

**ACTA N° 470.** Lugar, fecha y hora de inicio. A los siete días de octubre de 2024, siendo horas 10:30, el Consejo Asesor de la Magistratura abre su sesión cuatrocientos setenta bajo la presidencia del **Dr. Daniel Posse**. **Asistentes:** **Leg. Mario Leito** (titular por la mayoría parlamentaria); **Leg. Manuel Courel** (titular por la minoría parlamentaria); **Dr. Rodolfo Movsovich** (titular por los magistrados del Centro Judicial Capital); **Dra. Estela Giffoniello** (suplente 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. Eugenio Racedo** (titular por los abogados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros); **Dr. Carlos Arias** (suplente por los abogados del Centro Judicial Capital) y **Dr. Mario Choquis** (suplente por los abogados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros). Conectada a través de plataforma zoom se encuentra la **Leg. Sara Assan** (titular por la mayoría parlamentaria). **ORDEN DEL DÍA:** 1. A consideración acta de la sesión anterior. 2. Concursos n° 284 (Juzgado en lo Civil en Familia y Sucesiones II Nominación del Centro Judicial Monteros), 307 (Juzgado en lo Civil en Familia y Sucesiones del Centro Judicial Concepción), 308 (Juzgado en lo Civil en Familia y Sucesiones del Centro Judicial Monteros) y 323 (Juzgado Civil en Familia y Sucesiones VII Nominación del Centro Judicial Capital): elevación de temas al Poder Ejecutivo Provincial. 3. Concurso n° 339: Juzgado en lo Civil y Comercial Común III Nominación del Centro Judicial Capital: llamado a inscripciones. 4. Concurso n° 321 (Defensoría Oficial de Niñez, Adolescencia y Capacidad Restringida II Nominación del Centro Judicial Capital) y 328 (Vocalía de Cámara de Apelaciones en lo Civil en Familia y Sucesiones Sala II del Centro Judicial Capital): borradores de acuerdos resolviendo impugnaciones. 5. Concursos n° 325 (Cámara de Apelaciones en lo Civil en Documentos y Locaciones Sala II del Centro Judicial Capital), n° 333 (Juzgado en lo Civil y Comercial Común VI Nominación del Centro Judicial Capital), n° 331 (Juez/a de Ejecución del Colegio de Jueces Penales del Centro Judicial Capital), n° 332 (Juez/a del Colegio de Jueces Penales del Centro Judicial Capital): a consideración borradores de actas de evaluación de antecedentes. 6.

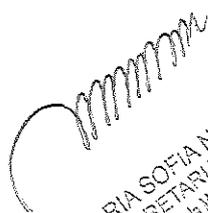


Dra. MARÍA SOLEDAD WACUL  
SECRETARÍA  
CONSEJO ASESOR de la MAGISTRATURA

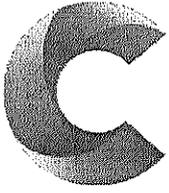
Licitación Pública n° 03/2024 expediente n° 0313-930-2024 “Adquisición de Bienes para el Área de Sistemas y Tecnología del Consejo Asesor de la Magistratura” y Licitación Pública n° 02/2024 expediente n° 0279-930-2024 “Servicio de Mantenimiento y Asistencia Técnica para los Equipos VRF LG del edificio del Consejo Asesor de la Magistratura”. 7. Plan de actividades Escuela Judicial. 8. Concursos n° 272 (Juzgado del Trabajo del Centro Judicial del Este) y n° 314 (Juzgado del Trabajo I Nominación del Centro Judicial Concepción): etapa de entrevistas personales. Concursantes a entrevistar: 1 D’AMATO, ANDREA ROXANA; 2 IÑIGO, GABRIELA VIVIANA; 3 MARQUETTI, LUIS ALBERTO; 4 MASCARÓ, VÍCTOR DANIEL; 5 NOGUERA, FEDERICO; 6 PILO, MARÍA SILVINA; 7 RIVERO, RAMÓN RICARDO; 8 ROBLES, CÉSAR LUIS; 9 SANDOVAL, ANDREA PIERINA; 10 VERA, FERNANDO ANTONIO. **DESARROLLO DE LA SESIÓN:**

**1. A consideración acta de sesión anterior.** El Presidente Dr. Posse señaló que todos los señores consejeros recibieron el acta por correo electrónico y que si no hay observaciones, se la dará por aprobada. Los consejeros estuvieron de acuerdo. **2. Concursos n° 284 (Juzgado en lo Civil en Familia y Sucesiones II Nominación del Centro Judicial Monteros), 307 (Juzgado en lo Civil en Familia y Sucesiones del Centro Judicial Concepción), 308 (Juzgado en lo Civil en Familia y Sucesiones del Centro Judicial Monteros) y 323 (Juzgado Civil en Familia y Sucesiones VII Nominación del Centro Judicial Capital): elevación de ternas al Poder Ejecutivo Provincial.** El Presidente sometió a consideración los borradores de acuerdo elevando las ternas de los concursos 284 integrada por 1) Acosta, 2) Amaya y 3) De Mari; 307 integrada por 1) Acosta, 2) Moreira y 3) Bobillo Odstricil; 308 integrada por 1) Acosta, 2) Moreira y 3) Caillou Chávez y 323 integradas por 1) Trabadelo, 2) Acosta y 3) Sokolic. Los acuerdos fueron aprobados. **3. Concurso n° 339: Juzgado en lo Civil y Comercial Común III Nominación del Centro Judicial Capital: llamado a inscripciones.** El presidente informó que se encontraba vacante el cargo a partir de la jubilación de la Dra. Gasparotti. La inscripción se desarrollará entre el 10 y el 21 de octubre del corriente. El acuerdo se aprobó. **4. Concurso n° 321 (Defensoría Oficial**

de Niñez, Adolescencia y Capacidad Restringida II Nominación del Centro Judicial Capital) y 328 (Vocalía de Cámara de Apelaciones en lo Civil en Familia y Sucesiones Sala II del Centro Judicial Capital): borradores de acuerdos resolviendo impugnaciones. El Dr. Posse puso a consideración el siguiente punto del orden del día. Se sometió a discusión de los consejeros los borradores de acuerdos resolviendo impugnaciones. Los acuerdos se aprobaron. **5. Concursos n° 325 (Cámara de Apelaciones en lo Civil en Documentos y Locaciones Sala II del Centro Judicial Capital), n° 333 (Juzgado en lo Civil y Comercial Común VI Nominación del Centro Judicial Capital), n° 331 (Juez/a de Ejecución del Colegio de Jueces Penales del Centro Judicial Capital), n° 332 (Juez/a del Colegio de Jueces Penales del Centro Judicial Capital): a consideración borradores de actas de evaluación de antecedentes.** El Presidente sometió a consideración las actas de valoración de antecedentes que habían sido remitidas previamente vía correo electrónico a los consejeros, las que fueron aprobadas. **6. Licitación Pública n° 03/2024 expediente n° 0313-930-2024 “Adquisición de Bienes para el Área de Sistemas y Tecnología del Consejo Asesor de la Magistratura” y Licitación Pública n° 02/2024 expediente n° 0279-930-2024 “Servicio de Mantenimiento y Asistencia Técnica para los Equipos VRF LG del edificio del Consejo Asesor de la Magistratura”.** El Dr. Posse sometió a consideración de los consejeros borradores de acuerdo de convocatoria a los procesos licitatorios destinados a dotar al Consejo de bienes para el área de sistemas y tecnología y servicio de mantenimiento y asistencia técnica para los equipos VRF LG del edificio. Se propuso conformar la comisión de pre adjudicación con los consejeros Manuel Courel, Mario Choquis y Edgardo Sánchez. Los acuerdos se aprobaron. **7. Plan de actividades Escuela Judicial.** Se sometió a aprobación el plan de actividades de la Escuela Judicial que había sido remitido vía correo electrónico a los consejeros. Se aprobó. **8. Concursos n° 272 (Juzgado del Trabajo del Centro Judicial del Este) y n° 314 (Juzgado del Trabajo I Nominación del Centro Judicial Concepción): etapa de entrevistas personales.** Previo al ingreso a la sala de los concursantes a entrevistar el Dr. Posse señaló que para la presente se habían recibido preguntas que fueron



Dra. MARIA SOLEDAD NACUL  
SECRETARIA  
CONSEJO ASESOR de la MAGISTRATURA



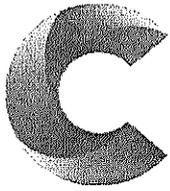
# CAM

CONSEJO ASESOR DE  
LA MAGISTRATURA  
DE TUCUMÁN



formuladas a través de la página web del CAM ([www.camtucuman.gob.ar](http://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. Por Secretaría se hace ingresar al primer postulante. Dr. Posse. Por Secretaría se hace ingresar al primer postulante. Doctor Víctor Daniel Mascaró. Entrevista. (Ingresa a la Sala el doctor Víctor D. Mascaró). Dr. Posse. Buenos días, doctor. La doctora Seguí le va a realizar la primera pregunta. Dra. Seguí. Como usted sabe, el Gobierno Nacional impulsó la “Ley Bases”, que trae reformas en la legislación Laboral. Eso no pudo ser motivo de su examen porque es posterior. Entonces, le pregunto cuál es su opinión jurídica personal sobre los cambios introducidos por la “Ley Bases” en la Ley de Contrato de Trabajo, en primer lugar; y, luego, en la 25323 y 24013, es decir en el aspecto de las multas y de las indemnizaciones por clandestinidad. En la primera parte, en la legislación del Trabajo, en particular le consulto sobre la reforma hecha al artículo 2º, ámbito de aplicación, último inciso. Dr. Mascaró. Durante todo este tiempo aproveché para estudiar y me surgieron la inquietud, las dudas y las ganas de escribir sobre el Derecho del Trabajo. Un tema que siempre me gustó es la historia sobre el Derecho del Trabajo, y me puse a estudiar desde principio de año. En el estudio también encontré cosas que jamás hubiera imaginado encontrar -y abro un paréntesis a la pregunta que usted me hizo, doctora-, por ejemplo sobre un detalle que nosotros, como tucumanos, quizás tenemos el primer antecedente nacional del constitucionalismo social, con el doctor Juan B. Terán, cuando lo incluyó en la Constitución de 1907, lo cual me llenó de orgullo, como tucumano, que tengamos ese privilegio. En base a ese trabajo que vengo realizando, me di cuenta de que hacía falta una reforma Laboral, porque el 21 de setiembre la Ley de Contrato de Trabajo cumplió 50 años; la Ley de Jornada de Trabajo va a cumplir, en el año 2029, cien años, o sea que estamos a noventa y cinco años de su sanción. La Ley de Contrato de Trabajo, al cumplir cincuenta años, creo que no está mal que se le haga una modificación. No sé si lo que se ha modificado es lo necesario; quizás hubiéramos tocado otros puntos, a mi criterio, más que los que se tocaron. En el transcurso de esos cincuenta años pasaron muchas cosas; últimamente

pasó una pandemia, estamos teniendo una situación tecnológica completamente distinta, desde el año 1974 hasta la actualidad, en las que hay situaciones completamente diferentes entre lo que pasaba entonces con lo que pasa ahora. No entiendo algunas modificaciones que le hizo la Ley 27742, que le agregó -no recuerdo técnicamente- que los trabajadores pueden contratar tres trabajadores asistentes. Dra. Seguí. Trabajadores colaboradores. Dr. Mascaró. El decreto reglamentario no aclara mucho al respecto. No entiendo bien cómo funcionaría al momento de haber un conflicto; yo creo que los conflictos entre el trabajador y los trabajadores colaboradores terminarían cayendo en la Ley de Contrato de Trabajo, como una figura de un empleado; no sé cómo sería el planteo de “trabajador versus trabajador”. No le encuentro mucho sentido a la modificación que se le hizo al respecto. En todo lo demás, no encuentro inconveniente. Me hubiera gustado, por ejemplo, que se toque el artículo 212, cuarto párrafo, cuando habla del fallecimiento del trabajador, en donde se le imputa al empleador una indemnización, cuando en sí puede no haber tenido ninguna responsabilidad sobre el accidente que tuvo el trabajador. Dra. Seguí. ¿Qué es lo que no le parece correcto de eso? Disculpe, no entendí. Dr. Mascaró. El cuarto párrafo del artículo 212, me hubiera gustado que se aproveche la reforma para revisar ese tema. Dra. Seguí. ¿Le hubiera gustado que se derogue la indemnización? Dr. Mascaró. No que se la derogue, pero que se la regule de otra manera. Me parece excesivo que se lo indemnice al trabajador por quedar incapacitado, a lo mejor por una negligencia del mismo trabajador o por una irresponsabilidad propia del trabajador, y que tenga que recaer una responsabilidad sobre un empleador que no tuvo absolutamente culpa ni responsabilidad. Me hubiera gustado que a ese tema se lo toque; no se lo hizo. Por lo que pude ver al momento de la sanción de ese artículo, era porque ese tipo de indemnizaciones corría a cargo de la Seguridad Social; después, cuando se retornó la Democracia, no se lo reformó y quedó a cargo del empleador. A modo personal, me hubiera gustado que por lo menos se lo revise a ese punto. Dra. Seguí. La segunda parte de la pregunta es sobre si tiene alguna opinión sobre el impacto de la “Ley Bases” en las indemnizaciones por clandestinidad y todas las que constan en esas normas. Dr. Mascaró. La Ley 24013 es del año 1991,



**CAM**

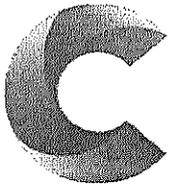
CONSEJO ASESOR DE  
LA MAGISTRATURA  
DE TUCUMÁN



fue un arma que se usó para paliar el trabajo clandestino, la irregularidad en las registraciones de las relaciones laborales. Creo que no logró su objetivo porque el trabajo no registrado sigue en alza, no se logró paliar ese flagelo, por lo que había que buscar una solución. No sé si es la mejor o no, pero había que buscar un cambio a la lucha contra la clandestinidad en el trabajo. Esto entró en vigencia el 9 de julio de este año; esta ley recién está dando los primeros pasos. Creo que analizarla, hoy por hoy, sería hacer futurismo. Pero sobre el trabajador que no está registrado o está mal registrado, creo que sí tiene que caberle algún tipo de responsabilidad al empleador, por su incumplimiento; no creo que esta haya sido la mejor solución, pero sí había que buscar una solución. El tiempo nos dirá si realmente se ha combatido la clandestinidad, la falta de registración laboral, pero creo que había que buscarle una solución. Como les decía, no sé si esta era la mejor solución, pero había que dar un cambio, un volantazo en la ley. Dr. Posse. Doctor, en un juicio laboral, si un actor no acredita su demanda por accidente, ¿usted procedería a condenarlo en costas? Dr. Mascaró. Creería que sí lo condenaría en costas. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Sánchez. Dr. Sánchez. Doctor, hace pocos días se publicó la noticia de una iniciativa -al menos- de dejar sin efecto jubilaciones de privilegio, entre las que se mencionan la de los magistrados. ¿Qué opina usted de eso? Su opinión personal. Dr. Mascaró. Primero, yo no las llamaría “de privilegio”, porque para mí están mal llamadas así; se las llaman “de privilegio” de una manera peyorativa, sentenciado a la opinión pública diciendo “jubilaciones de privilegio”. Yo creo que las jubilaciones siempre son proporcionales a los aportes que uno hizo en su carrera laboral. Si hizo mayores aportes y le tocó cobrar un mayor monto jubilatorio, no tengo por qué negarle. Por eso, ponerle el nombre de “privilegio” me parece hasta injusto, todo depende de lo que uno haya aportado en el transcurso de su carrera. Dr. Posse. Muchas gracias, doctor. (Se retira de la Sala el doctor Víctor D. Mascaró). Doctor Federico Noguera. Entrevista. (Ingresa a la Sala el doctor Federico Noguera). Dr. Posse. Buen día, doctor. La doctora Seguí le va a realizar la primera pregunta. Dra. Seguí. Doctor, como usted sabe, el Gobierno Nacional introdujo, a través de la “Ley Bases”, cambios en la legislación Laboral. Usted no tuvo oportunidad de

pronunciarse sobre eso en su examen porque fueron posteriores. ¿Cuál es su opinión jurídica personal sobre el impacto de las modificaciones de la “Ley Bases” a la Ley de Contrato de Trabajo?, por un lado. Por otro lado, sobre ese impacto de las modificaciones de la “Ley Bases” en la Ley 24013 y en la Ley 25323, que refieren a las indemnizaciones por clandestinidad, principalmente. Dr. Noguera. La “Ley Bases” modifica, en pocas normas, estructuras clásicas que eran orgánicas de la Ley de Contrato de Trabajo; adultera algunas ecuaciones, como por ejemplo en los artículos 23 y 29. En el artículo 29, por ejemplo, hay un cambio sensible, porque diseñaba todo un sistema antifraude, y da vuelta esa ecuación, donde el trabajador era contemplado como empleado directo de quien recibía la prestación, y ahora es considerado empleado directo de quien lo registra. Eso es, dentro del contexto de la Ley de Contrato de Trabajo, un cambio abismal y, por ahí, es delgada la línea en lo que usted me pregunta, sobre si tiene viabilidad en el futuro. Bueno, ahí habrá que poner la lupa en que no se vulneren derechos de los trabajadores a través de esa articulación. Ahora, el trabajador quedaría sujeto a todas las normas colectivas que le corresponden, no de la empresa usuaria, que suelen ser grandes empresas agrícolas, fabriles, sino que pasa a estar enmarcado en todo lo que tiene que ver con el convenio colectivo que aplique la empresa tercerizadora, intermediaria. Entonces, desde ese punto de vista, creo que es un instituto para tener en cuenta y a poner la vista en que no signifique una regresión para los trabajadores. De ahí, se amplía el periodo de prueba, pasándose de 3 a 6 meses, con posibilidad, por la vía colectiva, de ampliar aún más esos plazos: a 8 meses o a 12 meses, según el tamaño de la empresa. Ahí tampoco se entiende tanto a quién viene a beneficiar esta norma, porque leyendo unos autores que ya se pronunciaron sobre esto, hablaban de una suerte de hipocresía normativa, en el sentido que habla de que ambas partes podrán rescindir el contrato, dentro de los seis meses, sin que tenga efecto jurídico. El empleador siempre puede rescindir la relación, después de esos seis meses, más allá de cumplir con el preaviso. Dra. Seguí. Entonces, sí se sabe a quién beneficia. Dr. Noguera. Tal cual. Después, tenemos el Fondo de Cese Laboral, la incorporación de las injurias, que tiene una suerte de reglamentación de lo que es el derecho colectivo. Y lo más sensible para

  
Dra. MARIA SOFIA NACUL  
SECRETARIA  
CONSEJO ASESOR de la Magistratura



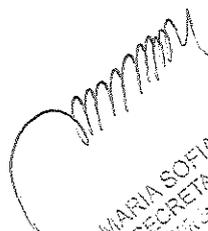
CAM

CONSEJO ASESOR DE  
LA MAGISTRATURA  
DE TUCUMÁN



mí, en términos jurídicos, y que usted me preguntaba sobre la posible viabilidad, es el tema de artículo 245 bis, de despido discriminatorio. Dra. Seguí. ¿Qué opina de eso? Dr. Noguera. Me parece una institución peligrosa, en el sentido de que, en primer lugar, confronta con todo un bagaje normativo y jurisprudencial, que era pacífico y protectorio; confronta con la Ley 23522, “Antidiscriminatoria”, que no solo instaba a la sanción de los actos discriminatorios, sino a su prevención; instaba, en realidad, a todos los poderes del Estado a tomar conductas positivas para evitar, prevenir, sancionar y erradicar todas las conductas. A través de esta norma se estaría, de alguna manera, validando el despido discriminatorio, simplemente que ahora es más o menos caro. Parecería que confronta con la posibilidad de la reinstalación del trabajador ante eventuales conductas de violencia y de discriminación. Dra. Seguí. ¿Usted cree que, ante la posibilidad del empleador de despedir sin causa, puede ser una posibilidad de despedir por razones discriminatorias? Esa es la pregunta: ¿por razón discriminatoria se puede despedir? Dr. Noguera. Yo creo que no. Dra. Seguí. ¿Por qué? Dr. Noguera. Porque eso atentaría contra todo un lineamiento no solo de la Ley 23522, sino con todo lo que son las normas supraleales, la Constitución y la vasta jurisprudencia nacional e internacional, en ese sentido. Justamente, eso fue lo novedoso que trajo el fallo “Álvarez c/Cencosud”, en el sentido de la reinstalación y la nulidad de ese acto violento y discriminatorio, para lograr una reparación plena. A veces la reparación económica no alcanza. Dra. Seguí. Porque, si no, el Derecho del Trabajo sería un ámbito de permisión para discriminar tarifadamente. Dr. Noguera. Tal cual. Más que desalentar la discriminación, se la estaría validando, permitiendo, y lo dice claramente la norma: los despidos serán válidos. Entonces, eso creo que es lo que confronta con el resto del ordenamiento. Dra. Seguí. Doctor, y el artículo 2º, que tiene relación con el 23 de esa norma, sobre el ámbito de aplicación, ahora dejó afuera teóricamente a los contratos de servicios; ¿qué opina? ¿Qué facultades va a tener el juez del Trabajo ahí? Dr. Noguera. Yo creo que la norma es un tanto inocua. Dra. Seguí. Ya está, respondido. Eso con respecto a la primera parte de la pregunta. ¿Qué opina sobre las indemnizaciones por clandestinidad de las Leyes 24013 y 25323? Dr. Noguera. Ahí se me presenta un

interrogante sobre cuál es la intención real de la eliminación de todas estas indemnizaciones agravadas, en el sentido de que no imagino una oleada de registración porque, de pronto, despedir sea más barato. La 24013 habla de empleo no registrado o deficientemente registrado; la Ley 25323, también, en sus artículos 1° y 2° habla del empleador que incumple con las indemnizaciones previstas en la norma. Dra. Seguí. Claro, porque ahí le iba a preguntar sobre el 2° por separado, porque ese no es clandestinidad. Dr. Noguera. Independientemente del éxito o no que hubieran tenido esas normas, porque por lo menos tenían un norte claro, se ponía en cabeza del damnificado la legitimación para instar la reparación de lo que el empleo no registrado o deficientemente registrado le produce. El empleo no registrado es hasta posible de ser considerado discriminatorio, porque un empleado no registrado pierde un montón de cosas, en comparativa con un empleado registrado, no solo durante su relación laboral, sino en lo que hace a la falta de sus aportes previsionales, de la seguridad social, la falta de ART y la falta de capacidad contributiva, no accede a créditos. Dra. Seguí. ¿Y con qué herramientas se encontraría hoy ese trabajador frente a ese incumplimiento del empleador? Dr. Noguera. Primero, una interpretación que me pareció bastante originaria e interesante es la que proponía el doctor Ackerman en una capacitación, y tienen que ver con el reclamo de daños, porque al fin y al cabo tenemos toda la normativa del Código Civil en materia de daño. Eso, por un lado. Y, por otro lado, considerando que es un despido discriminatorio, por estos términos que les decía, que no están taxativamente contemplados en la enumeración del 245 bis, salvo que hubiese sido un yerro legislativo, pareciera ser taxativa; esas son las discriminaciones por las cuales se puede despedir, y que merecen esta sanción extra. Entonces, esa es una de las herramientas que podría tener un trabajador que reclame, en virtud de lo que usted planteaba. Dra. Seguí. Reclamo el daño que me causa, el hecho no está registrado; y si por reclamar -está registrado- me despiden, reclamo despido porque estoy siendo despedido discriminatoriamente. Dr. Noguera. Claro, podría ser eso, y con toda la cobertura del principio constitucional de no dañar al otro, hasta daño moral se podría reclamar. Por supuesto que deberían considerarse todas estas cosas en el marco del caso,

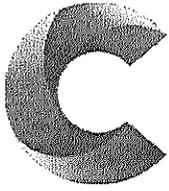
  
Dra. MARÍA SOFÍA NACUL  
SECRETARÍA  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

de cómo se plantea, de cuáles son las vicisitudes; no todos los empleados no registrados o deficientemente registrados tienen las mismas consecuencias; eso es lo que habrá que ver en cada caso. Dra. Seguí. Está respondido todo, para mí. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Sánchez. Dr. Sánchez. Doctor, mi pregunta es sobre un tema de actualidad. Hace poco se anunció en medios de prensa una iniciativa para la eliminación de jubilaciones de privilegio, entre las que se mencionaron a las de los jueces. ¿Qué opina al respecto? Dr. Noguera. Yo creo que estamos en un momento de la política, de la situación económica y social que no estaría mal rever alguna de esas, a veces, mal llamadas “jubilaciones de privilegio” o situaciones excepcionales. También tendrá que verse desde lo legal cómo una eventual modificación impacta en los nuevos magistrados y la constitucionalidad, en virtud de si hay, o no, derechos adquiridos y este tipo de cuestiones. Pero no sé en qué términos se plantea exactamente, pero no estaría mal, quizás, reverlo. Dr. Sánchez. Plantean que se eliminen y pasen al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, al sistema ordinario, el mismo para todos. Esa es la idea. Dra. Seguí. Que tiene un mínimo y un máximo; usted sabe que el Sistema Integrado tiene un máximo que ronda el millón y medio de pesos. Dr. Noguera. Yo tengo siempre una mirada optimista de cómo iremos sorteando todos los problemas económicos que aquejan al país, y que el día de mañana, lo que hoy no funciona tan bien, como es el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, sí pueda hacerlo. Pero, en términos generales, creo que la jubilación a la que tiene acceso una persona tiene que, necesariamente, tener vinculación con el salario que cobraba durante la vigencia de su prestación de servicios y con los aportes que ha realizado. Entiendo que una persona que toda su vida ha sido magistrado, que realizó aportes y percibió una remuneración en función de su responsabilidad, que no es menor, tiene que tener una jubilación acorde a eso. Dr. Posse. ¿Qué opina de la extensión de la edad jubilatoria? Dr. Noguera. Bueno, es un tema bastante complejo en el sentido de que, por un lado, tenemos lo que es la expectativa de vida, que ha cambiado, las costumbres han cambiado, la sociedad ha cambiado, y es cierto que los sistemas previsionales de todo el mundo se enfrentan a estos desafíos, que al estar aplanada la curva demográfica el sistema previsional se

encarga durante mucho más tiempo de eso. Entonces, habría que ver qué sistema se puede establecer para favorecer eso, sin que el cambio genere pérdida de derechos o expectativas en personas que están trabajando y que tienen expectativas de jubilarse en una determinada edad. Como les digo, sería un lindo tema para estudiar a conciencia, en términos sociales sobre todo, en términos de qué es la edad hoy en la vida de las personas, si tienen capacidad productiva o no. Bueno, son temas, tal vez, sociológicos profundos que ameritan, por supuesto, estudios a conciencia. Dra. Seguí. Doctor, ¿usted está en el Poder de Judicial o fuera? Dr. Noguera. Sí, en el Poder Judicial. Dra. Seguí. ¿Dónde? Dr. Noguera. Yo trabajo en la Oficina de Gestión Asociada del Trabajo n° 1. Yo trabajé toda mi vida en el Juzgado Laboral de la V Nominación, y con la creación de las oficinas estoy trabajando ahí hace un año. Dr. Choquis. Le voy a hacer una pregunta de opinión, también. Estoy notando, como abogado, que las Oficinas de Gestión Administrativa en Tucumán están fijando las audiencias de conciliación para dos meses adelante, que es cuando comienza recién a producirse la prueba. Incluso, también, cuando se hace la audiencia se prevé que lo que debía ser, por Código Procesal Laboral, de manera inmediata a la producción en adelante, se pospone un mes más. ¿Qué es lo que está pasando con respecto a eso? ¿Qué opina? Dr. Noguera. Como miembro de una Oficina de Gestión Asociada, que por cierto fue la primera -fue la prueba piloto en el Poder Judicial de estas Oficina Asociada del fuero no Penal-, soy consciente de esa problemática. Por ahí, no tanto de esos plazos, pero hay que tener en cuenta que estamos en un proceso de cambio; es un cambio de paradigma tremendo de la forma de administrar Justicia, de la forma en la que estábamos organizados antes y esto. Quizás, sería un tanto prematuro sacar conclusiones de la OGA porque estamos en un proceso de permanente crecimiento y rediseño. De hecho, hace unos días salió una acordada por la que se sigue reglamentando e implementando cuáles son las funciones, las competencias y la forma. En particular, esa cuestión puede tener que ver con un tema de agenda, con un tema de volumen de causas. Eso se está trabajando y esa situación no debería existir en un futuro no muy lejano. Lo ideal y el norte con el que trabajamos, en concreto, es que las audiencias se tomen en los plazos legales, y no solo en los plazos



DRA. MARIA SOFIA MACUL  
SECRETARÍA  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA



# CAM

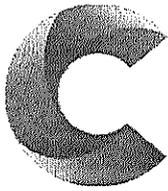
CONSEJO ASESOR DE  
LA MAGISTRATURA  
DE TUCUMÁN



legales, sino que se trabaje en forma activa en lo que hace a la celeridad, en lo que hace a la intermediación. Se está trabajando, hoy en día; por ahí, reviste su complejidad en términos de que las estructuras todavía no están del todo aceitadas. Como OGA n° 1, nosotros hemos trabajado, los primeros tres meses, con dos juzgados que estaban subrogados; otros tres meses hemos estado con los dos juzgados nuevos, y los últimos cuatro meses se sumó un cuarto juzgado. Entonces, todo eso implica incorporación de personal, salida de personal, “reconsenso” de las cosas entre todos los magistrados. Entonces, en esos términos es donde se plantean las dificultades, y estoy absolutamente convencido de que estamos en vías de corrección y zanjando todos esos problemas. Pero no es una cosa inherente a la estructura en sí, sino a la coyuntura. Creo que estamos en vías de poder tener un proceso ágil, rápido. De hecho, el Fuero Laboral era un fuero que estaba al día, y sigue estando al día con todos estos cambios. Así que, bueno, por supuesto que hay cosas para perfeccionar y plazos para acortar. Dr. Posse. Estaba al día, pero hace tiempo teníamos muchas complejidades. Digamos, se puso al día cuando se generó la doble instancia. Dr. Noguera. Exactamente. A mí me tocó ser relator del juzgado antes y después de la doble instancia. Lo que pasa es que eran seis juzgados que afrontaban un volumen de causas mucho más grande y, bueno, la doble instancia y la creación de los seis juzgados descomprimió. Incluso, nosotros estuvimos tres años sin juez, y logramos en esos tres años estar al día. Dr. Posse. ¿Usted estaba en la II? Dr. Noguera. En la V. Sí, es un fuero que entre las herramientas jurídicas que nos da el Código y la digitalización, con la que me saco el sombrero por lo que fue en la pandemia, porque permitió una celeridad tremenda, no solo en la relación parte-juzgado, sino en el mismo juzgado. De pronto, solo basta con pensar que antes un expediente físico pasaba de una oficina a otra durante una semana, donde cada una iba haciendo su actuación, y hoy en el mismo día podemos hacer todas las cosas juntas: el decreto, el oficio, la cédula, la sentencia y se notifican a las partes, todo al unísono. Entonces, esa es otra de las cosas que coadyuvaron. Dra. Seguí. Pero la doble instancia sola ayudó a poner al día. En Concepción, sin nuevos juzgados, la doble instancia sola ayudó a poner al día. Dr. Posse. Muchas gracias, doctor. (Se retira de la Sala el doctor Federico Noguera). Doctor César

Luis Robles. Entrevista. (Ingresa a la Sala el doctor César L. Robles). Dr. Posse. Buen día, doctor. Según me informan por Secretaría, esta es su primera entrevista. Le vamos a pedir que nos recuerde brevemente su currículum, no solo su experiencia laboral y académica, sino también las inquietudes que lo llevaron a concursar para acceder al cargo, y si nos quiere contar algo de su vida extraprofesional. Dr. Robles. Me llamo César Luis Robles, soy abogado hace ya casi 24 años. Soy papá de tres hijos: mi hija mayor y de mellizos de 18 años, que están terminando la secundaria; esa es la parte más importante de la vida. Lamentablemente, soy viudo; he perdido a mi señora hace un tiempo, hace un par de años. Y con respecto a mi inquietud, a mi formación, he participado en el ejercicio libre de la profesión por casi 22 años. Yo soy de Sur; ahí somos como médicos clínicos, de todo un poco; o sea, especialmente, en el tema Laboral, también. Y hace casi tres años he ingresado al Poder Judicial, como relator, por un concurso especial para relator en el Juzgador del Trabajo de la III Nominación. Dr. Sánchez. ¿Usted es oriundo de Concepción? Dr. Robles. Yo soy de Alberdi, a 30 kilómetros al Sur. Me he preparado todo este tiempo. Desde el año 2016 he empezado a perfeccionarme con especializaciones en Derecho Procesal, en la Escuela Judicial, hasta que me he visto en condiciones de rendir. Y, bueno, por suerte, tengo la oportunidad de conocerlos a ustedes aquí, de llegar a esta instancia. ¿Cuál es mi vocación?, ¿cuál es mi idea? Como he participado durante mucho tiempo, muchos años, dentro del ejercicio libre de la profesión, he sentido en algún momento la vocación de formar parte de la actividad jurisdiccional. Como les digo, he ingresado por concurso, como relator en el Juzgado del Trabajo, en el Sur, y lo he visto como una mejor forma de ir aprendiendo y estar dentro de lo que es la actividad jurisdiccional. Y más aún, saber todo lo que significa estar dentro del Tribunal y ser parte del mismo. Y eso ha ratificado mi gusto y mi vocación, y es la idea que me mueve para presentarme y estar aquí con todos ustedes, para tener esta posibilidad de ejercer la magistratura. Dr. Posse. ¿Tiene algún hobby? Dr. Robles. Sí, aunque no parezca, voy asiduamente al gimnasio, me gusta; camino, a veces corro, me gusta estar en actividades físicas, es necesario para evitar el estrés. En la Escuela Judicial he tenido la oportunidad de cursar una materia,

  
DRA. MARÍA SOFÍA NACUL  
SECRETARÍA  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA



CAM

CONSEJO ASESOR DE  
LA MAGISTRATURA  
DE TUCUMÁN

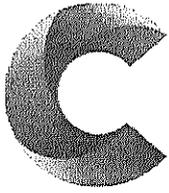


justamente, que se llama “Estrés en la actividad judicial”, ya que es muy importante tener todas esas actividades para que uno pueda tener una mente más despejada, más tranquila. Dr. Posse. ¿Quién la dictaba a la materia? Dr. Robles. Una licenciada a cargo, de Tribunales, y que ahora no recuerdo; estaba muy interesante. En fin, siempre he tenido esa necesidad de tener algún tipo de actividad. Gracias a Dios, ya tengo a mis hijos más grandes y puedo complementar tranquilamente todas las actividades. Si me permiten, les voy a contar una anécdota de cuando le comenté a mi papá la noticia de que iba a tener mellizos, a lo que él me respondió: “Perfecto”, y después, cuando le dije que eran varón y mujer me contestó: “No puede ser más perfecto”. Y esa es una cosa que nos ha quedado grabada a nosotros, y la verdad es que es un desafío, pero es muy lindo verlos crecer juntos y cómo se complementan. Dr. Posse. Una consulta sobre la Escuela Judicial, antes de que empecemos con las preguntas: ¿le fue útil? Dr. Robles. Para mí ha sido muy importante la Escuela Judicial, porque paralelamente estaba cursando la especialización en Derecho Procesal, con la doctora Hael. Entonces, yo creo que, si me permiten, es necesaria esa formación para todos los que estamos dentro de la actividad jurisdiccional. Los cambios que se han producido en la actividad jurisdiccional son grandes. Hoy, el estado de Derecho Constitucional Convencional, que es la mirada que está fijando la Escuela Judicial -que estoy seguro que es en forma coordinada con la visión de la Corte del Poder Judicial-, nos asegura tener herramientas muy válidas, y les acabo de nombrar una: el estrés en la actividad judicial, o sea el hecho de manejar o de saber la comunicación en la actividad judicial, muchas competencias que son necesarias para dar un buen servicio de Justicia donde no todo simplemente es la resolución judicial; hay muchos aspectos que hacen a la competencia de la actividad jurisdiccional que, como le vuelvo a decir ahí, son tratados, creo yo, de manera muy completa y a mí me ha servido muchísimo. Como le digo, este cambio de paradigma creo que es algo que debe estar a la cabeza y en ejercicio de todos. Dr. Posse. Gracias, doctor. Tiene la palabra la doctora Seguí. Dra. Seguí. Doctor, como usted ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre la “Ley Bases”, quisiera saber su opinión jurídica, personal, los cambios que la “Ley Bases” introdujo en la Ley de Contrato de Trabajo y

luego en la Ley n° 24013 y 25324 por separado; primero lo que introdujo en la Ley de Contrato de Trabajo, ¿qué opina jurídicamente de su aplicabilidad, por ejemplo, lo que introdujo en el artículo 2 y en general, ¿qué opina sobre el impacto de la Ley Bases? Dr. Robles. Primero, desde el punto de vista de una opinión personal, hay que ser claro. Las modificaciones que se producen en el Derecho Laboral son frutos... Obviamente, hay problemas dentro de las relaciones laborales, pero me permito decir, primero, que no sé si se establecen o si son fruto de la legislación. Tenemos una situación económica de hace muchos años, es muy difícil, donde se dan una serie de inconvenientes que afectan al mercado laboral, porque es dependiente justamente del comercio y de la economía. Eso como primera medida. Entonces, en principio no estoy muy convencido de que el cambio que está propuesto en sí sea idóneo para lograr un mayor empleo, que se supone que es la idea. Dicho eso, los cambios que se han dado en la Ley n° 7743, si mal no recuerdo, de alguna manera han respetado algunos de lo que ya estaban fijados en el decreto 70/23 de necesidad y urgencia. Con respecto al artículo 2°, donde dice que no se aplica para relaciones civiles, locaciones de obras, es una redundancia, pero sí hay un cambio por el artículo 23; se cambia el tema de la presunción, donde la presunción de la relación de trabajo, cuando se prueba la relación de trabajo se presume la existencia del contrato de trabajo, pero establece luego que no se aplica para los contratos civiles en los cuales exista una facturación, etcétera. Bueno, ahí hay una congruencia que está teniendo, dejando en claro que se deja parte de algunas relaciones laborales que han sido de alguna manera litigiosas, que han dado lugar a ciertos cuestionamientos que sin duda vamos a ver con el tiempo si eso tiene algún tipo de sentido. Desde ya hay una precarización de las relaciones laborales; por ejemplo, los médicos que están dentro de un sanatorio, que facturan, sus relaciones que muchas veces son relaciones de trabajo, hay una subordinación y quedan fuera de esa presunción. Y en general con respecto de las otras modificaciones, creo que se va a ver realmente si han tenido sentido en el futuro. Con respecto al artículo 245, por ejemplo, uno de los cambios establece la posibilidad de que se haga una modalidad de cambio por convenio, parecido al régimen de la Uocra, del trabajador de la construcción. No lo veo algo malo en sí con respecto a



Dra. MARIA SOFIA NACUZZI  
SECRETARIA  
CONSEJO ASESOR de la MAGISTRATURA



CAM

CONSEJO ASESOR DE  
LA MAGISTRATURA  
DE TUCUMÁN

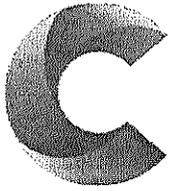


la posibilidad de un aporte de un porcentaje del ocho por ciento, doce más ocho de su salario, y que vaya formándose el fondo de desempleo. Creo que es una salida porque, ¿cuál es el gran problema que tenemos dentro del ámbito laboral? El empleador no paga y nosotros vemos, por supuesto, la naturaleza especial que tiene el empleado de la construcción, que termina su relación laboral y tiene su fondo de desempleo, va al banco lo cobra y se terminó. Entonces, es una alternativa que se evaluará. Me parece bien que lo hayan dejado al ámbito de los sindicatos que dentro de los convenios colectivos decían si se aplica o no. Dra. Seguí. Le decía de las indemnizaciones por clandestinidad. Dr. Robles. Volvemos al principio, eso era un poco también la introducción de si realmente esas sanciones han tenido un efecto. ¿Qué se buscaba con la sanción al comienzo? Siempre hubo la discusión con respecto a la Ley n° 25323. Básicamente era castigar y buscar un efecto disuasivo del empleo en negro y no se lo ha conseguido, los costos laborales a veces para el empleador han aumentado en la posibilidad de esto, pero siempre hay que tener en claro que el empleador ha cometido una infracción. Yo no estaba muy de acuerdo con la eliminación especialmente de la Ley n° 24013, que establece una serie de requisitos, y la Ley n° 25323 y la Ley n° 25013, el artículo 9, que también está eliminado. Pero, bueno hay una idea nueva que está dentro de las nuevas regulaciones que establece que haya una cierta certidumbre en la empresa, en los costos laborales donde se enmarca esa decisión, una decisión legislativa que, les vuelvo a decir, creo que deja sin debido castigo -por decirlo así- o sanción a quien actúa de manera defraudatoria a los derechos del trabajador; pero, bueno, también es cierto que también se llegan a indemnizaciones. Yo en el trabajo del relator trato de hacer siempre las liquidaciones y suben los costos, por decirlo de alguna manera, o las indemnizaciones de manera grande. No sé, veremos con el paso del tiempo si eso va a dar resultado o no; por lo pronto hay una realidad: se deja sin castigo a quien va a actuar en fraude a la ley. Dra. Seguí. Gracias. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Sánchez. Dr. Sánchez. Una pregunta de opinión: ¿qué opina sobre esta iniciativa de la derogación de las jubilaciones de privilegios entre las que se mencionan las jubilaciones de los magistrados? ¿Cuál es su opinión sobre el tema? Dr. Robles. Las “jubilaciones de privilegio”: el lenguaje es

muy importante. Cuando empezamos definiendo a la jubilación como “de privilegio” le estamos dando una connotación negativa, es decir que estamos hablando de una desigualdad. Yo creo que los regímenes jubilatorios tienen que adaptarse a la naturaleza -necesariamente creo que es así-, a la actividad de cada profesión. Nosotros dentro del Poder Judicial tenemos un descuento superior a un empleado común, el 18 %, creo que justifica un trato distinto y diferente. La actividad jurisdiccional en este caso para mí implica que uno tiene ciertas incompatibilidades por las cuales no puede ejercer ciertos actos de comercio, etcétera, que justifican la existencia o régimen particular al que no lo llamaría “de privilegio”; en el caso puntual nuestro, del Poder Judicial de Tucumán, estamos aportando para un régimen distinto. Mi respuesta sería, en lo que hace al tema judicial, que no estaría de acuerdo en estos términos; y con respecto a los demás, una evaluación que debe darse en cada uno de los casos. Dr. Posse. Con respecto a la extensión de la edad jubilatoria, ¿qué opina? Dr. Robles. Este tema es muy interesante porque se enmarca dentro de los cambios rotundos que tenemos a todo nivel, en uno va evolucionando, así como hoy está la inteligencia artificial, la cuarta revolución industrial llevan la extensión de la vida a más tiempo. Nosotros tenemos un sistema jubilatorio que se fundamenta en el principio de solidaridad: cuanto más somos, más aportamos y se supone que darán mejores retribuciones, mejores jubilaciones. Hoy en día, gracias a Dios, tenemos una expectativa de vida superior a 76 o 77 años. La Ley de Trabajo permite trabajar hasta los 70 años, es un cambio que se ha producido en la época del gobierno de Macri, en el 2018. Creo que sería importante que se establezca un aumento que sea racional y que también haya esa posibilidad de que esa persona tenga la voluntariedad, o la posibilidad de establecer o de expresar su voluntad de seguir trabajando o de acogerse a los servicios de la jubilación. Así que, en principio, lo vería como algo probable y necesario dentro del marco, pero a la edad habría que discutirla porque tiene que ser razonable. Dr. Posse. Una última consulta sobre la Oficina de Gestión Asociada. La idea de generar estas oficinas es que el juez tenga un mayor contacto con el justiciable, esa es la idea matriz de esta oficina: ¿usted cree que eso se está logrando? Dr. Robles. La Oficina de Gestión Asociada es una buena idea, la



Dra. MARIA SOFIA NACUL  
SECRETARIA  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA



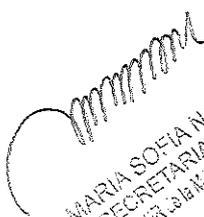
# CAM

CONSEJO ASESOR DE  
LA MAGISTRATURA  
DE TUCUMÁN



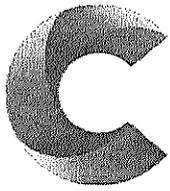
división de trabajo le da al juez la posibilidad de que se aboque a la actividad jurisdiccional y a las audiencias, el contacto con el justiciable. Mi posición personal al respecto es que hay que mejorar ese tema. Nosotros en la evolución del Código Procesal Laboral hemos sufrido un cambio: que se han dejado sin efecto las sanciones del artículo 75 ante la incomparecencia; las partes no van a las audiencias, no se presentan, entonces el juez no tiene esa posibilidad de conciliación; el juez puede estar, pero las partes no van. Y se da la paradoja de que el Código Civil y Comercial que “copia” -entre comillas- algunas cosas del Código Procesal Laboral, cuando no va a la primera audiencia se tiene por desistida la prueba; la gente va a la primera audiencia y ahí se está teniendo el *feedback*, la posibilidad de la intermediación. A la pregunta suya, no se está logrando y creo que es un problema normativo. Y como solución, en el caso de que pueda ejercer la magistratura, llevaría -como en el viejo 39 que es el 156 de ahora- a las partes, como se ha hecho al comienzo antes de la primera audiencia, “obligatoriamente” -entre comillas- a que lleguen a la audiencia para tenerlas al frente, porque son importantes la conciliación y la mediación. En el artículo 71 se establece que la propuesta de fórmulas conciliatorias no implica prejuzgamientos, le da la posibilidad al juez. A mí me ha pasado de litigar cuando ejercía libremente en Catamarca, donde el primer acto procesal es la audiencia y después se contesta la demanda. Respondiendo estrictamente a lo que me dice, creo que no se está dando por una cuestión normativa, de costumbre. Las personas no van y hay que tratar de que vayan, porque hay algo importante que cuando uno ayuda a resolver es necesario ese plan probatorio, ese plan entre las partes, ponerse de acuerdo; tal vez no conciliemos, pero sí ponerse de acuerdo en las pruebas, evitar que el juez resuelva solo, qué quiere probar, como se está dando en el fuero Civil y Comercial. Es básicamente establecer y evitar oposiciones; el diálogo hay que buscarlo y hay que establecerlo rápidamente. Dr. Posse. Tiene la palabra la doctora Giffoniello. Dra. Giffoniello. ¿Usted lo citaría bajo apercibimiento, bajo algún apercibimiento? Dr. Robles. Legalmente no tenemos el apercibimiento ahora, pero sí en las medidas para mejor proveer del Código Civil dice que se puede citar a las partes, y por eso le digo que hay una situación normativa que habría que solucionar. Pero nosotros -el doctor

Choquis también es de Concepción-, el Centro Judicial de Concepción tiene algo bueno dentro de todo: que se puede buscar, de alguna manera, establecer a través de los decretos una posición del juez y de todos los abogados. Generalmente, el auxiliar de justicia fundamental es el abogado, que lleva la cita a su cliente, digamos, y puede convencerlo de que asista y hacerle ver ahora, que no tenemos la solución normativa, la necesidad de que vaya al juzgado, porque hoy en día no tiene sanción. Dra. Giffoniello. O sea, que usted propondría una modificación bajo un apercibimiento. Dr. Robles. Sí. Como le digo, hoy en lo Civil y Comercial se desiste de la prueba. Dra. Giffoniello. Eso es un apercibimiento. Dr. Robles. Claro y grave. Antes era inconstitucional cuando se tenía por no contestaba la demanda, etcétera, etcétera. Deberíamos tener algo así para poder llevar a las personas, al justiciable, al usuario del servicio de Justicia, que no tenga miedo y que concurra. Yo lo he visto, lo he vivido como persona del Sur. Soy un convencido de la influencia del juez, la gente tiene mucho respeto por la justicia, quiere ser escuchado, y a veces eso es suficiente. Por supuesto, hay que buscar una resolución judicial justa, adecuada, pero es necesario, los justiciables quieren ser escuchados. Dr. Posse. Muchas gracias, doctor. (Se retira de la Sala el doctor César L. Robles). Doctora Gabriela Viviana Íñigo. Entrevista. (Ingresa a la Sala la doctora Gabriela V. Íñigo). Dr. Posse. Buen día, doctora. Tiene la palabra la doctora Seguí. Dra. Seguí. Como usted, sabe el Gobierno Nacional ha impulsado la Ley Bases sobre la que usted ha tenido en el examen la posibilidad de expresarse con respecto a los cambios que la Ley Bases ha hecho en la Ley de Contrato de Trabajo y en las leyes que traen indemnizaciones por clandestinidad. La pregunta está dividida en dos partes: en primer lugar, ¿qué opinión jurídica tiene usted sobre los cambios que la ley Bases ha hecho en la ley de Contrato de Trabajo? ¿Tiene opinión sobre eso? Dra. Íñigo. Sí, por supuesto. Desde el punto de vista jurídico considero que era necesaria esta reforma en atención a que nuestra Ley de Contrato de Trabajo cumple, precisamente este año, 50 años. Entonces, hay un montón de instituciones, varias instituciones del Derecho del Trabajo que necesitaban modificarse en atención a los cambios tecnológicos y a las modalidades que el trabajo en este momento implica. Entonces, creo que desde esa perspectiva era necesario

  
DRA. MARIA SOFIA MACUL  
SECRETARIA  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

enfrentar o encarar la reforma. Dra. Seguí. ¿Cambios tecnológicos y cambios en los trabajos, dice usted? Dra. Íñigo. Sí, en atención a que hoy tenemos el trabajo remoto y a través de distintos medios o plataformas como es Uber o “Pedido Ya”, que están de alguna forma requiriendo, desde el punto de vista laboral, algún tipo de reglamentación y, en cierta forma, que se considere a esos trabajadores, se les dé la protección que la ley contempla como sujetos vulnerables de derecho. Dra. Seguí. Pero esa ley en nombre de la modernización no ha traído modificación a ese tipo de trabajadores. Dra. Íñigo. No lo han tratado y es justamente una de las críticas que se hace: que era la oportunidad de actualizar, más allá de que, en el decir de Mario Ackerman, a la ley se la denominó “de Modernización”, pero que en realidad lo que contempla es una reforma a determinados institutos que ya existían en la normativa. Dra. Seguí. Y con respecto a las modificaciones a las indemnizaciones por clandestinidad, leyes 24013 y 25323, ¿qué opina? Dra. Íñigo. Yo creo que si bien las indemnizaciones hoy están por la ley dejadas sin efecto, lo mismo el trabajador podrá reclamar, a través de la reparación plena del sistema del Derecho Civil, por todos los perjuicios que sufre el trabajador como consecuencia de la omisión del empleador de registrar la relación de trabajo. Incluso, considero que puede ser más amplio el sistema en la atención de que un trabajador que no está registrado, no solo está privado de los beneficios propios de la jubilación, de gozar de un sindicato, sino básicamente del sistema de salud. Entonces, esta reparación podría llegar a incluir aquellas prestaciones como el nacimiento de hijos o atenciones médicas que no fueron atendidas oportunamente por no contar con estos beneficios. Será una cuestión de estrategia y también creo de evolución jurisprudencial a la hora de analizar la sentencia, y de cómo los abogados planteen las demandas. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Sánchez. Dr. Sánchez. Recientemente se dio la noticia de que hay una iniciativa que propone eliminar las jubilaciones llamadas “de privilegio”: ¿cuál es su opinión al respecto? Dra. Íñigo. En realidad, en lo que es materia de eliminación de derechos me parece que tiene que ser una situación muy analizada, porque eliminar derechos requiere una buena justificación. No considero que en ese punto sea viable, porque hay derechos adquiridos, pero, bueno, es una decisión política; así que habrá que

estar a lo que se disponga. Dr. Posse. Tiene la palabra la doctora Giffoniello. Dr. Giffoniello. ¿Y si no está a lo que se disponga, qué se podría hacer? Dra. Íñigo. Se plantearán las inconstitucionalidades que correspondan, siempre es la estrategia del que litiga. Dr. Posse. Y usted como jueza, ¿qué haría? Dra. Íñigo. Si fuera yo la que tuviera que resolver, tendría que tener el caso concreto. En realidad no puedo emitir una opinión sobre las generalidades de la norma; habría que ver cómo se dispone y qué situaciones contempla, a quién se aplica, son muchos los elementos. Dr. Posse. En el caso concreto de los magistrados. Dra. Íñigo. Sí, justamente será un magistrado recién designado, habría que ver el caso en particular, habría que ver a quién se aplica la ley. Dr. Posse. Tiene la palabra la doctora Seguí. Dra. Seguí. El 14 bis en el último párrafo habla de los derechos previsionales. En relación a estas obligaciones de los Estados de garantizar jubilaciones móviles, la movilidad prácticamente está vulnerada, derogada hoy en día; la movilidad jubilatoria no existe. Lo que se llama “jubilaciones de privilegios” son las jubilaciones con movilidad. Las jubilaciones de los jueces antes tenían una relación entre los haberes en actividad y hoy tiene una relación, es una jubilación móvil. Dra. Íñigo. Sí. Dra. Seguí. Hay como una distorsión en el concepto, en el lenguaje, y el jubilado del sistema previsional hoy tiene un tope y un básico que no tiene ninguna relación con su ingreso, especialmente porque son personas que aportaron ingresos superiores. Se trata, en definitiva, de decisiones de caja, de déficit, de ingresos del Tesoro en general, y hay derechos constitucionales. Dra. Íñigo. Sí, un poco lo que decíamos con la doctora, es analizar el caso concreto, ver si existen las vulneraciones que en el derecho sin duda es palpable y evidente, y en base a eso poder dictaminar a través del planteo de inconstitucionalidad de la norma, qué es lo que nos está pasando cuando hay estas privaciones de derecho a través de las normativas modernas que se vienen dictando. Dr. Posse. Gracias, doctora. (Se retira de la Sala la doctora Gabriela V. Íñigo). Doctora Andrea Roxana D’Amato. Entrevista. (Ingresa a la Sala la doctora Andrea R. D’Amato). Dr. Posse. Buen día, doctora. Dra. D’Amato. Buen día. Dr. Posse. Tengo entendido que es la primera vez que está en esta etapa del concurso. Dra. D’Amato. Sí, es la primera vez que decido concurrir a una entrevista. Dr. Posse. En



# CAM

CONSEJO ASESOR DE  
LA MAGISTRATURA  
DE TUCUMÁN



primer lugar, la felicitamos. Y, en segundo lugar, le pedimos brevemente que nos recuerde su currículum, también por qué aspira a este cargo, y parte de las inquietudes o las cuestiones que hacen a su actividad profesional, académica; que también nos cuente un poco su vida familiar, si tiene algún tipo de hobbies, etcétera, etcétera. Dra. D'Amato. Mi nombre es Andrea Roxana D'Amato. Mi carrera profesional comenzó y creo que terminará en Tribunales: empecé en el año 2000 con el cargo de ayudante judicial en la V Civil y ahí alcancé el cargo de prosecretaria; luego transité hacia la Oficina de Jurisprudencia dependiente de la Corte Suprema, donde aprendí a hacer análisis documental, que es una tarea muy linda, muy enriquecedora; y después llegué al fuero Laboral en el año 2014 como secretaria de la Cámara Laboral, Sala I y II. Arribo al fuero Laboral, en ese momento comencé a perfeccionarme y hace dos años que hago tareas de relatoría en la misma Cámara. Eso es en lo profesional. Me recibí hace 12 años y tengo tres hijos. El Poder Judicial siempre fue la motivación de estar cumpliendo una tarea de servicio público. ¿Por qué aspiro a ser juez? Porque creo que estoy alcanzando mi edad de madurez, de equilibrio profesional, de querer devolver todo lo que he recibido en el Poder Judicial. En lo personal soy mamá de tres jóvenes: mi hija mayor tiene 27 años y se casó el año pasado, así que ahora está residiendo en la Provincia de Buenos Aires; tengo un hijo de 22 años que vive conmigo y está estudiando Medicina; y el más pequeño tiene 18 y está en este momento en San Carlos de Bariloche estudiando Biología, próximo a ir a estudiar Biología Marina. Yo jugaba al vóley hasta hace un año y ahora, hace unos meses empecé a practicar otra modalidad de vóley sin salto. Me gusta mucho la actividad en equipo, ese era mi hobby. Hago gimnasia y hace un año comencé clases de canto y tengo pendientes las lecciones de baile. Estoy en este momento en una etapa de mi vida donde he vuelto a recuperar el tiempo para mí. Dra. Giffoniello. ¿Su hija mayor qué hace? Dra. D'Amato. Ella se recibió en la San Pablo T, estudió Diseño de Moda e Indumentaria, pero se fue siguiendo a su marido que está en la Fuerza Aérea. Dr. Posse. Tiene la palabra la doctora Seguí. Dra. Seguí. La pregunta es la siguiente: El impacto de la Ley Bases en la Ley de Contrato de Trabajo y en las normas números 24013 y 25323, que traen indemnizaciones por clandestinidad, ¿qué opinión jurídica -

le digo jurídica porque no es de su ideología o su preferencia- tiene sobre la viabilidad, sobre la vigencia de esas normas, de esas modificaciones que trae la Ley Bases a la Ley de Contrato de Trabajo?, eso en primer lugar; y en segundo lugar, a las normas por clandestinidad. Dra. D´Amato. He escuchado muchísimo a la doctrina laboralista y es un poco difícil para mí elaborar una opinión propia, porque creo que hay que ser muy prudente y ver caso por caso. La modificación ha sido incompleta creo yo, porque el decreto 70/23 modifica muchos artículos que no toca la ley y que tampoco está reglamentado. O sea que ahí hay como un desfase y vamos a hablar de la validez o no del decreto 70/23, vamos a hablar de las instituciones que ha reglamentado la Ley n° 27742 y de la materia reglamentada. En general, con respecto a las multas que están derogadas, coincido con la opinión del doctor Ackerman en que no podemos llamar multa, sino que son indemnizaciones, y como son indemnizaciones sí se encuentran derogadas y la solución de la doctrina es buscar que los abogados vuelvan a hacer los planteos, considerando que el trabajador es una persona discriminada por la falta de registración, y comenzar a manejar el Derecho Civil y traer los daños, el lucro cesante, porque no me he podido inscribir, porque no he tenido acceso a las obras sociales, porque no pude tener aportes para la jubilación, que es un tema muy importante que hace a la gran cantidad de trabajadores informales que tenemos, y del cual creo que no terminamos de hacernos cargo como gobierno. Porque la modificación trae la figura, por ejemplo, de los trabajadores independientes con colaboradores que mucho no se entiende qué figura es la doctrina y yo en eso sí coincido; como habla de un trabajador independiente con colaboradores, pareciera que se tratara de una sociedad, porque tampoco se entiende por qué estaría regulado dentro de la Ley de Contrato de Trabajo y no de la Ley de Sociedades si es que está tratando de formar o no una figura jurídica nueva laboral. Creo que las modificaciones, por ejemplo, en el tema de la presunción del artículo 23, que por más que la ley diga que no se va a aplicar en ciertas situaciones que son la locación de obra, la locación de servicios y en los oficios, las características constitutivas de la relación laboral en la dependencia económica jurídica, no va a poder el juez no mirarla. Hablemos de que nosotros ya teníamos en la Corte un criterio

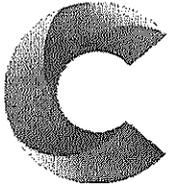


Dra. MARÍA SOFÍA MACUL  
SECRETARÍA  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

restrictivo de la relación laboral, que era cuando la prestación del servicio además cumplía las características propias de la dependencia económica, jurídica y técnica. Entonces, no era cualquier prestación de servicio la que desencadenaba la presunción de la ley. Creo que no ha sido una modificación, que a los jueces nos cuesta de alguna forma poder ver en ciertas relaciones si existe o no una relación laboral dándose las características propias. Que hubo cambios dentro de lo que son las relaciones laborales y los contratos de trabajo, claro que hubo cambios, la pandemia nos vino a traer todo lo que es la digitalización. Tengo una hija que trabaja desde la casa con una computadora, que no tiene que ir a hacer prestación de servicio; hoy en día el mismo trabajador está negociando si va al gimnasio, si le paga la computadora, cosas que yo cuando entré a trabajar en el comercio jamás pregunté cuánto iba a ganar. Dra. Seguí. Pero, ¿su hija es dependiente? Dra. D'Amato. Trabaja de manera dependiente y está trabajando para una empresa de Paraguay. Lo que les quiero decir es que lo que nosotros teníamos estructurados en nuestras cabezas de la dependencia técnica ha ido cambiando. Dra. Seguí. ¿Pero esta ley contempla estas situaciones? Dra. D'Amato. No. Esta ley lo único que trae, intenta como regular ciertas instituciones, pero creo que no va a causar mayor impacto. Vuelvo a decir, el 23 trae la presunción y lo que dijo aquí no se aplica, pero tenemos el artículo 14 de la Ley de Contrato de Trabajo. Nosotros estamos dentro de un sistema donde dice que se declarará la nulidad de todas aquellas relaciones que se hayan configurado en fraude a la ley; entonces, si yo veo que esto aparenta una relación laboral o aparenta no ser una relación laboral, el juez tiene el artículo 14 para resolverlo. Otro de los temas es el despido discriminatorio, el tema de la modificación del artículo 245, cuando trata de definir lo que es el despido discriminatorio. Nosotros ya lo teníamos estipulado al despido discriminatorio en la Corte, en Álvarez con Cencosud; ya había dicho que la ley antidiscriminatoria se aplicaba aún en el ámbito laboral. O sea que no teníamos ningún problema en que venga ahora el legislador y diga qué es lo que nosotros vamos a considerar como despido discriminatorio. La otra crítica que hace la doctrina, ahora dice que la carga de las pruebas la tiene el trabajador, siempre la tuvo. En los despidos discriminatorios la carga de la prueba siempre estuvo, y en la víctima, en la

persona discriminada, solamente hablaba de una presunción. O sea que estamos hablando de un grado de prueba; pero tenía que probarlo, no había una forma de que no lo pruebe, hasta ahora no se ha agregado absolutamente nada. En cuanto a la tarifa que trae, creo que sí, podría llegar a tener un humo de inconstitucionalidad, porque en la disidencia de Álvarez con Cencosud, ahí ya con el voto del doctor Zaffaroni, con la doctora Argibay era el voto en disidencia, ellos ya decían y habían advertido que había una laguna dentro de la legislación para la tarifa. Entonces decían que la ley antidiscriminatoria se aplica a las relaciones laborales; pero si yo hago un análisis sistémico de la ley y digo que en nuestra ley laboral nosotros tenemos contemplados despidos discriminatorios, presunción de maternidad, de matrimonio, en ese caso ¿qué es lo que hace la ley?: aplica una indemnización que es un año de remuneración; y ¿qué es lo que está ganando ahora?: un cincuenta que puede llegar hasta un cien. Pero en la disidencia en Álvarez con Cencosud ya plantean que no es necesario declarar la nulidad cuando se trata de los despidos discriminatorios por la especial relación que hay en las relaciones laborales. Dra. Seguí. Ese fallo fue con disidencia desgraciadamente, pero la mayoría, ¿qué es lo que dice? Dra. D'Amato. La mayoría dice que se aplica, que se declara la nulidad del acto, que hay una indemnización. Dra. Seguí. O sea, que no puede haber discriminación en ningún ámbito, porque justamente sean derechos protegidos acá va a haber permisión a discriminar; y esos dos artículos, maternidad y matrimonio, que traían -que traen porque eso no se tocó en la ley- indemnizaciones supuestamente agravadas desde el comienzo de la Ley de Contrato de Trabajo, donde parecía que se lo despedía por causa discriminatoria pagando el año; ya la jurisprudencia venía diciendo que eso es viejo frente a Álvarez con Cencosud, si alguien demanda la reposición; Álvarez con Cencosud permite la reposición. Ahora venimos con que todo en este mundo de discriminados por cualquier causa, por lo que sea, política, ideológica, van a poder ser despedidos con causas discriminatorias o reactivas, incluso respecto de su posición y su conducta, y van a ser indemnizados con una tarifa. Dra. D'Amato. En los dos casos, tanto en la opinión mayoritaria como en la disidencia, no hay duda de que la ley antidiscriminatoria se aplica en las relaciones laborales. Por eso digo que no está su

  
DRA. MARÍA SOFÍA NACUL  
SECRETARIA  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA



**CAM**

CONSEJO ASESOR DE  
LA MAGISTRATURA  
DE TUCUMÁN



aplicación el nuevo concepto que quieren introducir sobre discriminación porque ya tenemos una ley. Dr. Courel. ¿En qué punto sería inconstitucional? Dra. D'Amato. En la tarifa. Dr. Courel. ¿Por qué? Dra. D'Amato. Porque habría casos en donde directamente no sería ni siquiera agravado. Usted póngase a pensar en una relación laboral de un año; entonces la misma indemnización agravada sería solamente de un mes, porque es por antigüedad. Dra. Seguí. ¿No declarararía la inconstitucionalidad del 245 bis en base al antecedente de Álvarez con Cencosud? Dra. D'Amato. ¿Usted dice en la parte de que siempre va a dar lugar a la extinción? Dra. Seguí. Vamos atrás de Álvarez con Cencosud y volvemos a considerar vigente la posibilidad de discriminar en el ámbito del trabajo; ciudadanos de segunda, ni las leyes que se les aplican a los demás se les van a aplican a los trabajadores; ciudadanos de segunda, usted está acá y puede ser discriminada. Dra. D'Amato. En las relaciones laborales creo que sí son especiales y creo que si lo pide el trabajador, porque hay ciertas situaciones donde una cosa es cuando el acto discriminatorio se produce durante la relación laboral que dice la ley antidiscriminatoria hacer cesar el acto; pero cuando se trata del despido discriminatorio, donde ya no tengo opción de volver y hay ciertas situaciones laborales en la que uno dice, por ejemplo, el empleo doméstico, me demandan y digo "no, yo quiero volver a trabajar", ¿se puede continuar? Entonces, creo que el análisis es caso por caso, porque me parece muy imprudente llegar a decir, no en todos los casos se busca la anulación; si el efecto es declararlo nulo al despido, hay ciertos casos que son empresas grandes donde es posible la continuidad de la relación; si estamos hablando de que es posible la continuidad creo que no hay duda. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Sánchez. Dr. Sánchez. En esa misma línea, hablando de esta inconstitucionalidad, ¿usted solo lo analizaría para resolver si las partes lo plantean, o podría eventualmente tratarlo como de oficio al tema de la inconstitucionalidad? Dra. D'Amato. A la inconstitucionalidad la podemos tratar de oficio. Dr. Sánchez. Sí. Usted en su forma de pensar en este análisis que acaba de mencionar, es de opinión la pregunta, más allá de que sea caso por caso uno tiene una idea general. Dra. D'Amato. Estamos hablando de una relación laboral; si el trabajador viene a pedir la nulidad porque se quiere reincorporar y sí, habría que

declarar la nulidad del artículo 245 bis, pero si no quiere volver a esa situación de trabajo, digamos, que no es un lugar donde quisiera volver, hay que hacer un análisis. Dr. Sánchez. Una pregunta de opinión. Es noticia reciente que existe una iniciativa -al menos se está considerando- de eliminar las jubilaciones denominadas “de privilegio”, entre esas la de los magistrados: ¿cuál es su opinión sobre ese tema? Dra. D’Amato. No creo que sea una jubilación de privilegio, creo que es un sistema distinto con un aporte distinto, diferenciado, y muchas veces es una cuestión política considerarla de privilegio. Yo, que estoy dentro del Poder Judicial, puedo decir que estoy aspirando a una buena jubilación, que es un derecho de todos, pero no considero que sea un privilegio; estamos haciendo un aporte importante para una jubilación que tiene que ver racionalmente con lo que uno aspira. Dr. Posse. Tiene la palabra la doctora Giffoniello. Dra. Giffoniello. Aparte de que estamos haciendo un aporte, también hay que ver cuántos años se ejerce, no es que me jubile como privilegiada porque he estado tres o cuatro años en un cargo. Dra. D’Amato. Hay una cierta incertidumbre, no sé si me acompañan en esto, pero hay una parte de incertidumbre: yo tengo 52 años y no sé cómo me voy a jubilar ni cuándo, así que lo único que me queda es seguir apostando a crecer dentro del Poder. Dr. Posse. Gracias, doctora. (Se retira de la Sala de reunión la doctora Andrea R. D’Amato). Doctora María Silvina Pilo. Entrevista. (Ingresa a la Sala la doctora María S. Pilo). Dr. Posse. Buenos días, doctora. Vamos a pasar directamente a las preguntas. Tiene la palabra la doctora Seguí. Dra. Seguí. Doctora, le vamos a preguntar sobre la “Ley Bases” que, como usted sabe, no ha podido pronunciarse en el examen. ¿Qué opinión jurídica usted tiene sobre el impacto de la “Ley Bases” sobre la Ley de Contrato de Trabajo?, eso por un lado; por otro lado, sobre las leyes 24013 y 25323, en cuanto a las indemnizaciones eliminadas. Dra. Pilo. El impacto si me parece que ha sido importante, eso no quiere decir que sea bueno o malo pero sí ha sido importante. De todas maneras, si uno analiza con profundidad, no ha quitado herramientas, a los abogados laboristas o a los que hacemos derecho Laboral, que permitan continuar con la protección, porque hay ciertas normas de la Ley de Contrato de Trabajo que siguen vigentes y que, de hecho, marcan principios fundamentales del

Derecho de Trabajo que no se han visto morigerados por la reforma. Entonces, desde ese aspecto, si bien hay artículos importantes, como los artículos 23 o 29, que han sido modificados, no por ello quita el resto de la protección que se mantiene con la Ley de Contrato de Trabajo. Dr. Sánchez. Perdón, ¿qué sería morigerar? Dra. Pilo. Que, de alguna manera, no es quizás literal, pareciera pretender reducir ciertos derechos o dejar al amparo de otra norma desprotegidos ciertos derechos que ya habían adquirido los trabajadores con la reforma; sin embargo, no se ha reformado y se mantienen esos principios fundamentales del Derecho de Trabajo; hay normas que están incorporadas en la ley que no se han modificado y, entonces, independientemente de eso, todavía contamos con esa normativa. De la misma manera sucede con las multas de la 24013, que hemos mencionado, que, si bien se han eliminado, no significa que lo que se eliminó fue la compensación económica por el daño provocado pero no se eliminó el daño; es decir, el daño será cupificado por otra normativa, no será la misma, no será la tarifada, la predeterminada, pero el daño se va a tener que resarcir. De esta manera entiendo que, quizás lo que se ha pretendido no se ha logrado de alguna manera óptima porque el empresario tampoco ve con tranquilidad lo que el futuro le depara a partir de esta eliminación de las multas. Entonces, en realidad no se si fue del todo óptimo, si da seguridad jurídica o da seguridad a aquellas personas como los empresarios, que pretendían reducir sus multas o las sanciones que la ley preveía. En definitiva, el daño sigue estando, y entiendo que va a ser resarcido por otra normativa del derecho común. Dra. Seguí. Muchas gracias, doctora. Dr. Sánchez. Doctora, una pregunta de opinión. En vista de una noticia que circula desde hace pocos días sobre una iniciativa a nivel nacional, de eliminar el régimen jubilatorio llamado “de privilegio”, de los magistrados, entre otros: ¿qué opina de esta iniciativa de eliminación de la llamada jubilación de privilegio para los jueces? Dra. Pilo. En principio, yo no definiría como una jubilación de privilegio, independientemente de que así se denomine; no la veo de esa manera, sino entiendo que es una retribución a un trabajo que se ha efectuado en el ejercicio de la labor, en este caso de magistrado, y en la dedicación que ese magistrado ha tenido en esa tarea. No perdamos de vista que el magistrado, una vez que se decide por esta

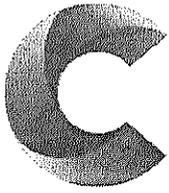
función pública, renuncia a otros tipos de proyectos de vida en pos de la sociedad y dedica su tiempo y su conocimiento a esa tarea. Así que, desde ya, entiendo que no debería referirse a una jubilación de privilegio, independientemente de que el común denominador lo llama de esa manera. A veces, sí, la realidad económica y social de nuestro país lleva a estos ánimos a veces un poco elevados, y a poner el ojo en estos estamentos como el Poder Judicial, para desquitarse o de alguna manera destinar cierta tensión, cuando no debería ser así. Pero, bueno, creo que el Poder Judicial ya está como acostumbrado en su historia a tener que soportar críticas o cuestionamientos, o a que todo el tiempo se ponga un haz de cuestiones en lo que hace o no hace; pero no me parece que se deba eliminar esa jubilación ni denominarla de esa manera. Dr. Posse. En cuanto a la Oficina de Gestión Asociada, Laboral, ¿cuál es su opinión?: ¿está cerca el magistrado del justiciable?: ¿hay algunas falencias?: ¿cómo se corregiría? Dra. Pilo. Si bien yo pertenezco al Poder Judicial porque trabajo en el Juzgado del Trabajo del Centro Judicial Monteros, en la actualidad en el Centro Judicial donde me desempeño no existe todavía la OGA. Si Dios quiere, cuando empiece a funcionar será una OGA multifuero, que va a ser la primera en la Provincia y creo que la única en el país por el momento. Así que la opinión que puedo dar no tiene que ver con mi experiencia personal, sino con lo que conozco y observo dentro de ella. También vengo de un juzgado que ha certificado con normas ISO, que nos ha instruido en esta forma de trabajar estandarizada, así que la OGA es una oficina que permite hacer procesos y controlarlos de esta manera separada. Sí me parece que todavía falta, que es tiempo de adecuación, tiempo de práctica, de prueba y error, quizás de un poco más de claridad en cuanto a las reglas que rigen a la OGA y sus diferencias con los juzgados. Porque, de hecho, la gente a veces en el común denominador no sabe que existen los juzgados, para ellos ya no existen, existe solo la OGA; posee estas instrucciones, que son cosas separadas pero que trabajan mancomunadamente en esta asistencia que hace la OGA y da claridad en cuanto a la instrucción para el abogado litigante, en cuanto a qué etapa corresponde, qué tarea incluye cada etapa, y para el mismo personal del Poder Judicial, que a veces, en este cambio, cierre asuntos un poco más confusos que identificar con claridad. Estimo que

  
Dra. MARÍA SOEJA NACUL  
SECRETARIA  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

tiene que ver con lo nuevo y que debe ser puesto a punto; de hecho, hay muchos cambios constantemente, con nuevas ideas y después vienen otras ideas. Como todo sistema es perfectible y se puede mejorar, pero en su génesis o en su idea de funcionamiento me parece que es bueno, que estandariza procesos desde la perspectiva de las normas ISO -que, como dije, he transitado-, y es un sistema aún más fácil de acomodar que hasta un propio juzgado. Dra. Seguí. ¿De todo el multifuero está opinando? Dra. Pilo. En general opino desde las OGA especializadas en fueros. El multifuero va a ser el gran desafío, y adaptar a tres procesos que son un poco diferentes, sobre todo el Laboral con el Civil, adaptarlo al multifuero es un gran desafío para todos, para quienes nos creen, para el magistrado, para los empleados y para los abogados. Pero creo que se puede hacer, están trabajando, y he participado en varias ideas de organigrama y de formas de trabajo que sí pueden funcionar. Dr. Posse. En concreto, ¿lo acerca al magistrado al justiciable este sistema? No desde su experiencia, que no la tiene, digamos. Dra. Pilo. Desde el lado del magistrado del Derecho de Trabajo, yo creo que ese magistrado no debe perder de vista que tiene instancias procesales destinadas a esta cercanía; eso no se debe perder de vista, incluso, una reforma procesal laboral. He dicho que para mí el juez tiene que sostener la audiencia del 69 como una audiencia óptima para acercar a las partes, impulsarla, fortalecerla, insistir en ella a pesar de que no es una audiencia obligatoria, y ahí participar en testimoniales, en la absolución, en la audiencia de prueba que, a pesar de no estar obligado, es una oportunidad. Entonces, no es la OGA la que va a acercar o alejar al magistrado sino la propia actitud que tome el magistrado con sus procesos. Dr. Posse. ¿La audiencia debería ser obligatoria? Dra. Pilo. ¿La audiencia del 69? Dr. Posse. Sí. Dra. Pilo. Y es paradójal, porque la audiencia del 69 es una audiencia de acercamiento de conciliación y a veces los presupuestos de la conciliación, justamente la obligatoriedad no es uno de sus presupuestos Dr. Posse. La mediación judicial está casi en la misma situación. Dra. Pilo. Entonces, sí ha desamparado o le ha quitado al juez herramientas que le permitían comprimir a las partes para que venga; pero yo trabajo en un juzgado donde usamos otras herramientas que no tienen que ver con la obligatoriedad y sin embargo, el nivel de asistencia de letrados y partes a esas

audiencias, es bien elevado. Dr. Posse. ¿Nos puede contar sobre las herramientas? Dra. Pilo. Es que no son ni siquiera formales. Trabajo en un Centro Judicial que es pequeño, que tiene mucha cercanía con los justiciables y que, especialmente, las características de los justiciables que acceden a él también lo hacen especial. Entonces, nosotros cuando convocamos a la audiencia del 69, ya desde su convocatoria, en el decreto que llama a la audiencia, tiene una redacción especial que muestra la importancia de esa audiencia, y deja en claro que el magistrado va a estar, y mi función como magistrado es intentar que las partes lleguen a un acuerdo y voy a ayudar para eso. Sabiendo que el magistrado siempre está en la audiencia del 69, la gente ha empezado a participar, los abogados han empezado a asistir porque, realmente, se dieron cuenta de que encontraban un magistrado responsable y preparado. Conozco la demanda, conozco la contestación, tengo una planilla, hago una estimación, incentivo a las partes a que participen, y de ahí, incluso con llamados telefónicos, le paso el enlace si no puede venir e invitamos. Y esa invitación, como es constante -quizás a algunos le resulta medio tediosa, pero muchos se sorprenden por recordarle: “doctor, mire, mañana tiene una audiencia, este es el enlace”- hace que la asistencia aumente. Incluso, creo que los letrados se sienten ahí como, “bueno, tengo que ir porque si ya me llaman, y ya me dicen que el magistrado va a estar, no puedo faltar”, y han aprendido que esa es la dinámica del juzgado y que tienen que venir conociendo también las posturas para poder ofrecer. Porque sucedía también que los abogados, con sus cantidades de causas, no podían y llegaban a la audiencia y no se acordaban de cuál era la litis y, sin embargo, ya empezaron a llegar más preparados. Así que hay otras herramientas, que no son legales pero que sí tenemos disponibles para poder invitar a participar y eso aumenta la cantidad de conciliación. Dr. Posse. Herramientas que no están normadas pero que son legales. Dra. Pilo. Así es, no están normadas pero son legales, y debe haber muchas otras porque hay que ser creativos. Dr. Posse. Muchas gracias, doctora. (Se retira de la Sala la doctora María S. Pilo). Doctora Andrea Pierina Sandoval. Entrevista. (Ingresa a la Sala la doctora Andrea P. Sandoval). Dr. Posse. Buenos días, doctora. ¿Esta es la primera vez que está en esta instancia? Dra. Sandoval. Sí, es la primera vez. Dr. Posse. Primero, la

  
Dra. MARÍA SOFÍA NACUL  
SECRETARIA  
CONSEJO ASESOR de la MAGISTRATURA



# CAM

CONSEJO ASESOR DE  
LA MAGISTRATURA  
DE TUCUMÁN



felicitamos por haber llegado a esta instancia, que es la última del concurso, y le pedimos que, brevemente, nos recuerde por qué quiere aspirar a este cargo, y también nos cuente un poco de sus actividades, que no tienen que ver con lo específico, ni con lo académico, ni con la cuestión profesional, sino con su vida: cómo se compone su familia, si usted quiere, sus hobbies, rápido para que podamos pasar a las preguntas.

Dra. Sandoval. Mi nombre es Andrea Sandoval, soy abogada, recibida en la Universidad Nacional de Tucumán, en el año 2004; posteriormente a eso viví en Buenos Aires, donde hice una especialización en Derecho Laboral; también hice una maestría de la cual me falta rendir la tesis, y fui alumna de la Escuela Judicial. Eso entre los antecedentes académicos más importantes. Leg. Courel. ¿Dónde hizo la maestría? Dra. Sandoval. En la Universidad Tres de Febrero. Mi familia está compuesta por mi esposo y tengo dos hijos, de cuatro y 12 años. Me dedico al ejercicio libre de la profesión. Cuando estuve en Buenos Aires trabajé en una editorial jurídica, en donde hacíamos resúmenes de fallos judiciales y los posteriores sumarios. También trabajé en un estudio jurídico en Buenos Aires, y cuando volví a Tucumán trabajé en el Ministerio de Educación de la Provincia como asesora letrada, todo esto en paralelo al ejercicio libre de la profesión. También me desempeñé en el Fuero Federal con casos previsionales y casos laborales en general en mi estudio particular. Dr. Posse. ¿Y aparte de eso qué hace? Dra. Sandoval. He sido mamá en la pandemia, o sea no hace mucho; aparte de eso voy al gimnasio, trato de hacer algún deporte, me gusta mucho jugar al tenis, eventualmente voy; me gusta mucho escuchar música, ir a conciertos, leer. Dr. Posse. ¿Qué ha leído? Dra. Sandoval. Ahora estoy abocada a todo lo que son las leyes laborales, las reformas. No tuve tiempo de hacer otro tipo de lectura que me permita una cierta distensión, digamos, pero sí me gusta, y tengo un libro electrónico en el cual tengo todos los libros. Dra. Seguí. ¿Qué música le gusta, doctora? Dra. Sandoval. Me gusta mucho la música jazz, bossa nova, música en general, de todo tipo, variada, me gusta ir a la orquesta sinfónica, a los conciertos. La música me saca de todo lo laboral y de los problemas generales que como cualquier tipo de persona uno tiene, así que por ese lado trato de despejarme. Dra. Seguí. Doctora, como la “Ley Bases” se sancionó después del examen,

la pregunta es: ¿qué opinión jurídica tiene, opinión de Derecho, sobre el impacto de la “Ley Bases” en la legislación laboral, en la Ley de Contrato de Trabajo, y luego en las leyes 24013 y 25323, es decir, la eliminación de las indemnizaciones? Primero, en la legislación laboral, en la Ley de Contrato de Trabajo. Dra. Sandoval. En lo que respecta a la Ley de Contrato de Trabajo, yo veo que hay un marco regresivo en relación a todas las conquistas que se vienen produciendo desde la sanción de la ley hasta hoy. Básicamente, digamos, en los artículos que se han introducido, como por ejemplo, el artículo 245 bis, que a mi modo de ver legitima la discriminación a lo que dice la Constitución, incluso al convenio 111 de la OIT. Después, otro artículo que veo con preocupación también es la creación del Fondo de Cese que, si bien se ha creado para suplir en forma opcional, porque lo dice, que el empleador y el trabajador por convenio colectivo pueden optar por ese sistema indemnizatorio, por llamarlo de alguna manera, veo con preocupación la forma en que se ha instrumentado. Si bien se quiso copiar el modelo brasilero, porque ya en el año 2018 se hablaba de un Fondo de Cese, cuando era Presidente Macri, no se llegó a copiar ese modelo que ha funcionado muchos años en Brasil, y sigue funcionando, pero con una gran intervención estatal que, dentro de todo le garantizaba el funcionamiento. Lo que yo veo con preocupación acá es que van a intervenir muchos actores porque también se da la opción de crear empresas, sociedades, fondos comunes de inversiones, fideicomisos, también sociedades dentro de lo que es el marco de una sociedad general, digamos, que es supervisada por la Superintendencia de Seguros y en el caso de los fideicomisos, va a intervenir la Comisión Nacional de Valores. Entonces, al ver que hay muchos actores en el medio, entre el trabajador y el empleador, me preocupa, digamos, el manejo de esos fondos. Dra. Seguí. De los fondos de cese. ¿Y para las indemnizaciones de la 24013 y 25323, indemnizaciones por clandestinidad, fundamentalmente? Dra. Sandoval. Yo pienso que se va a agravar el problema en el sentido de que esas indemnizaciones han sido creadas, digamos, en el año ‘98, si no me equivoco, justamente para combatir el empleo no registrado y para que haya una sanción; si bien no son sanciones, en realidad son indemnizaciones no sanciones, a favor del trabajador. Al eliminar las multas, lo que se crea es un mecanismo

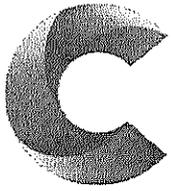


Dra. MARIA SOFIA MACUL  
SECRETARIA  
CONSEJO ASESOR de la MAGISTRATURA

que abre más a la litigiosidad, porque se le da la opción al trabajador de pedir una reparación plena, porque un trabajador que no está registrado, está expuesto a múltiples reclamos en el sentido de que no tiene obra social, no tiene acceso a una ART, no tiene acceso a una jubilación. Se habla ya en doctrina de la aplicación de la ley 23592, en el sentido de que el trabajador no registrado es un trabajador discriminado; y por esa vía se pide también la reparación, que puede ser hasta incluida la reinstalación, y el doctor Ackerman, por ejemplo, dice que ya no va a hacer falta producir una prueba porque una vez que el empleador se acoja al blanqueo, el trabajador ya está como produciendo la prueba. Dra. Seguí. Gracias, doctora, está respondida la pregunta, salvo que tenga más para decir. Dra. Sandoval. Básicamente es esto, la preocupación en esos dos artículos del 245 bis y esto que le estoy diciendo de la eliminación, que yo creo que lejos de disminuir la litigiosidad la va a aumentar, va a haber más pleito. Dr. Sánchez. Doctora, esta es una pregunta de opinión. Usted sabe que en la semana se conoció la iniciativa de eliminar el régimen de jubilaciones de privilegios, llamadas así respecto de los magistrados, que pasarían, eventualmente, a integrar el sistema único de jubilaciones y pensiones: ¿qué opina usted de la eliminación de las llamadas jubilaciones de privilegio para jueces? Dra. Sandoval. Yo creo que el juez es un ciudadano común, como lo somos todos, no se es juez para tener un privilegio o un reconocimiento, se es juez para brindar un servicio a la comunidad, una responsabilidad institucional con ética, con imparcialidad. No veo que haya, digamos, un gravamen en el sentido de que sea tratado como un ciudadano común; al contrario, nos acercaría más a la sociedad saber que estamos todos en igualdad de condiciones como trabajadores porque, en definitiva, el juez no deja de ser un trabajador del Poder Judicial que brinda un servicio; si bien es un funcionario, pero ejerce un trabajo. Entonces, no veo que haya un obstáculo en el sentido de que se elimine. Dr. Posse. Doctora, en la misma línea de lo que le pregunta el doctor Sánchez, ¿cómo ve la ampliación de la edad jubilatoria? Dra. Sandoval. Yo creo que el trabajo enriquece a la persona en todos los puntos de vista: moral, personal; mientras la persona muestre que puede ser productiva, no veo ningún obstáculo. ¿Usted se está refiriendo en el marco del Poder Judicial o en general? Dr. Posse. En términos generales

porque se modifican las edades. Dra. Sandoval. En términos generales no veo ningún obstáculo. Incluso está previsto en la Ley de Contrato de Trabajo la figura del trabajador jubilado; es decir que se jubila y puede volver a las órdenes de un empleador, en el sentido de que si la persona ha sido útil para esa empresa y se ha sentido cómoda, y viceversa, no veo obstáculo en que se amplíe y, de hecho, esta figura se puede usar con gente que ha estado muchos años trabajando a la orden del mismo empleador y quiere seguir trabajando. Dr. Posse. Otra consulta. La Ley de Contrato de Trabajo tiene muchísimos años, digamos, desde el '74 está vigente: ¿requeriríamos de situaciones sustanciales como para aggiornarla? Dra. Sandoval. Sustanciales no. Dr. Posse. Lo digo porque hay un montón de trabajo informal en el país; hoy no sé si son más los trabajadores informales que los formales, es estadístico. Lo digo como para acomodar un poco la estructura legal a lo que pasa en la sociedad. Dra. Sandoval. Yo creo que, básicamente, no habría que apuntar a la Ley de Contrato de Trabajo porque es ahí donde están las mayores conquistas, concordancias con el artículo 14 bis, los Tratados Internacionales; no se puede analizarla desde otra óptica que no sea bajo un prisma jurídico, constitucional y convencional. Creo que, justamente para lo que usted dice, para combatir el empleo en negro, para fomentar el crecimiento económico, lo mejor sería apuntar a legislaciones que fomenten, valga la redundancia, todo esto, como por ejemplo, reducir las contribuciones patronales, dar mayores incentivos a las pymes, yo creo que por ahí se apuntaría al tema de luchar de alguna forma contra lo que es el empleo en negro. Dr. Posse. Y una pregunta de opinión sobre las centrales sindicales: ¿qué le parece la central única sindical? Va a discutir paritarias, o cree que la discusión de paritarias podría darse en un marco de mayor amplitud. Dra. Sandoval. No entiendo bien la pregunta, doctor. Dr. Posse. Es difícil, es de opinión. Dra. Seguí. Sobre el modelo sindical argentino. Dra. Sandoval. El modelo sindical, digamos, también es un consenso que nace políticamente después de la Democracia. Yo creo que el modelo, así como está, funciona; funciona hace muchos años. Todos los intentos de reforma que hubo, que no se pudieron hacer en la 23551, se debe a que no puede haber mucha injerencia del Estado en un organismo autónomo como es el sindicato. El sindicato tiene su propio

  
MARÍA SOFÍA MACU  
SECRETARÍA  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA



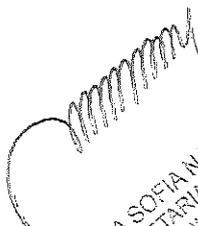
**CAM**

CONSEJO ASESOR DE  
LA MAGISTRATURA  
DE TUCUMÁN

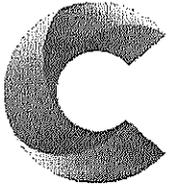


estatuto, sus propias reglas, los sindicalistas también tienen su protección. Entonces, en ese aspecto yo creo que el modelo funciona bien como está, incluso está avalado por convenciones internacionales el funcionamiento per se. Por ahí, querer ingerir en el funcionamiento o en las elecciones o se ha hablado mucho de reformas generales, digamos, de que se reestructure ese modelo, no creo que haya mucho por hacer ahí porque está funcionando bien, está funcionando con libertad, con autonomía y es así como debe funcionar. Dr. Posse. Muchas gracias, doctora. (Se retira de la Sala la doctora Andrea P. Sandoval). Doctor Ramón Ricardo Rivero. Entrevista. (Ingresa a la Sala el doctor Ramón R. Rivero). Dr. Posse. Buenos días, doctor. ¿Usted concursa para Capital? Dr. Rivero. Estoy en ambos concursos. Dr. Posse. Felicitaciones, doctor. Tiene la palabra la doctora Seguí. Dra. Seguí. Doctor, usted ha rendido el examen antes de la sanción de la “Ley Bases”, entonces ha tenido la posibilidad de pronunciarse sobre ella, la pregunta es en torno de su opinión jurídica, su opinión de derecho, sobre el impacto de la “Ley Bases” en la Ley de Contrato de Trabajo y, en un segundo lugar, sobre el impacto de la “Ley Bases” en las leyes 24013 y 25323, es decir, la eliminación de las indemnizaciones. Dr. Rivero. Creo que forma parte de lo que sería una quinta oleada de embates contra la Ley de Contrato de Trabajo; la primera fue en el año ‘76, en el ‘91, en el ‘98, con la “Ley Banelco”, y ahora estamos frente a una nueva oleada. Creo que sí tiene un impacto importante, me parece negativo en el sentido de que el principio rector del Derecho de Trabajo es el principio protectorio, y realmente no he encontrado en la reforma, normativas que sirvan, que apoyen, que fomenten, que vayan en pos de una mayor protección hacia el trabajador. En ese sentido, dentro del Contrato de Trabajo la veo, en muchos casos, como una regresión. Pero no solo es el impacto en el Contrato de Trabajo en sí, sino que entiendo que también afecta el derecho colectivo y afecta un derecho fundamental de los trabajadores, como es el derecho de huelga, que es uno de los principios rectores. Incluso en la Organización Internacional del Trabajo, uno de los principios fundamentales es el de la libertad sindical, y una de las manifestaciones de la libertad sindical es, justamente, el derecho de huelga. Pero todo esto, sobre todo el derecho de huelga, pese a que tiene una garantía constitucional con el artículo 14 bis de

la Constitución Nacional, que la “Ley Bases”, si se quiere, subrepticamente provoca una reforma cuasi constitucional porque trastoca algunos principios que se encuentran en la Constitución Nacional y en tratados internacionales, pero es una norma que salió del Congreso, es decir, una norma de una categoría inferior. Y el hecho de que le llamen “Ley Bases”, nos da que el sentido del legislador fue eso, tenía un sentido en la época de Alberdi, pero como ya tenemos una Constitución, si se van a modificar conceptos que se encuentran ya plasmados en esa Constitución, me parece que tiene que hacérselo por la puerta de una reforma constitucional y no por una ventana de una reforma legislativa. Me parece que tampoco es casualidad que se la haya comunicado un día antes del 9 de Julio, que sea para una fecha patria que también fue fundante del país; me parece que tiene algún sentido, que es indudablemente la vocación de reforma de pilares fundamentales del Derecho de Trabajo. Ahora, esa es la intención, como tal vez jurídicamente no se puede hablar, del legislador, en definitiva es lo que está plasmado en la norma, pero sí es la intención de quienes promovieron el proyecto y de quienes lo llevaron a cabo. Dr. Posse. ¿Cuál sería la prestación constitucional? Dr. Rivero. En algunas normas, por ejemplo, en cuanto al derecho de huelga, que lo mencioné, a nivel internacional, a nivel de la OIT no tiene una regulación específica, como un derecho específico, justamente, por las dificultades que hay en llegar a un consenso entre los diferentes componentes de la Organización Internacional del Trabajo, los representantes de los trabajadores, los representantes de los empresarios y el Estado. Aquí es como que hay una regulación, es decir, se castigan determinados actos vinculados al ejercicio del derecho de huelga; por ejemplo, no respetar el derecho del que no quiere plegarse a la huelga, o sea, del que quiere trabajar. Cómo sería ese irrespeto en decir que de alguna forma se afecte la libertad, es muy amplia, es una prohibición pero amplia. ¿Qué puede comprender? Muchas cosas pero, indudablemente, va a comprender, digamos, una afectación cuando, por ejemplo, se afecte total o parcialmente el tránsito de personas o cosas, o se cause un daño en bienes propios o de terceros, muy amplio también, piense cuál sería el supuesto. Entonces, si bien se lo toma como una causa de sanción para justificar un despido con causa, pero tiene una trascendencia en el ejercicio de ese



Dra. MARÍA SOFÍA MACUL  
SECRETARIA  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA



# CAM

CONSEJO ASESOR DE  
LA MAGISTRATURA  
DE TUCUMÁN

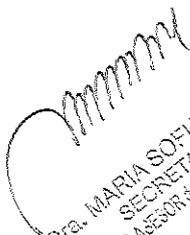


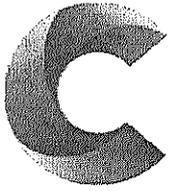
derecho fundamental de la libertad sindical, como es el ejercicio del derecho de huelga; que ya se lo vislumbró en el proyecto con la pretendida reforma de la Ley de Asociaciones Sindicales, la 23151, pero en igual sentido, como una falta grave del sindicalista que adopte alguna de estas. ¿Por qué es tan trascendente a mi modo de ver? Porque, justamente, desde los comienzos, desde los albores del Derecho de Trabajo, se llegó a un acuerdo, a un consenso social de que se dejaba de lado la violencia, y a cambio se reconocía el derecho de asociación, el derecho de agremiación que tenían los trabajadores para compensar ese déficit negocial que tenían en forma individual para compensarlo en forma colectiva. Y acá veo que existe una normativa que va a limitar ese derecho. En ese sentido, es que digo que hay una afectación que va incluso más allá de lo que es el contrato de trabajo en sí. Dra. Seguí. Doctor, por ejemplo, en relación a las reformas al artículo 2, al 23, de la Ley de Contrato de Trabajo, ¿qué herramientas le quedan al juez del Trabajo frente a esas situaciones? A las situaciones de la realidad, que el juez ve en su expediente, que resuelven el caso, ¿qué herramientas le quedan? Dr. Rivero. Los artículos que no han sido tocados, por ejemplo, el artículo 14, en el sentido de que las normas que no son sinceras, que son contrarias a lo que es el Derecho de Trabajo en sí; primero, lo que hay que determinar es si existe en esta vinculación o no relación de dependencia y una vez que se determine eso, vienen las consecuencias, por ejemplo, de lo que decía del artículo 14, de remover las normas por nulidad que van en contra de esa realidad. Entonces, en ese sentido no ha desaparecido totalmente, por ejemplo, la presunción; se ha reformado el artículo 23, pero se mantiene la presunción que el hecho de la prestación hace presumir la relación que se trata de un contrato de trabajo, ¿y qué significa esto? Que toda esa elaboración jurisprudencial que existió hasta antes de la reforma, se mantiene en el sentido de que el trabajador tiene que probar que trabajó bajo determinadas condiciones, que iba, que cumplía un horario de trabajo, que alguien le daba órdenes, que usaba los elementos provistos por otra persona, que formaba parte de una organización ajena, y a partir de ahí el juez toma esos elementos y dice “acá nos encontramos frente a indicios de una relación de trabajo, deduzco que estamos frente a una relación de dependencia”, y a partir de ahí se activan otras

presunciones procesales vinculadas, por ejemplo, a que si no se demostró una remuneración, el juez está autorizado, por normas de la Ley de Contrato de Trabajo a tomar, por ejemplo, la Convención Colectiva de Trabajo. Dra. Seguí. Me refiero al fraude, concretamente. Si hubiera fraude en las normas que hoy se reforman, en esas aparentes contrataciones de colaboradores o de servicio, ¿qué herramientas le quedan al juez de Trabajo? Dr. Rivero. En primer lugar, la presunción del artículo 23, porque el hecho de que en el segundo párrafo del artículo 23 se diga que esa presunción no funciona cuando se usa una figura civil, igual que el artículo 2, que dice que los casos de los contratos civiles no se aplica la Ley de Contrato de Trabajo, eso no significa que se invierta el principio de realidad por sobre la formalidad, porque esos contratos de carácter civil son definidos por el mismo Código Civil y Comercial, como contratos que se realizan en forma independiente, o sea, que cada una de las modalidades del contrato de provisión, el contrato de agencia, el contrato de servicio, el contrato de obra, está muy claro que se trata de contratos cuya prestación es independiente. O sea que lo primero, aún en esos casos, que hay que determinar es si estamos frente a un contrato donde hay independencia o donde hay una relación de dependencia, y en ese sentido, los conceptos procesales como el que usa la Cámara Nacional de Apelación del Trabajo, el de *ad indicium*, es decir, toma una serie de indicios de laboralidad y dice: “deduzco en base a esto que hay un contrato de trabajo”. Pero también tenemos, por ejemplo, a nivel internacional, la recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, que dice, existiendo estos supuestos, trabajo personal, cierta permanencia, una dependencia preponderantemente económica, la exclusividad no es una característica, la inserción en una organización ajena, frente a estas características estamos ante una relación de trabajo. Y esto no es cualquier cosa, algo que surja de la Organización Internacional del Trabajo, porque desde la reforma constitucional del ‘94 forman parte de normas de nivel constitucional o de nivel supra legal que no pueden ser dejadas de lado, a mi modo de ver, al momento de sentenciar porque la reforma de la “Ley Bases”, de la 27742, disponga que en principio la presunción no se aplica a estos contratos. Dra. Seguí. Muy bien, doctor, suficiente eso porque no quiero que quede sin responder una

partecita sobre las indemnizaciones por clandestinidad: ¿qué piensa que le queda al trabajador hoy o qué opinión tiene al respecto? Dr. Rivero. Desde el dictado del DNU 70/23, se generó en la jurisprudencia nacional todo un revuelo en virtud de estas modificaciones, ¿por qué? Porque hubo jurisprudencia que entendió que estábamos frente a sanciones de tipo penal y su aplicación era inmediata. Creo que la mayoría de la doctrina se ha inclinado por el sentido contrario, que estamos frente a indemnizaciones agravadas. ¿En qué se parecía a lo penal?, en el sentido de que el trabajador no tenía que demostrar un daño, pero una cosa es no tener que demostrar un daño porque estamos frente a una tarifa y por este principio transaccional, que provocó que, para facilitarle el trabajo probatorio al trabajador, le damos una tarifa y no tiene que probar el daño; eso es una cosa, pero no significa que bajo ese incumplimiento no existiera realmente un daño. ¿Qué es lo que tiene el trabajador de aquí en adelante? Bueno, tiene la posibilidad de reclamar una reparación integral por la vía civil demostrando, por supuesto, los presupuestos de responsabilidad civil, el daño antijurídico, que hoy es mucho amplio que cuando regía el Código Civil, porque ahora demostrando tener un interés no reprobado por el ordenamiento jurídico, se configura el daño injusto; demostrar el daño concreto, demostrar un vínculo del caso, una relación de causalidad y un factor de atribución. Si estamos frente a un incumplimiento contractual, podría analizarse si podemos imputarlo, incluso, con un factor de atribución objetivo. Y en ese sentido, demostrando, en el caso concreto, por ejemplo, un trabajador despedido sin causa y sin previo aviso al cual no se le pague la indemnización y aparte no estaba registrado, que es de lo que concretamente me pregunta usted, que se vio privado, por ejemplo, de contar con la obra social o de participar en una actividad sindical, y, además, fue dejado un día para otro sin recursos. Dra. Seguí. Está respondida, doctor. Gracias. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Edgardo Sánchez. Dr. Sánchez. Tengo una pregunta cortita y de opinión, muy breve. Una noticia reciente es la iniciativa de eliminar las llamadas jubilaciones de privilegio. ¿Qué opina usted sobre esa eliminación de jubilaciones de privilegio de los jueces, que está anunciada como una idea, una iniciativa que se está planteando a nivel nacional? ¿Qué opinión? Nada

más. Dr. Rivero. Primero, le respondo que no estoy de acuerdo y un poco doy un cierto contexto. En las contradicciones que he observado -que por lo menos yo observo en cuanto al accionar de las propuestas de iniciativas legislativas- por un lado, digamos, se perdona incumplimientos al sistema previsional, obligaciones, se perdonan directamente, pero de forma alarmante, los incumplimientos; y eso provoca desfinanciación. Por otro lado, el Estado -y hay que decirlo, aunque no sea conveniente, creo que hay que decirlo- ha renunciado en gran medida a sus obligaciones de control del cumplimiento, de la registración y de los pagos de todos esos servicios que sirven, justamente, para financiar un sistema previsional. ¿Cómo no va a estar en crisis si tenemos prácticamente el 50% de las relaciones en clandestinidad? Por supuesto que tiene que haber crisis, pero esa crisis no fue provocada por las jubilaciones de privilegio. Que hay que distinguir, también, qué son jubilaciones de privilegio, porque hay jubilaciones que le llaman de privilegio y tienen que ver con trabajadores que han visto agotada su vida laboral anticipadamente por el tipo de actividades que realizaban. Y en ese sentido, creo que no hay una justificación axiológica para ese tipo de reforma, porque hay una contradicción. O sea, si no se hace nada para evitar el desfinanciamiento del sistema yo creo que volver a un sistema de capitalización es imposible; se ha demostrado totalmente que no sirve. Por esto mismo, tampoco creo -no me lo preguntó, pero el tema del fondo del cese- porque la cuestión de las comisiones, cosa que no se habla, creo que termina tergiversando todo. Pero en definitiva, del sistema de reparto creo que no hay que salir y creo que hay que financiarlo. Hay que cumplir con las normativas. Dr. Sánchez. Gracias, doctor. Muy clara su respuesta. Dr. Posse. Muchas gracias, doctor. Dr. Rivero. Gracias a ustedes. Gracias a todos. Hasta luego. (Se retira de la Sala de reunión el doctor Ramón R. Rivero). Doctor Fernando Antonio Vera. Entrevista. (Ingresa a la Sala el doctor Fernando A. Vera). Dr. Vera. ¿Cómo están? Buenas tardes Dr. Posse. Pasamos directamente a las preguntas ¿Le parece? Dr. Vera. ¿Sí, doctor? Dr. Posse. Tiene la palabra la Doctora Malvina Seguí. Dra. Seguí. Doctor Vera, como usted ha mencionado antes la sanción de la “Ley Bases”, le vamos a preguntar qué opinión jurídica, de Derecho, tiene usted sobre el impacto de la “Ley

  
Dra. MARÍA SOFÍA MACUL  
SECRETARÍA  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA



# CAM

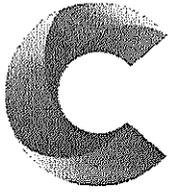
CONSEJO ASESOR DE  
LA MAGISTRATURA  
DE TUCUMÁN



Bases” en la Ley de Contrato de Trabajo, los puntos principales de lo que quiera hablar; y, luego, en las indemnizaciones eliminadas. Dr. Vera. Bien. La denominada “Ley Bases” llamada de modernización laboral -no se le dio la referencia ni de flexibilización ni de reforma laboral, sino de modernización- no nació quizás con los vicios del 70/23 en cuanto a la inconstitucionalidad por la forma. De todos modos, siempre que hablamos de reforma, de modernización, de flexibilización, lo que hace es tocar el derecho de fondo -en este caso, el Derecho Laboral- y a veces confundir -a mi criterio- el Derecho Laboral no es un derecho de empleo. Es decir, la norma laboral no crea o deja de crear empleo, sino que eso está relacionado a la parte económica, a políticas legislativas. Entonces, a veces es necesaria una actualización del Derecho Laboral; creo que en esto se ha dejado pasar una oportunidad de actualizar el Derecho Laboral porque la Ley de Contrato de Trabajo está cumpliendo 50 años y la 11.544 vamos para los 100 años -de 1929, si mal no recuerdo- entonces, creo que más que nada hemos dejado pasar una oportunidad de actualizar del Derecho Laboral y hemos reformado institutos: la presunción del 23, el 29; el trabajador independiente con sus tres colaboradores. Creo que un poquito se ha tratado de precarizar -por llamarlo de alguna manera- a la relación laboral, un poco hablando en el 23, de las presunciones, de que no se aplicarán a las locaciones de servicios, de obra, a las profesiones independientes; incluso el decreto reglamentario hablaba que no importaba la cantidad de facturas que se vayan a emitir. Pero, bueno, no se ha tocado el 14, que es el principio de la supremacía de la realidad; no se ha tocado el 12 del Código Civil, tampoco, que habla lo mismo, del fraude; y no se ha tocado el 1250 y pico, de los contratos, que también hace referencia a que no se aplicarán las figuras civiles cuando estamos hablando de figuras laborales. El 29 que se tocó, un trabajador considerado debidamente registrado, sin importar de que quien lo contrate haya sido para proveerle a alguien, entonces, ese beneficiario del trabajo ya, si bien mantiene la responsabilidad solidaria, pero no sería el empleador principal. Pero no se ha tocado el 29 bis, que es el empleado de una empresa de servicios eventuales, por lo tanto, puede generar diferencias. El empleado de una empresa de servicios eventuales va a estar bajo el convenio del principal, mientras que un empleado de

alguien que lo contrató para proveerle a otra persona, va a estar bajo un régimen distinto, que puede generar desigualdades. Se tocó el 92 bis en cuanto al período de prueba llevándolo de 3 a 6 y por convenio colectivo de 6 a 8, de 6 a 12, dependiendo de la cantidad de empleados que tuviera la empresa. Cuando hablamos del período de prueba siempre la OIT habla de un plazo razonable, entonces, un poco en el caso concreto habría que ver esa ampliación del plazo razonable; porque contrariamente lo podemos ampliar hasta los 12 meses a empresas de hasta 5 trabajadores y quizás le damos más tiempo cuando menos tiempo necesitan para conocer si una persona es apta para el trabajo; y lo llevamos hasta 8 cuando tienen más de esos 5 empleados; y, quizás, cuando hay mucha cantidad de empleados le damos menos tiempo para conocerlo, por una parte. El 242, como causal objetiva de la injuria grave, sigue quedando en potestad del magistrado la valoración de la injuria grave que tiene la gravedad suficiente para producir la denuncia del contrato de trabajo; da una presunción de algunos supuestos; algunos consideran que está afectando la libertad sindical. De todos modos, creo que habría que estar al caso concreto, porque hablan de bloqueo y del entorpecimiento del funcionamiento, previa intimación por carta documento, salvo en los casos en que existiere daño contra las personas o los bienes. Se tocó el 245 en cuanto al régimen del fondo de cese laboral. En principio, incluso la OIT reconoce la posibilidad del fondo del cese, lo ve como una medida posible; de todos modos, creo que hay que ver cómo se implementa. Contempla varias posibilidades: una cancelación individual; el fondo de cese en la cancelación individual, siempre previo acuerdo que surja del convenio colectivo y una cancelación individual entre empleador y empleado; y el fondo de cese, que puede ser una cuenta bancaria, un fideicomiso o un fondo común de inversión y, después, un seguro. Entonces, habría que ver cómo se implementa. En principio, creo que a veces, cuando por ahí nosotros argentinizamos algunos institutos que pueden ser buenos, en la práctica se desdibujan; quizás ya hemos tenido la experiencia de las AFJP y demás, como seguros de retiro. Entonces, eso es lo que genera algún grado de incertidumbre. Después, se agregó el 245 bis que precisamente en los casos de despidos por discriminación, contrariamente a la Ley de Antidiscriminación, se mantiene la

  
Dra. MARÍA SOFÍA NACUL  
SECRETARIA  
CONSEJO ASESOR de la MAGISTRATURA



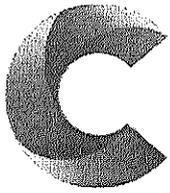
# CAM

CONSEJO ASESOR DE  
LA MAGISTRATURA  
DE TUCUMÁN



extinción del contrato de trabajo y fija una indemnización agravada de entre el 50 y el 100% del artículo 245. Ahí, un poco, está en contra la Ley de Antidiscriminación, generaría alguna desigualdad. Un ciudadano común podría pedir la nulidad del acto y el resarcimiento de los daños y un trabajador no podría pedir la nulidad del acto, debería estar a la extinción del contrato de trabajo y solo a la a la indemnización. Y, en segundo lugar, esa indemnización hay que ver si realmente es justa o no porque el daño de la discriminación, al estar atada al 245, puede resultar injusto. Es decir, por un año de antigüedad y un grado de discriminación, solamente da el juez entre el 50 y el 100; es decir, puede resultar insuficiente. Dra. Seguí. Suficiente, doctor, sobre la Ley del Contrato de Trabajo. Para que no quede sin responder dígame algo sobre eso, ahora. Dr. Vera. La indemnización creo que ahora la eliminación del 8, 9, 10 y sucesivos de la de la 24.013 coloca al juez y a los abogados en una instancia de ¿qué se hizo? Sacamos ese rol de especie de inspector de trabajo que tenía el trabajador de mandar las intimaciones sin necesidad de la extinción de la relación laboral, poder reclamar en los supuestos del 8, 9, 10 y si se producía el despido, la indemnización del artículo 15. Entonces, era como el primer inspector de trabajo el propio trabajador. Con la eliminación de esto se eliminaron las consecuencias jurídicas, que eran las sanciones, pero sigue existiendo la causa, que es la obligación de mantener registrado al trabajador. Por lo tanto, ya no va a haber una indemnización tarifada que también no sé qué tan bueno es para el empleador, porque se nos abre la vía de la reparación plena. Entonces, algo que estaba tarifado y que de antemano todos sabíamos las reglas del juego y que uno en el ejercicio de la profesión también representó a empleadores y saben perfectamente la formulita y las consecuencias que van a tener en el futuro, hoy, la reparación plena, 1740 y demás del Código Civil y Comercial de la Nación, abre una puerta principalmente para el artículo 8°, que era el trabajador no registrado. Bueno, todos los daños y perjuicios, tanto patrimoniales como extrapatrimoniales, el no haber contado con una obra social, pertenecer a un sindicato y ser elegido, los gastos de una cirugía propia o del grupo familiar, etcétera, todo eso es un daño patrimonial que puede resultar ser superior al 25% que establecían las multas. Entonces, creo que, obviamente, al ser tarifado, tiene

ventajas y desventajas al eximir un poco la prueba, pero nos daba un monto limitado. Hoy, hay que estar al caso concreto y el profesional deberá justificar, fundamentar y acreditar el daño de otra manera y, probablemente, la reparación aún vaya a ser superior. Así que esa eliminación de la consecuencia jurídica no creo que, en principio, haga presumir que se vaya a mejorar el índice de registración laboral. Es decir, si con la sanción no mejoraba, mucho menos eliminándose las multas. Es una apreciación en principio, ¿no? Quizás, con el transcurso del tiempo y demás. Dra. Seguí. Está bien, doctor. Está respondida. Dr. Vera. No sé si me quedó algo, doctora. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Sánchez. Dr. Sánchez. Una pregunta breve, de opinión, doctor. Se hizo pública la noticia de una iniciativa a nivel nacional de eliminar las llamadas jubilaciones de privilegio, entre esas, la de los magistrados. ¿Cuál es su opinión de la eliminación de las jubilaciones llamadas de privilegio? Dr. Vera. Sí. A ver, siempre hay una imagen de que hay determinados sectores, entre los cuales incluyen a la parte política y en este caso también al Poder Judicial, de que tienen ciertas prerrogativas o beneficios. Eso, quizás, viene como un error del Poder Judicial, de que resulta en alguna manera, no llega a la comunidad: no hay una demasiada empatía, creen que funciona mal, creen que porque un caso mediáticamente se lo publicite o se lo desfigure de tal manera eso genera una cierta animadversión en contra del Poder Judicial. Pero creo que el Poder Judicial funciona bien, no creo que estén con jubilaciones de privilegio; me parece que tanto las remuneraciones como las funciones y como la eventual jubilación, son acordes a la responsabilidad, a la función que tienen. Y también trataría de apuntar, no a atacar, a la mal denominada jubilación de privilegio, sino a mejorar lo que son las mínimas y demás, cosa de que se equilibre o equiparar hacia arriba y no hacia abajo, cumpliendo un principio de progresividad y no regresión y demás que están en los DESCAs, en los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales, o sea, apuntar hacia arriba y no hacia abajo. Dr. Posse. Yo le preguntaría, pero no quiero demorarlo a usted. Quedará para otra charla, el tema de la reforma de la Ley de Contrato de Trabajo, la oportunidad que se dejaron pasar. Dr. Vera. Bueno. Dr. Posse. Buenas tardes, doctor. Dr. Vera. Muchas gracias, que tengan buenas tardes. (Se retira de la Sala el doctor



CAM

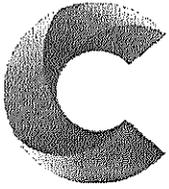
CONSEJO ASESOR DE  
LA MAGISTRATURA  
DE TUCUMÁN



Fernando A. Vera). Doctor Luis Alberto Marquetti. Entrevista (Ingresa a la Sala el doctor Luis A. Marquetti). Dr. Posse. Buenas tardes, doctor. Dr. Marquetti. Buenas tardes. ¿Cómo andan? Dr. Posse. Tiene la palabra la doctora Malvina Seguí. Dra. Seguí. Doctor, como usted sabe, el Gobierno Nacional ha impulsado la “Ley Bases”. La pregunta es cuál es su opinión jurídica, de derecho, sobre el impacto de la “Ley Bases” en la Ley de Contrato de Trabajo?, por un lado; y por otro lado, en las indemnizaciones que se eliminaron en la 24013 y 25323. Si quiere se la repito por partes. Dr. Marquetti. Sí. Dra. Seguí. Primera parte, impacto de la “Ley Bases” sobre la Ley de Contrato de Trabajo. Su opinión jurídica. Dr. Marquetti. Mi opinión jurídica, mi opinión personal. La Ley Laboral argentina, si partimos de la Ley de Contrato de Trabajo, es una ley vieja de 50 años, propia de un contexto histórico, político, cultural, social y económico muy distinto a la actual. Yo creo que el legislador perdió una oportunidad histórica de hacer una ley que tome las cosas que hoy suceden. Después de 50 años, aquella vieja ley no contempla muchas formas de trabajo. Ya no se conciben trabajadores vestidos de grafa cumpliendo las ocho horas en la fábrica. Hay otras formas de trabajar, hay mixtura de trabajo presencial, trabajo virtual. Siempre cito el ejemplo de los medios de comunicación, porque el 240, la Ley de Contrato de Trabajo nos está diciendo que el trabajador para renunciar tiene que mandar un medio fehaciente y el medio fehaciente es algo viejo ir al correo a mandar el telegrama. Es decir, hoy, todo trabajador, por más que sea de campo adentro, por más del grado cultural que pueda tener, tiene acceso a los medios de comunicación: WhatsApp, correo electrónico, más allá de los inconvenientes que pueden traer estos medios probatorios al momento de la prueba. Yo creo que el legislador ha desperdiciado una oportunidad histórica haciendo una ley de muy mala calidad, improlija y hasta diría que irresponsable, porque el legislador cree que modificando la norma modifica el Derecho Laboral, cuando el Derecho Laboral tiene principios propios que le dan esa autonomía, que lo hace en una disciplina especial. Yo creo que el fin de la “Ley Bases” es que va a terminar en tribunales –como dice Mario Ackerman- en el campo de batalla de los tribunales, donde los únicos beneficiados vamos a ser nosotros, los abogados, cobrando honorarios. Ese es el destino

que yo le veo. Me refiero al tema de los principios del Derecho al Trabajo. Está violando un principio básico, esencial, como es el artículo 14 bis de la Constitución Nacional: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor...”, protección contra el despido arbitrario y todo lo que dice. Dr. Sánchez. ¿En qué punto estaría violando el artículo 14, precisando. Dr. Marquetti. Diría que todo, sobre todo el despido arbitrario. Si tenemos que entrar a analizar los artículos de la reforma, si quiere puedo entrar. El fondo de cese, por ejemplo, para mí originaría un grave problema contra el despido arbitrario, porque de la forma en que está concebido este artículo haría que el empleador, en un momento determinado, diga “No lo quiero más, se va a su casa, pase y cobre la indemnización”, y estamos afectando el principio del despido arbitrario. Y afecta no solo el 14 bis, donde surge el principio protectorio, sino afecta los pactos internacionales. Hablemos del Pacto San José de Costa Rica o Convención Americana de Derechos Humanos; el PIDESC, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que establece que los derechos laborales tienen que ser progresivos. Toda modificación tiene que ser para mejorar, para progresar, pero nunca regresivo, nunca para atrás. No nos olvidemos, tampoco, de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, donde claramente dice que el trabajador es el sujeto preferente de tutela. No nos olvidemos del carácter tuitivo que tiene el Derecho Laboral, que ha nacido para proteger al trabajador; esa es la finalidad. O sea, el Derecho de Trabajo nace para eso, no es un derecho entre iguales, como puede ser el Derecho Civil, donde las partes están en un plano de igualdad y donde se puede convenir. Acá no, acá estamos en un orden público que debe ser respetado, que es irrenunciable. Y les decía que es importante tener en cuenta el artículo 17 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, que claramente dice que las diferencias que la ley hace respecto del empleador y del trabajador no serán entendidas, sino como una forma de poner igualdad. Esa es la finalidad del Derecho de Trabajo. Y si me piden la postura jurídica, para mí es una ley inconstitucional, una ley inconvencional, no tengo la más mínima duda de eso. No lo digo solo como postura jurídica, lo digo como postura personal; no sé si la pregunta está

  
Dra. MARIA SOFIA MACUL  
SECRETARIA  
CONSEJO ASESOR de la MAGISTRATURA

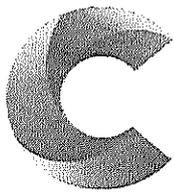


CAM

CONSEJO ASESOR DE  
LA MAGISTRATURA  
DE TUCUMÁN



planteada en ese término. O sea, yo vengo de una escala social muy baja, muy inferior, de padres trabajadores, que saben lo que era trabajar jornadas más largas que las que correspondían o que cobraban remuneraciones menores de las que decía la boleta de haberes; y que –incluso– mi madre fue despedida en el tiempo que yo estudiaba acá, porque yo soy de Alberdi, tenía que estudiar acá y no podía pagar la pensión. O sea, ese es el amor, ahí empecé a entender los principios del Derecho del Trabajo. Hasta que un día me puse a estudiar el Derecho del Trabajo y llevo muchos años estudiando el Derecho del Trabajo, por eso es que mis convicciones jurídicas son estas. Dra. Seguí. Doctor, ¿qué herramientas le quedan a un juez del Trabajo cuando se encuentra en situaciones de fraude, cuando con los mismos institutos que hoy se reforman, hagamos de cuenta que estamos hablando de los contratos del ropaje de un contrato civil o el ropaje de trabajadores colaboradores? ¿Qué herramientas le quedan al juez del Trabajo? Dr. Marquetti. El juez tiene un mandato constitucional. Es el mandato antifraude. Está el artículo 14 de la Ley de Contrato de Trabajo, está el artículo 10 del Código Civil y Comercial, qué habla contra el fraude. O sea, el juez, fundamentalmente, tiene que ejercer esa función antifraude; es decir, correr el ropaje, correr el telón, ir a las capas más profundas y ver qué hay detrás de todo eso, de lo que aparenta. Porque muchas veces el legislador hace el esfuerzo por decir que esa relación no es de trabajo cuando realmente lo es. Y me viene a la mente en este momento un trabajito de Mario Ackerman, un librito pequeño, nuevo, que habla sobre la “Ley Bases”, donde distintos autores laboristas muy conocidos, que siempre trabajan con Ackerman, él hablaba de terraplanismo jurídico. No sé si el título es exactamente ese, pero habla de terraplanismo jurídico. Ackerman dice que nadie duda de que la Tierra es redonda y que tiene los polos aplastados, porque eso viene siendo estudiado desde hace miles de años y no hay dudas de que eso es así; sin embargo, nunca faltan los terraplanistas que quieren hacer decir lo que no son las cosas. Y es lo que está sucediendo en la legislación laboral y sobre todo en esta “Ley Bases”, donde se pretende hacer terraplanismo jurídico, pretendiendo decir que las cosas no son relaciones laborales, cuando en realidad lo son. Y tenemos muchos ejemplos, si ustedes me permiten, desde el artículo 2º, que habla del ámbito de



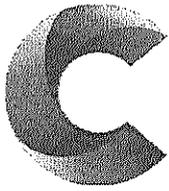
C A M

CONSEJO ASESOR DE  
LA MAGISTRATURA  
DE TUCUMÁN



aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo. El artículo 2° de La Ley de Contrato de Trabajo dice en qué casos no se aplican: a los trabajadores de la Administración Pública Nacional, Provincial y Municipal; a los trabajadores de agrarios o del servicio doméstico en los que no resulte compatible con la legislación propia que ellos tienen; y ahora se agrega un inciso 4), que dice que no se aplica a los contratos de obra, servicio, agencia y todos aquellos que sean regidos por la Ley Laboral. O sea es algo ilógico, incomprensible que quieran hacer eso. Y eso es lo que está haciendo el legislador, lo hizo en el artículo 2°; lo hizo en el artículo 23, que no me he preguntado, pero si usted me permite, el artículo 23 dice que la prestación de servicio hace presumir la existencia de una relación laboral a lo que la Corte Suprema de Justicia de la Provincia dice que es una relación dependiente y subordinada; pero en la segunda parte del artículo, en este inciso que se agrega al artículo 23, habla de los trabajadores que prestan servicios profesionales; dice que si yo le doy una factura no es trabajador. Es decir, es lo que sucede normalmente con un médico que trabaja en un sanatorio, le dan una factura y dice: “Ah, no es empleado mío”. Y eso se da también por ejemplo en el caso de los trabajadores colaboradores. También sucede lo mismo, terraplanismo jurídico. Dra. Seguí. ¿Y qué le queda, entonces, al juez de Trabajo? Dr. Marquetti. Creo que lo contesté a eso: es ejercer la función de antifraude, es la principal función tener esa brújula, ese norte, descubrir qué hay detrás de ese ropaje, detrás de ese telón, la primacía de la realidad, que es un principio que, por ahí, si yo tomo la opinión de Ackerman, para él solamente existe un solo principio, que es el principio protectorio, y todos los demás son medios técnicos que aseguran el principio protectorio. Yo creo que el principio la primacía de la realidad es importante, porque el juez tiene que ver que va a haber relación laboral si está el poder de dirección, el poder de organización, el poder de sanción, el poder económico, el poder del ius variandi, la posibilidad de modificar unilateralmente las condiciones del contrato; si están dadas esas condiciones, hay relación laboral, se aplica la ley de Contrato de Trabajo con la ley que correspondiere. Dra. Seguí. ¿Y sobre las indemnizaciones, doctor? Dr. Marquetti. Sobre las indemnizaciones, ¿quiere que le especifique lo que dice o cuál es mi opinión? Dra.

  
Dra. MARIA SOFIA MACUL  
SECRETARÍA  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA



# CAM

CONSEJO ASESOR DE  
LA MAGISTRATURA  
DE TUCUMÁN

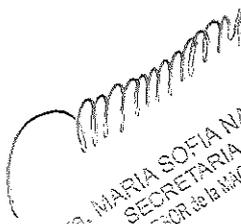


Seguí. No, no, no; yo quiero que me diga qué herramientas le quedan al juez del Trabajo y qué piensa, qué vislumbra que va a pasar. Dr. Marquetti. Si me permite una sola cosita: yo creo que es una ley perjudicial para el trabajador; al único que beneficia es al empleador incumplidor. Yo no creo que sirva, porque si a ese empleador que tenía una Espada de Damocles pendiendo sobre su cabeza la posibilidad de aplicar una indemnización agravada, menos lo va a hacer ahora; si antes, con ese peligro no lo hacía, menos ahora. Ackerman dice “Es como pretender reducir los índices de siniestrabilidad sacando las normas de tránsito”, ¿sí? ¡Es imposible! Y esta ley –y voy a hablar, también, de la reglamentación que ha salido la semana pasada- contempla la posibilidad del blanqueo. Blanqueo solamente por 60 cuotas, 60 meses, 5 años. Si el trabajador tenía 6 años, pierde un año de antigüedad y que después le va a faltar cuando llegue a los 30 años, le va a faltar un año, dos años, tres años, cuatro años. ¿Y cómo se hace este blanqueo? En primer lugar, una condonación del 90 %, tratándose de pequeñas empresas; 80% del total de la deuda, en el caso de las medianas empresas; y 70% de las empresas pequeñas, donde la cuota es un porcentaje del salario mínimo vital y móvil. Es decir, no es un porcentaje del sueldo de la escala salarial, sino que es del salario mínimo vital y móvil, que son 296 mil pesos, cuando hoy un empleo de comercio cobra 900 mil pesos. Planes de pago: en caso de pago de contado, van a tener un 50 % de descuento, de quita, ¿sí? Y que los planes de pago los va a hacer la AFIP; y los planes de pago van a tener un interés, que es el de la tasa activa del Banco Nación Argentina para las operaciones; estoy hablando de la reglamentación de la semana pasada. Y con relación a eso, también, sería importante hablar desde el ámbito temporal de la aplicación de esta ley, si es una relación iniciada y terminada antes de la “Ley Bases” o se trata de una relación que viene de antes, pero continuó después. O sea, en primer lugar, está el principio previsto en el artículo 7° del Código Civil, de la irretroactividad, o sea, la ley es para adelante. Y el tercer párrafo del artículo 7° del Código Civil dice que las leyes supletorias no se aplican a las relaciones que están vigentes. Y eso ha sido motivo de muchos fallos ya, ¿no? Me sorprendió mucho uno de Puerto Iguazú, el de Bell Ville, de Córdoba, donde decía que se aplicaba la “Ley Bases” a las relaciones

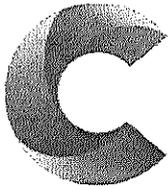
nuevas. Es muy importante tener presente tres cosas: en primer lugar, que las leyes son declarativas de derechos, no son constitutivas de derechos. Es decir, no se crea nada, se reconoce algo que viene de atrás. En segundo lugar, las leyes, por el artículo 962 del Código Civil, son supletorias. Cuando el trabajador y el empleador se han juntado como para arreglar la relación laboral, para convenir, ¿qué han convenido? Los días de trabajo, el precio, la ropa que se tiene que poner y nada más. Y ahí es que esa ley supletoria suple la voluntad de las partes. Todo lo que no se ha acordado, todo lo que no se ha convenido, rige la ley vigente de ese momento en que estaban conversando. Y la ley laboral tiene otro principio, otra característica, además de ser supletoria, es orden público. Y el orden público es un contenido mínimo sobre el cual no se puede discutir; es irrenunciable el orden público. Por lo tanto, si esa relación viene de atrás, de antes de la "Ley Bases", era ley supletoria la que estaba vigente en ese momento y es orden público, y es la que respeta el principio de la condición más beneficiosa, que en el Derecho Laboral es fundamental, es otro de los principios, es la tercera regla del principio supletorio. Independientemente de esto, de la aplicación, del ámbito temporal, la ley es inconstitucional a mi criterio, a mi punto de vista. No quisiera repetir todo lo que he dicho de porqué considero que es inconstitucional y grave y que –insisto– va a terminar en el campo de batalla de los tribunales, trabajando más ustedes los jueces y trabajando nosotros más, los abogados; ustedes con el mismo sueldo y nosotros. Dra. Seguí. Doctor, para que no se quede sin responder, ¿qué herramientas le queda al trabajador o al juez del Trabajo frente a las indemnizaciones que se derogaron cuando hay daño? Dr. Marquetti. Bien, perfecto. Hay una particularidad de esta derogación, de las leyes estas, la 24.013 –ella nos preguntó de la 25.320, yo también la menciono– y la 25.345. El legislador derogó esas leyes. ¿No hay más sanciones? No, mentira. Sí existen las sanciones; las sanciones están. Tampoco derogó las obligaciones; las obligaciones siguen existiendo. Las obligaciones están, por ejemplo, en la Ley de Jubilación y Pensiones n° 24.241, donde el artículo 2 dice: “La obligación del empleador, registrar a su trabajador, descontar de sus haberes los aportes, ingresar los aportes, hacer las planillas, brindar los informes, dar las altas, las bajas...” Las obligaciones siguen

existiendo y si siguen existiendo tiene que haber sanciones, pero como han sido derogadas las sanciones, hay que buscar alternativas. ¿Cuáles? La 25.212, que es el Pacto Federal del Trabajo, que no podemos hablar de indemnizaciones, sino son más bien sanciones punitivas, administrativas, penales, digamos, que consisten en un porcentaje del salario mínimo vital y móvil, que tiene la particularidad de que no va al bolsillo del trabajador. Va al bolsillo del Estado. ¿Sí? Es decir, las sanciones siguen existiendo en la 25.212. Pero yo hago mucho hincapié en el artículo 76 de la Ley de Contrato de Trabajo, donde el empleador tiene la obligación de resarcir todos los daños que le provoque al trabajador. Y cuando hay una relación informal como de las que estamos hablando, el trabajador tiene mucho daño, muchísimos daños: no ha sido regido por el convenio colectivo, no ha tenido una boleta de sueldo y, por ende, si no ha tenido una boleta de sueldo, no ha tenido acceso al crédito. Capaz que él quería comprar una casa, pero no tenía boleta de sueldo. No tenía un antecedente laboral más como para agregar a su currículum para conseguir trabajo. Eso por darle cuatro o cinco cosas, pero el daño moral, la angustia, ese no dormir, el de no poder organizar su vida familiar, personal, social, esa incerteza que tiene, eso es daño y ese daño tiene que ser reparado. Si no hay una norma como las derogadas, está el Código Civil, porque el 76 dice que puede reclamar el trabajador los daños y perjuicios. Y ahí vamos al 1.716, que dice que aquel que daña tiene la obligación de reparar, que es un poco la materialización de lo que dice el artículo 19 de la Constitución, el *alterum non laedere*. Y es lo mismo, o sea, si a mí me dañan, me tienen que reparar o si yo daño a alguien, tengo que reparar. Dra. Seguí. Suficiente para mí, doctor. Dr. Posse. Tiene la palabra el doctor Edgardo Sánchez. Dr. Sánchez. Tengo una pregunta cortita, de opinión también, lo más concreto. Hay una peculiaridad –yo voy a replicar algo, voy a recordar algo- usted participó como miembro del Consejo en la selección de jueces de hace dos períodos atrás, conoce la dinámica y la aspiración de mucha gente que fue evaluada en algún momento por usted para ser juez; por eso, creo que tiene una peculiaridad preguntarle a usted este tema. Hace poquito se publicitó en los medios de prensa una iniciativa a nivel nacional de eliminar las jubilaciones de privilegio, entre esas, las que abarca a los magistrados. Y

uno cuando se postula, siempre tiene en vista todo lo que implica la función, inclusive, hasta esta situación, no solamente salarial, sino también jubilatoria. Usted ahora está aspirando a ser juez, ¿qué opina de esta iniciativa? Dr. Marquetti. Es una respuesta muy comprometedora, porque veo que hay magistrados acá y de repente por ahí ustedes me tienen que calificar a mí, así que no sé si me obliga a decir lo políticamente correcto. Dra. Seguí. Dígalo. Dr. Marquetti. ¿No se van a enojar? Dr. Sánchez. No. Diga su opinión; al contrario. Dr. Marquetti. Mi respuesta a esa pregunta la empezaría dando desde lo político, si me permiten, veo si puedo terminar desde lo jurídico, porque me está hablando de una opinión personal, nunca me hubiera imaginado que me haga ese tipo de preguntas. Nosotros estamos acostumbrados a un Presidente de la Nación, a mi Presidente de la Nación, sus discursos ampulosos, quiero decir un poco exagerados –y capaz que por ahí hiero alguna susceptibilidad de algún miembro- pero él tiene la costumbre de decir lo que la gente quiere escuchar. Y yo también soy ciudadano y yo también quiero escuchar que se terminen los privilegios o que se termine la casta política, la casta judicial. Yo soy ciudadano también. Pero aparte de ciudadano, he ocupado distintos puestos de responsabilidad. Actualmente yo soy Jefe de Gabinete en la Municipalidad de Alberdi, donde he sido Secretario de Gobierno, yo he sido Subsecretario de Gobierno de la Provincia hasta la gestión anterior, rango de subsecretario; he trabajado mucho con los movimientos sociales. Es inevitable no contaminarse con el discurso de esa gente, de sus carencias, de sus necesidades, de sus insatisfacciones y, fundamentalmente, su intención de meter en la bolsa a todos. ¡Todos son iguales! Y, sobre todo, cuando tenía que recibir a los movimientos de izquierda, que me discriminen porque yo tenía saco y corbata. Es inevitable no recibir una enseñanza de esa situación y tal vez por ahí hasta una cierta influencia de querer pensar como ellos. Pero como decía recién, es complicado dar esa respuesta ante la presencia de un magistrado. Yo creo que más que el tema de los magistrados, yo creo me lo plantearía como una cuestión de ampliar derechos, porque la Constitución Argentina en el 14 bis, en la parte del segundo párrafo, de verdad no recuerdo bien, donde habla de los derechos de los trabajadores, habla de los derechos de unas jubilaciones y pensiones móviles; y



Dra. MARIA SOFIA NACUL  
SECRETARIA  
CONSEJO ASESOR de la MAGISTRATURA



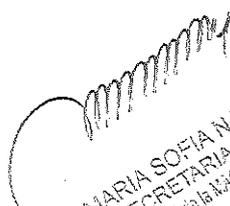
**CAM**

CONSEJO ASESOR DE  
LA MAGISTRATURA  
DE TUCUMÁN



habla del derecho a una seguridad social para todos. ¡Todos! Lo que incluye a los magistrados y lo que incluye a la clase política. A lo que yo sí le agregaría, que cuando el magistrado o el funcionario político se retira, tiene que tener el mismo nivel de dignidad y de vida que tenía mientras ejercía la función, como uno más de los ciudadanos argentinos, como uno más que tiene el derecho al bienestar general, a vivir como corresponde. Y, sobre todo, en el momento de la vida, donde no se tiene posibilidades de trabajo y donde se tienen otros tipos de necesidades, de medicamentos y de tantas cosas que actualmente sufren. No estoy seguro de lo que voy a decir, pero si yo no me equivoco, el magistrado no está cobrando el 82% del haber que percibiría actualmente. Repito, no sé; yo creo que es el 82% de un promedio de los últimos 10 años. Dr. Posse. Se modificó y es así. Dr. Marquetti. Lo dije, pero no tenía la certeza. En esto yo sí quiero ser enfático: no solo la movilidad de la jubilación y la pensión, sino que esa movilidad no sea la variable de ajuste para trasladar esos fondos a otros. ¿Qué es lo que está sucediendo actualmente con el tema de las jubilaciones en general? No sé si es suficiente. Dr. Sánchez. Sí. Está bien, doctor. Dr. Posse. Para mí, sí. Que tenga buenas tardes, doctor. Dr. Marquetti. Bueno, muchas gracias a todos. (Se retira de la Sala el doctor Luis A. Marquetti). Siendo las horas 14:00 se realizó un cuarto intermedio. Se reanuda la sesión a horas 14:15. Los consejeros resolvieron asignar las siguientes calificaciones a los entrevistados: **1) MASCARÓ, VÍCTOR DANIEL: 7,00 PUNTOS.** Para así calificar al concursante se consideraron sus respuestas correctas, pero poco desarrolladas. Su explicación de institutos, implicancias y posibles efectos de las reformas introducidas por la “Ley Bases” en la ley de contrato de trabajo y en las leyes 24013 y 253233, especialmente la modificación incorporada al artículo 2° último inciso con respecto a su ámbito de aplicación. **2) NOGUERA, FEDERICO: 10,00 PUNTOS.** El Consejo entendió que era conveniente puntuar de esta manera al concursante a partir de sus respuestas sobresaliente. Su visión sobre institutos, implicancias y posibles efectos de las reformas introducidas por la “Ley Bases” en la ley de contrato de trabajo y en las leyes 24013 y 253233, especialmente la modificación incorporada al artículo 2° último inciso con respecto a su ámbito de aplicación. **3)**

**ROBLES, CÉSAR LUIS: 9,00 PUNTOS.** Se consideró que se debía puntuar al concursante de esta manera en función de sus respuestas destacadas. Su perspectiva de los institutos, implicancias y posibles efectos de las reformas introducidas por la “Ley Bases” en la ley de contrato de trabajo y en las leyes 24013 y 253233, especialmente la modificación incorporada al artículo 2° último inciso con respecto a su ámbito de aplicación. **4) IÑIGO, GABRIELA VIVIANA: 7,50 PUNTOS.** Se entendió que debía puntuarse de esta manera a la concursante en base a sus respuestas correctas. Su mirada sobre los institutos, implicancias y posibles efectos de las reformas introducidas por la “Ley Bases” en la ley de contrato de trabajo y en las leyes 24013 y 253233, especialmente la modificación incorporada al artículo 2° último inciso con respecto a su ámbito de aplicación. **5) D’AMATO, ANDREA ROXANA: 8,00 PUNTOS.** El Consejo entendió puntuar de esta manera a la concursante debido a sus respuestas destacadas. Su explicación de institutos, implicancias y posibles efectos de las reformas introducidas por la “Ley Bases” en la ley de contrato de trabajo y en las leyes 24013 y 253233, especialmente la modificación incorporada al artículo 2° último inciso con respecto a su ámbito de aplicación. **6) PILO, MARÍA SILVINA: 8,50 PUNTOS.** Se consideró que debía puntuarse de esta forma a la concursante en función de sus respuestas distinguidas. Su análisis de los institutos, implicancias y posibles efectos de las reformas introducidas por la “Ley Bases” en la ley de contrato de trabajo y en las leyes 24013 y 253233, especialmente la modificación incorporada al artículo 2° último inciso con respecto a su ámbito de aplicación. **7) SANDOVAL, ANDREA PIERINA: 8,50 PUNTOS.** Se consideró que debía puntuarse de esta forma a la concursante en función de sus respuestas distinguidas. Su apreciación sobre los institutos, implicancias y posibles efectos de las reformas introducidas por la “Ley Bases” en la ley de contrato de trabajo y en las leyes 24013 y 253233, especialmente la modificación incorporada al artículo 2° último inciso con respecto a su ámbito de aplicación. **8) RIVERO, RAMÓN RICARDO: 10,00 PUNTOS.** El Consejo entendió que era conveniente puntuar de esta manera al concursante a partir de sus respuestas sobresaliente. Su consideración de institutos, implicancias y posibles efectos de las reformas introducidas por la “Ley



Dra. MARIA SOFIA NACUL  
SECRETARIA  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

Bases” en la ley de contrato de trabajo y en las leyes 24013 y 253233, especialmente la modificación incorporada al artículo 2° último inciso con respecto a su ámbito de aplicación. **9) VERA, FERNANDO ANTONIO: 10 PUNTOS.** El Consejo entendió que era conveniente puntuar de esta manera al concursante a partir de sus respuestas sobresaliente. Su explicación de institutos, implicancias y posibles efectos de las reformas introducidas por la “Ley Bases” en la ley de contrato de trabajo y en las leyes 24013 y 253233, especialmente la modificación incorporada al artículo 2° último inciso con respecto a su ámbito de aplicación. **10) MARQUETTI, LUIS ALBERTO: 10 PUNTOS.** El Consejo entendió que era conveniente puntuar de esta manera al concursante a partir de sus respuestas sobresaliente. Su visión sobre los institutos, implicancias y posibles efectos de las reformas introducidas por la “Ley Bases” en la ley de contrato de trabajo y en las leyes 24013 y 253233, especialmente la modificación incorporada al artículo 2° último inciso con respecto a su ámbito de aplicación. Se deja constancia que el postulante Marcelo Víctor Lizárraga renunció a participar de la etapa de entrevistas, quedando excluido del presente concurso. En base a las calificaciones asignadas los órdenes de mérito definitivo de los concursos n° 272 y n° 314 quedaron conformados de la siguiente manera: **CONCURSO Nro. 272** CONCURSO Nro. 272: 1) RIVERO, RAMÓN RICARDO: 77,90 PUNTOS; 2) NOGUERA, FEDERICO: 71,45 PUNTOS; 3) PILO, MARÍA SILVINA: 67,85 PUNTOS; 4) D’AMATO, ANDREA ROXANA: 66,90 PUNTOS y 5) SANDOVAL, ANDREA PIERINA: 63,90 PUNTOS. **CONCURSO Nro. 314:** 1) VERA, FERNANDO ANTONIO: 87,20 PUNTOS; 2) RIVERO, RAMÓN RICARDO: 85,50 PUNTOS; 3) MARQUETTI, LUIS ALBERTO: 77,40 PUNTOS 4) PILO, MARÍA SILVINA: 77,30 PUNTOS; 5) ROBLES, CÉSAR LUIS: 76,85 PUNTOS; 6) D’AMATO, ANDREA ROXANA: 74,90 PUNTOS; 7) IÑIGO, GABRIELA VIVIANA: 67,15 PUNTOS y 7) MASCARÓ, MARCELO VÍCTOR DANIEL: 66,90 PUNTOS. No habiendo más asuntos para tratar, se da por finalizada la reunión, suscribiendo los consejeros presentes de conformidad siendo las 14:20 horas.

Dr. RODOLFO MOVSOWITZ  
CONSEJERO TITULAR  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

Dr. MARIA SOFIA NACUL  
SECRETARIA  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

Leg. MANUEL COUREL  
CONSEJERO TITULAR  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

Dr. MARIO CHOQUIS  
CONSEJERO SUPLENTE  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

Dr. DANIEL OSCAR POSSE  
PRESIDENTE  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

Dr. MALVINA SEGUI  
CONSEJERA SUPLENTE  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

Dr. ESTELA GIFFONELLO  
CONSEJERA SUPLENTE  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

Dr. CRISTINA LOPEZ  
CONSEJERA TITULAR  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

Dr. EDGARDO SANCHEZ  
CONSEJERO TITULAR  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

Dr. EUGENIO RACEDO  
CONSEJERO TITULAR  
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA