejado al trabajador. Entiendo que es una cuestión política, cuando se presentan determinados partidos políticos y determinados proyectos de ley inmediatamente según el partido político que lo presente se habla de la flexibilización laboral y los perjuicios que esas leyes pudieran traer al trabajador. Lo que sí creo es que es necesario una reforma laboral, porque la ley tiene más de cuarenta y pico de años, la ley laboral que nos rige, y no cabe dudas que la situación cambió, que el mundo es otro, que las relaciones laborales son otras y lo que se trata permanentemente de hacer, es parchar, adaptar, tratar de encuadrar una ley pensada en otros paradigmas, porque el paradigma cambió. No quiero hacer ningún tipo de comentario político referido sobre el tema, pero creo que siempre cuando se presentan proyectos de reformas de la ley laboral se pone el tema de la industria del juicio o el tema de la flexibilización laboral como que van a producir perjuicios en los trabajadores y yo creo que hay que aggionarse, necesitamos que nuestros legisladores también asuman la realidad de los tiempos, porque los jueces aplicamos las leyes que dictan nuestros legisladores y si invadimos esa esfera, también podemos excedernos en este principio de división de poderes republicanos. En términos generales esa es mi opinión. Creo que generalmente cuando se habla de flexibilización laboral se engloba un montón de cosas con la bandera de que va a perjudicar al trabajador, cuando en realidad creo que hay que tratar tema por tema

y, obviamente, readecuar la ley a las nuevas realidades que se vienen, estamos transitando. Dr. Sale. Perfecto. Para mí es suficiente. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Martínez. Dr. Martínez. ¿Qué le mejoraría al Código Procesal Laboral con referencia a la última modificación? Dra. Rodríguez Dusing. No hace tanto tiempo atrás, en el 2017 hubo una reforma muy profunda en el fuero Laboral en donde se cambió el sistema de instancia única por el de doble instancia y el sistema siguió siendo escritural; en el ínterin vino la pandemia, la reforma del Código Procesal Civil, primero a través de la acordada y después ya se comenzó a regir en noviembre del año próximo pasado. Entiendo que con la reforma del Código Procesal Civil hay un cambio de paradigma en donde la oralidad necesariamente se impone como así también la inmediación, la oralidad, la celeridad, todos los principios propios que están en el Título Preliminar de ese Código Procesal Civil y Comercial. Ahora bien, nosotros sabemos que el artículo 14 del Código Procesal Laboral hace una remisión a los principios del Código Procesal Civil, y sabemos que a fin de año hubo una reforma porque en el fuero se planteó que no se podía aplicar la oralidad y más que la oralidad, la inmediación en el sentido que el juez estuviera presente en todas las audiencias. En esta reforma que se introduce a fin del año pasado se establece que el juez puede delegar su presencia en las audiencias de absolución de posiciones y de producción de pruebas; y además también se termina con la remisión en materia de pruebas de las disposiciones del Código Procesal Civil y se legisla sobre cómo producir la prueba en el ámbito del fuero laboral. Yo con mi experiencia, si bien en otro fuero, entiendo que la oralidad y la inmediación deben existir, que hay que hacer el intento de que los jueces estén en todas las audiencias. Dentro del Centro Judicial Monteros, hay veces que en algunas oportunidades subrogo el fuero laboral y la doctora tiene la impronta de estar ella en todas las audiencias de producción de pruebas y creo que es la mejor manera para que el juez pueda realmente cumplir con ese mandato, eso por un lado; y por otro lado, la oralidad también debería llegar ya en la etapa de producción de la pruebas, lo que pasa que todo implica un cambio de paradigma, un sistema de audiencias, un cambio de agenda; yo hablaba justamente hoy con mucha gente que trabajaba en los juzgados laborales nuevos y contaban cómo con la compensación de causas los

juzgados viejos pudieron tener más tiempo para tener audiencias mientras que ahora se saturaron los juzgados nuevos. Entonces, creo que es toda una cuestión de organización, de gestión. Entiendo que esos serían los puntos importantes que tendrían que ir en la reforma. Dr. Martínez. Muchas gracias. Dr. Posse. Tiene la palabra la doctora Seguí. Dra. Seguí. ¿En materia de legislación laboral actual, tiene usted alguna opinión sobre el estado y la legislación del trabajo relativa a las cuestiones de género, en particular a la tutela del ejercicio de la maternidad, de la paternidad y de los distintos modelos parentales, no lo tiene que agotar al tema, solamente darnos una opinión? Dra. Rodríguez Dusing. Cuando nosotros hablamos de la protección de la maternidad y de la paternidad en el marco del derecho laboral actual, sabemos que la situación es bastante despareja para los trabajadores; primero, porque no todos están en nuestra realidad, hay muchos trabajadores que están fuera del circuito de la formalidad los cuales quedan totalmente desprotegidos, hay muchos monotributistas, autónomos que con el argumento de que son independientes quedan fuera del marco de la protección. Vamos a la mitad que está dentro del inciso mínimo de la LCT. En la LCT, como bien ya decía anteriormente es una ley que hace más de 40 años protege a la maternidad dando licencias a la madre gestante, da una licencia de 90 días distribuidos y está por debajo del piso establecido por el convenio de la OIT, creo que es el 187 que establece que tienen que ser 98 días. Además, establece licencias por paternidad de dos días. Lo que nosotros vemos es que es desparejo porque depende de dónde trabaje el empleado va a tener una cobertura diferente. Por ejemplo, las mujeres que trabajan en el Poder Judicial tienen una licencia por maternidad de 6 meses, los padres que trabajan en el Poder Judicial tienen una licencia por paternidad de 15 días corridos, pero sin perjuicio de ello, hoy ya no se habla de licencias por maternidad ni licencias por paternidad, sino se habla del derecho de cuidado y esta manera en que nuestra ley legisla el derecho del cuidado lo que está haciendo es reproducir desigualdades, reproducir estereotipos en donde quién se quedaba a cuidar al niño en la casa, era la madre y el padre es el que salía a trabajar; entonces, en los sistemas más modernos como en Uruguay, como en Suecia, en realidad se habla de cuidador, ya no de licencia de madre o de padre y se distribuyen esas

licencias entre el padre y la madre; es más, se crean estímulos e incentivos para que los padres también queden realizando esas tareas de cuidado. En nuestra propia legislación estamos dando un paso hacia ese lugar con la ley de teletrabajo, porque en esta ley hay un artículo que habla ya del derecho de cuidado, sin hablar de madre o padre habla del progenitor que tiene a cargo un menor con todos los problemas que tiene esa ley, pero ya se introduce la terminología del derecho al cuidado y esto tiene que ver con lo que hablábamos al principio de que es necesario modificar la ley de Contrato de Trabajo. Por ejemplo en este tema del derecho al cuidado, hay varios proyectos que se presentaron con un abanico muy diferente de soluciones, pero el tema es que hay que salir del estereotipo; inclusive la ley de Contrato de Trabajo solamente habla de la madre gestante, no habla de la fertilización asistida, no habla de la adopción, no habla de los nacimientos múltiples, no habla de los chicos down y lo mismo con el tema del padre; por eso hay que reformar, pero hay que hacerlo con mucho estudio, con mucha profundización. Argentina a través de nuestra Constitución Nacional incorporó en su ordenamiento jurídico un sin número de tratados internacionales de los cuales hay un principio que es muy claro que es el de la no regresividad; cualquier ley que quite derechos es inconstitucional y cualquier juez debe así declararlo. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Sánchez. Dr. Sánchez. Cuando usted habló de oralidad, mencionó que la presencia del juez le parecía muy importante y que era por una cuestión de gestión y de organización. Usted tiene experiencia en normas ISO en su juzgado, ¿cómo impactó esa experiencia? Dra. Rodríguez Dusing. En mi juzgado, nosotros iniciamos el año pasado, a raíz de la Acordada 125/ 2022 de la Corte que invitó a las distintas unidades jurisdiccionales a incorporarse al proceso de certificación de las normas ISO, comenzamos con ese trabajo, un trabajo que advierto que no es nada fácil ni sencillo y que lleva mucho tiempo, pero que implica hacer un trabajo desde dentro de la unidad jurisdiccional, estudiar el entorno, las condiciones internas y externas que generan yerros y oportunidades en una unidad jurisdiccional, replantearnos todos las actividades que se hacen en la unidad jurisdiccional, ¿qué significa certificar normas ISO?, significa implementar en esa unidad un sistema de gestión de calidad. Este sistema de gestión de calidad significa estandarizar procesos; uno

tiene que cambiar la estructura de pensamiento y uno cuando iba a un juzgado veía personas que realizaban distintas actividades, el que recibe el escrito, el que decreta, el que envía una cédula. Cuando uno quiere implementar un sistema de gestión advierte que en realidad lo que se está realizando en esa unidad jurisdiccional son procesos; entonces, lo que debe hacer es identificar cuáles son esos procesos claves que se hacen en esa unidad; en términos generales en los juzgados hay un proceso de entrada, un proceso de salida, un proceso de resolución de sentencias sobre decretos y un proceso de gestión de audiencia, una vez que usted identifica esos procesos claves, los estandariza y esto crea indicadores para poder medirlos y una vez que los mide puede fijar objetivos de calidad; entonces yo puedo determinar que en mi juzgado pretendo como objetivo de calidad que el 80 o el 90% de las entradas se le asigne un trámite en el término de 24 horas, como yo tengo estandarizado el proceso, lo puedo medir y puedo ir controlando el cumplimiento de esos objetivos. Además, también me parece que hay un elemento muy importante en la certificación de las normas ISO que es incorporar las encuestas de satisfacción de los usuarios y medir la satisfacción del usuario y en función de todas las quejas, las críticas y las no conformidades que nosotros decimos que surgen de los usuarios, el sistema se retroalimenta y se modifica. Traté de hacer un resumen. No sé si se entendió. Dr. Posse. Le voy a hacer una pregunta que hace la ciudadanía. ¿Qué piensa de la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales? Dra. Rodríguez Dusing. Yo soy una convencida porque lo hago en mi sentencia, que más allá de la parte resolutiva como corresponde que se haga en los términos de derecho, entiendo que las resoluciones judiciales también deben ir redactadas en lenguajes claro y sencillo; y cuando de perspectiva de género hablamos, creo que es muy importante que el destinatario de esa resolución judicial que, tal vez, para un abogado sencillamente dice: Hacer lugar a la demanda o no hacer lugar a la demanda, es necesario que esta mujer que seguramente hablamos de perspectiva de género fue víctima de algún tipo de violencia laboral, reciba con un lenguaje claro y sencillo la explicación y los motivos del por qué sí o del por qué no se le rechaza la pretensión. Yo creo que los ciudadanos y las ciudadanas merecen entender nuestras sentencias y eso tiene que ver también con el tema de la oralidad.

Yo estoy tratando de implementar en algunos juicios las sentencias orales, que la gente reciba en la cara, que el juez lo mire y con lenguaje claro y sencillo le explique el por qué sí o el por qué no de su pretensión, me parece que sí hace a estos principios de tutela judicial efectiva que tanto pregonamos que son los ejes de nuestro accionar. Dr. Posse. Gracias doctora. Se retira de la sala de entrevistas la doctora María G. Rodríguez Dusing. Doctor Rubén Darío Aquino. Entrevista. Ingresa a la sala de entrevistas el doctor Rubén D. Aquino. Dr. Posse. Buenas tardes doctor. Le voy a hacer la pregunta de los ciudadanos ¿Qué piensa de la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de las resoluciones judiciales? Dr. Aquino. Me parece que en realidad debería referirse la pregunta a qué pienso del lenguaje llano en las sentencias y de la perspectiva de género. Las reglas de Brasilia nos dicen que el lenguaje debe ser claro, llano, accesible al ciudadano en este caso el destinatario de la sentencia va a ser el trabajador, entonces sabemos que las condiciones económicassociales del trabajador impiden entender sentencias que tienen lenguaje demasiado técnico, entonces sin perder la riqueza técnica, la sentencia debe tener un lenguaje que permita el entendimiento a quién va destinada. Y esta situación también nos permite acercar la justicia al ciudadano, en virtud de los principios de transparencia y la forma republicana de gobierno nos exige que el Poder Judicial rinda cuenta y entre ésta, una de las consecuencias es que la sentencia sea entendible para todos, sin necesidad de la interpretación o intermediación del abogado que, más o menos, pueda entender a qué apunta y la fundamentación por supuesto. Y respecto de la perspectiva de género creo que hay que poner un concepto más amplio en la sentencia, la debe incluir y además no excluir otras perspectivas de género. Las sentencias deben poner su eje en la persona, en el ser humano y a partir de allí interpretar las normas sustanciales, procesales con ese sentido de humanidad; y este sentido de humanidad nos va a permitir abordar una sentencia con perspectiva de género, con perspectiva social del derecho, porque hay también todo un colectivo vulnerable que no solo se limita a la situación de la mujer, sino que podemos incluir la ancianidad y la discapacidad; entonces también debe contemplar y este es un mandato de la Constitución Nacional que nos obligan a analizar la convencionalidad y constitucionalidad de las

normas y de las situaciones que traen en conflicto y que se resuelven en la sentencia. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Sale. Dr. Sale. Doctor, en la dinámica social ha surgido un nuevo actor que es la inteligencia artificial, ¿cómo cree usted que esto influye, puede llegar a influir en el derecho laboral? Dr. Aquino. Los avances tecnológicos como hoy están planteados no tienen techo, no tienen límites, no sabemos dónde van a terminar; grandes propietarios de las empresas como Google o Facebook dicen que es complejo y están exigiendo una reglamentación, porque no sabemos hacia dónde apunta y dónde va a terminar. Yo creo que la tranquilidad mía es que jamás va a reemplazar al ser humano en el análisis y valoración de una experiencia, de una prueba, pero sí creo que son útiles los elementos informáticos y tecnológicos para facilitar el tratamiento del expediente, el avance, siempre todos aquellos avances que contribuyan a que se haga justicia son bienvenidos. En ese sentido entiendo que existen programas actualmente que permiten el ingreso de expedientes, que decretan, que, más o menos, analizan cuál es el sentido de las peticiones y trabajan en consecuencia, pero siempre van a necesitar del ser humano para el debido control. Dr. Sale. Me parece que el derecho laboral debería velar por la salud física y psíquica de los trabajadores que de alguna manera son sometidos a esta inteligencia artificial en esta labor diaria que es muy a corto plazo, no es que va a pasar dentro de muchos años y quizás más temprano que tarde ya estén aplicando en el trabajo inteligencia artificial que por ahí, de alguna manera, habría que ponerle alguna restricción en algunos casos especiales. Dr. Aquino. Necesitamos una legislación que vaya previendo posibles problemáticas, por ejemplo, lo que está de moda son los que atienden los llamados por teléfonos, se le hace consulta, responden, incluso hasta pueden programar en reclamos concretos que usted haga y va a reemplazar al trabajador específico de los call center que está atendiendo. Entonces, sí necesitamos; por ahora hay un vacío, necesitamos una reglamentación porque para encauzarla a los fines prácticos, no que sea perjudicial para el trabajador o para la justicia. Dr. Sale. Bien. Dr. Posse. Tiene la palabra la doctora Seguí. Dra. Seguí. En materia de legislación laboral, para que haga una síntesis, ¿considera que habría o no que hacer reformas en materia de legislación del trabajo para contemplar cuestiones de género, en particular la tutela del ejercicio

de la maternidad, de la paternidad y los distintos modelos parentales cómo ve la legislación? Dr. Aquino. El artículo 7 de la Ley 16485 establece la obligación del Estado, de los jueces del Poder Judicial de fallar con perspectiva de género, y a partir de ahí en virtud de las convenciones internacionales es una obligación, es una responsabilidad internacional de adoptar todas las medidas necesarias a fin de evitar situaciones de vulnerabilidad de la mujer y discriminación. En materia específicamente de protección de la maternidad la LCT establece este régimen de protección y de presunciones de acuerdo a si se ha producido el despido o no. Sí, yo creo que la protección puede, más allá del tiempo de sospecha que establece la LCT; si bien hay jurisprudencia de la Corte en donde nos dice que se distribuye en forma desigual las cargas probatorias en tanto y en cuanto acreditemos un indicio que nos haga presumir la existencia de un despido discriminatorio y a partir de allí invertirle la carga probatoria en donde la empleadora debería demostrar que no existen otras causales diferentes o que existe razonablemente una causal que justifica el despido. Yo creo que en materia de legislación podemos ahondar un poquito más en aquellas situaciones que cargan sobre la mujer embarazada, por ejemplo, la prueba de acreditar efectivamente el estado de embarazo antes del despido, es una prueba difícil y que a veces define la procedencia o no, y muchas veces la jurisprudencia de cámara lo flexibiliza a este requisito formal que es notificar, porque siempre el despido se produce ante la sospecha del empleador de un estado de embarazo de la mujer trabajadora. Entonces, yo creo que por ahí podrían venir las reformas legislativas en el sentido de crear un mecanismo más idóneo para la protección de la trabajadora que no sea a partir de la notificación del estado de embarazo o que no se limite a este periodo de meses anteriores o posteriores al embarazo. Dr. Posse. Gracias, doctor. Se retira de la sala de entrevistas el doctor Rubén D. Aquino. Doctor Víctor Daniel Mascaró. Entrevista. Ingresa a la sala de entrevistas el doctor Víctor D. Mascaró. Dr. Posse. Buenas tardes doctor. Vamos a empezar con las preguntas que hace la ciudadanía. La pregunta es la siguiente: ¿Qué piensa de la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales? Dr. Mascaró. Entiendo que la pregunta es medio amplia, medio ambigua, pero todo lo que es perspectiva de

género es bienvenido, es la tendencia nacional y mundial que nos estamos abocando a todo lo que es la perspectiva de género, o sea que lo veo con buenos ojos y le abro los brazos a este tema. Dr. Posse. Digamos que está de acuerdo. Dr. Mascaró. Sí. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Sale. Dr. Sale. En esta nueva dinámica social aparece un nuevo actor que es la inteligencia artificial y efectivamente, ¿cómo cree usted que puede llegar a afectar algunos derechos laborales si es que cree, si lo haría, este nuevo instituto, esta nueva forma de ciencia respecto de la relación laboral, de la relación de trabajo que puede tener un trabajador en una empresa? Dr. Mascaró. La inteligencia artificial es una eclosión que todavía no sabemos los alcances que puede llegar a tener, es algo que recién está haciendo sus primeras puntas, no sabemos hasta dónde puede llegar y hasta dónde puede afectar. Yo creo que el Internet en su momento fue lo que equivaldría a una revolución industrial de los siglos pasados donde todos nos tuvimos que acomodar y al principio del Internet tampoco sabíamos los alcances y pensábamos que con una persona se iban a terminar muchas fuentes de trabajo. Yo creo que la inteligencia artificial vino también para sumar, hay que ver qué alcance tiene, ir controlándola, haciendo la marcación de cerca. Uno de los creadores de la inteligencia artificial pidió que se la vaya controlando, que vayamos poniéndole límite a la inteligencia artificial. Entonces, es un arma que puede ser muy útil usada en el buen sentido y puede ser muy peligrosa si no la sabemos controlar, medir y poner los límites claros. Dr. Sale. Efectivamente ya en Europa le están poniendo límites en lo que se refiere al derecho laboral. El Parlamento europeo ya ha reglamentado algunos casos de inteligencia artificial que empieza a conocer las emociones de los empleados. Entonces, en ese marco y a los efectos de salvaguardar la psiquis de los trabajadores es que el Parlamento europeo ha dictado alguna serie de reglas, de reglamentaciones prohibiendo que la inteligencia artificial haga determinadas cosas con un trabajador. Dr. Mascaró. En malas manos puede ser algo muy peligroso; la verdad que con todo lo que escuché se puede hacer videos de personas hablando cualquier cosa; si no se le pone un límite se puede desvirtuar y entraríamos en un embrollo. Dr. Posse. ¿La inteligencia artificial puede hacer una sentencia, está en condiciones de reemplazar a un juez? Dr. Mascaró. No. Por ahora nosotros tenemos algo que la computadora

no tiene, que es el raciocinio, es todo por algoritmos que sacan una conclusión. El tema nuestro que tocamos no es dos más dos, sino que el juez tiene que tener una participación fundamental interpretando la realidad cuando redacta la sentencia. Dr. Posse. Tiene la palabra la doctora Seguí. Dra. Seguí. Doctor, pensando seriamente, debería cambiar mucho la realidad y el derecho para hacerlo posible, porque si uno redujese la conflictividad que es protegida, el modo de protección, es decir habría que hacer un derecho nuevo para que la máquina dicte sí o no. Dr. Posse. Comparto con todos los que están acá, hay una cosa que no va a tener nunca la inteligencia artificial que es la sensibilidad. Dr. Mascaró. Exactamente, la valoración, la subjetividad que pueda tener uno. Tengo entendido que hay un juzgado que está intentando. Dr. Posse. Hay algunos fueros en donde se puede aplicar. Gracias, doctor. Se retira de la sala de entrevistas el doctor Víctor D. Mascaró. Doctor Carlos Luis Álvarez. Entrevista. Ingresa a la sala de entrevistas el Doctor Carlos L. Álvarez. Dr. Posse. Buenas tardes doctor. Le voy a formular la pregunta de la ciudadanía. Dice así: ¿Qué piensa de la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales? Dr. Álvarez. Le pido una aclaración: ¿se refiere a "todes"? Dr. Posse. No es mi pregunta, es de la ciudadanía. Dr. Álvarez. Yo creo más en la redacción con lenguaje claro, más que en lenguaje inclusivo. El lenguaje claro es una sentencia en donde los argumentos, la resolución, no dejan de tener el tecnicismo necesario para poder resolver, pero finalmente puede ser entendida no solo por el letrado, sino por la parte específicamente. No estoy de acuerdo con los fallos que se confeccionan en forma de cuentos. Yo creo que el fallo tiene que tener las partes correspondientes: la resulta, los considerandos, con sus argumentos correspondientes. La redacción tiene que ser en lenguaje claro. Dr. Posse. No hemos visto fallos como cuentos, ¿no? Dr. Álvarez. Hay un antecedente en Misiones en el cual se cuenta como una especie de cuento para un caso de adopción, donde la menor necesitaba saber los antecedentes de los progenitores. Lo pidió y, finalmente, como no era mayor de edad, pero por el derecho a ser escuchado, le cabía revocarlo. Dr. Posse. Hay un fallo de la doctora Rey Galindo, pero no es como un cuento. No está de acuerdo, entonces. Dr. Álvarez. No. Sí en cuanto a redacción en lenguaje claro que implica resolver y explicar. Dr.

Posse. Estamos hablando, concretamente, de Derecho Laboral, que tiene sus particularidades. Dr. Álvarez. Un lenguaje llano, pero con una técnica de argumentación. O sea, digo esto porque valoro esto, en función de esto, de este artículo, de esta norma, y valorando la prueba, pero en un lenguaje llano. Dr. Posse. ¿Y se lo diría oralmente al trabajador? Dr. Álvarez. Si es necesario, por supuesto que sí, y le explicaría. Dr. Posse. Explicarle, nada más, hacer una sentencia delante del trabajador: "Usted no tiene razón en el reclamo que está haciendo por esto, por esto y por esto". Dr. Martínez. ¿Dictaría una sentencia en forma oral? Dr. Álvarez. Sí, depende del tipo de proceso. Dr. Sale. En Penal, a veces se hace eso. Dr. Álvarez. En el proceso Civil se dictó una sentencia, una vez finalizada la audiencia. Yo creo que hay casos en los que no están discutidos algunos rubros, y a lo mejor sí solamente intereses. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Sale. Dr. Sale. En esta dinámica social, en la cual va apareciendo la inteligencia artificial como algo nuevo, como algo que se está metiendo en nuestras vidas día a día, quiero preguntarle ¿cómo cree usted que puede llegar a afectar los derechos laborales, si es que puede llegar a afectar; y si usted piensa que, en su caso, ¿requeriría algún tipo de reglamentación o algo por el estilo? Dr. Álvarez. Yo creo que toda implementación tecnológica o todo desafío tecnológico nuevo siempre tiene que ser bienvenido, receptado positivamente; y como todo nuevo vínculo o nueva relación debe estar reglamentado. Yo no creo en la dicotomía o en el binarismo ese de inteligencia artificial o trabajo humano; yo creo que, en realidad, se deben integrar la inteligencia artificial con el trabajo humano. Es lo que pasa, por ejemplo, con el caso de la aplicación de la inteligencia artificial a los procesos o a las resoluciones judiciales. Este año, en Río Negro, se empezó a implementar en los procesos monitorios y en algunos procesos de ejecución fiscal la sentencia mediante inteligencia artificial. Creo que todo es perfectible, creo que hay determinados momentos de análisis del proceso, particularmente en la valoración probatoria, por ejemplo, en la testimonial con respecto a la inmediatez, donde la inteligencia artificial no va a tener la parte emocional necesaria para poder hacer la valoración o la sana crítica racional que necesita al momento de dictar sentencia. Dr. Sale. Esto viene a colación porque en España, por ejemplo, ya se está reglamentando esto, en

tanto se aplica la inteligencia artificial en la relación de trabajo, en algunas empresas; y a los efectos de evitar, digamos, de alguna manera, problemas o daños psicológicos a las personas, sí se está poniendo una reglamentación en estos temas. Dr. Álvarez. Le cuento un precedente, no judicial. La prescindencia de algunos locutores televisivos, donde la inteligencia artificial es, finalmente, con hologramas, la que transmite la información con la voz de ese periodista. Dr. Sale. En México hay algo así. Dr. Álvarez. No recuerdo el lugar. Y el periodista finalmente reclama porque están haciendo uso de su voz. El tema es cómo congeniamos la inteligencia artificial sin que el trabajador pierda esa fuente de trabajo. Y ahí retomo con el tema de la flexibilización: flexibilizar no siempre lleva al detrimento de derechos laborales. Dr. Posse. Muchas gracias, doctor. Se retira de la Sala el doctor Carlos L. Álvarez. Siendo horas16:50 se decidió realizar un cuarto intermedio para efectuar la deliberación sobre las puntuaciones a asignar. Reanudada nuevamente la sesión los consejeros resolvieron asignar las siguientes calificaciones a los entrevistados: **1) Juan Manuel Páez de la Torre 9 puntos.** Los consejeros tuvieron en cuenta para así puntuarlo sus respuestas destacadas. Su consideración sobre los proyectos de flexibilización laboral y reforma laboral. Su perspectiva respecto a la posible aplicación y necesidad de regulación de la Inteligencia Artificial en el ámbito del trabajo. Su pensamiento sobre la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales. Su mirada sobre la necesidad de fundamentación de los recursos de casación en casos de gravedad institucional **2) María Constanza Romero 10 puntos.** Para así calificar a la concursante los consejeros tuvieron en cuenta sus respuestas sobresalientes. Su mirada sobre los proyectos de flexibilización laboral y reforma laboral. Su visión respecto a la posible aplicación y necesidad de regulación de la Inteligencia Artificial en el ámbito del trabajo. Su pensamiento sobre la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales. Su opinión sobre la necesidad de fundamentación de los recursos de casación en casos de gravedad institucional **3) María Elina Nazar 9,50 puntos.** Los consejeros tuvieron en cuenta para así calificar a la aspirante sus respuestas distinguidas. Su perspectiva sobre los proyectos de flexibilización laboral y reforma laboral. Su consideración respecto a

la posible aplicación y necesidad de regulación de la Inteligencia Artificial en el ámbito del trabajo. Su pensamiento sobre la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales. Su mirada sobre la necesidad de fundamentación de los recursos de casación en casos de gravedad institucional **4) María Gabriel Rodríguez Dusing 10 puntos.** Para así puntuarlalos consejeros entendieron que sus respuestas fueron sobresalientes. Su consideración sobre los proyectos de flexibilización laboral y reforma laboral. Su perspectiva respecto a la posible aplicación y necesidad de regulación de la Inteligencia Artificial en el ámbito del trabajo. Su pensamiento sobre la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales. Su opinión sobre la necesidad de fundamentación de los recursos de casación en casos de gravedad institucional **5) Rubén Darío Aquino 9 puntos.** Se consideraron sus respuestas distinguidas. Su consideración sobre los proyectos de flexibilización laboral y reforma laboral. Su mirada respecto a la posible aplicación y necesidad de regulación de la Inteligencia Artificial en el ámbito del trabajo. Su pensamiento sobre la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales. Su mirada sobre la necesidad de fundamentación de los recursos de casación en casos de gravedad institucional **6) Víctor Daniel Mascaró 8 puntos.** Se consideraron sus respuestas destacadas. Su opinión sobre los proyectos de flexibilización laboral y reforma laboral. Su enfoque respecto a la posible aplicación y necesidad de regulación de la Inteligencia Artificial en el ámbito del trabajo. Su pensamiento sobre la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales. **7) Carlos Luis Álvarez 8 puntos.** Los consejeros tuvieron en cuenta para así calificar al aspirante sus respuestas distinguidas. Su visión sobre los proyectos de flexibilización laboral y reforma laboral. Su perspectiva respecto a la posible aplicación y necesidad de regulación de la Inteligencia Artificial en el ámbito del trabajo. Su pensamiento sobre la aplicación del lenguaje con perspectiva de género en la redacción de resoluciones judiciales. En base a las calificaciones asignadas el orden de mérito definitivo del concurso n° 254 quedó conformado de la siguiente manera: 1.-Páez de la Torre, Juan Manuel 86,79 puntos; 2.- Romero, María Constanza 77,63 puntos; 3.-Nazar, María Elina 76,70 puntos; 4.-Rodríguez

Dushing, María Gabriela 76,63 puntos; 5.-Aquino, Rubén Darío 73,405 puntos 6.-Mascaró, Víctor Daniel 65,53 puntos; 7.-Álvarez, Carlos Luis 63,205 puntos. El orden de mérito definitivo fue aprobado con el voto de los consejeros Pecci, Sale, Martínez y Posse. No habiendo más asuntos para tratar, se da por finalizada la reunión, suscribiendo los consejeros presentes de conformidad siendo las 17:55 horas.

DR. JORGE C. MARTINEZ
CONSEJERO TITULAR
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

DR. CARLOS SALE
CONSEJERO TITULAR
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

DR. EUGENIO RACEDO
CONSEJERO SUPLENTE
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

DRA. MALVINA SEGUI
CONSEJERA SUPLENTE
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

LEG. NADIMA PECCI
CONSEJERA SUPLENTE
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

ANTE MI DOY FE

MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA