

Dossier de Actualidad
Derecho del Trabajo

Nº 03 / Octubre 2024

Directores: **Mario Daniel Stolarczyk y Guillermo Unzaga Domínguez**



**Nueva Ley de Procedimiento Laboral
en la Provincia de Buenos Aires - ley 15.057**

Escriben en la presente edición:

Pablo A. Grillo Ciocchini

Juan I. Orsini

Emilio E. Romualdi

Aldana Fabiche

Analía V. García

Damián Bes

Marina López Bellot

Mariano Natale

Iriilo E. C. Carril Campusano

Eduardo Lantella

J. Facundo Temperoni

Walter S. González

Guillermo Unzaga Domínguez

Mario D. Stolarczyk

Contenido

1. PRESENTACIÓN

- 1.1. Dossier de Actualización - Derecho del Trabajo - Nueva Ley de Procedimiento Laboral en la Provincia de Buenos Aires - Ley 15.057
Por Mario D. Stolarczyk

3

2. DOCTRINA

- 2.1. Idas y vueltas (o solo vueltas) en la urgente implementación de la doble instancia laboral, Por Pablo A. Grillo Ciocchini
- 2.2. El respeto del principio de progresividad como obligación de los jueces en la nueva legislación procesal laboral bonaerense, Por Juan I. Orsini
- 2.3. La jurisdicción y la competencia en las acciones iniciadas por el trabajador en el marco de la ley 15.057, Por Emilio E. Romualdi
- 2.4. El rol de los principios generales del derecho del trabajo en el procedimiento laboral de la jurisdicción de la Provincia de Buenos Aires como garantes de la tutela de los derechos de las personas que trabajan, Por Aldana Fabiche
- 2.5. Un nuevo proceso laboral en la provincia de Buenos Aires. Algunos de sus institutos
Por Analía V. García
- 2.6. Ley 15.057 provincia de Bs. As. y la incorporación de la prueba digital
Por Damián Bes.....
- 2.7. Los cinco ejes estructurales planteados para la reforma prevista en la ley 15.057 y el estado de situación actual, Por Marina López Bellot
- 2.8. Análisis de la reforma del procedimiento judicial del trabajo en la provincia de Buenos Aires, a la luz de los principios del derecho procesal, Por Mariano Natale.....
- 2.9. Regulación de las medidas cautelares en la ley 15.057, un paso adelante más allá de las cuestiones semánticas, Por Irilo E. C. Carril Campusano
- 2.10 La prueba pericial en la Ley 15.057, Por Eduardo Lantella.....
- 2.11. Oralidad e inmediación en el procedimiento laboral contemplado en la ley 15.057
Por J. Facundo Temperoni
- 2.12. La audiencia preliminar en el marco de la ley 15.057, Por Walter S. González
- 2.13. La ley 15.057 y el principio de gratuidad consagrado en favor de los derechohabientes
Por Guillermo Unzaga Domínguez
- 2.14. La videogramación de la audiencia de vista de la causa y el proceso de doble instancia judicial, Por Mario D. Stolarczyk.....

6

14

48

70

79

88

109

120

134

142

150

161

166

180



Dossier de Actualización - Derecho del Trabajo - Nueva Ley de Procedimiento Laboral en la Provincia de Buenos Aires - Ley 15.057

Por MARIO D. STOLARCZYK¹

MJ-DOC-18038-AR | MJD18038

Me resulta muy grato hacerles llegar, a través de Microjuris Argentina, el tercer número de este primer año del Dossier de «Actualidad en Derecho del Trabajo»; es necesario resaltar el esfuerzo editorial para poner en circulación esta revista, y el especial agradecimiento a cada uno de los autores que nos han acompañado a lo largo de estos tres primeros números, colocando su valioso tiempo y dedicación para compartir su conocimiento y pensamiento con toda la comunidad jurídica, a quien va dirigido este Dossier. Gracias a todos ellos por el compromiso asumido y, finalizando esta introducción, no puedo dejar de expresar mi agradecimiento, por un lado, a mi compañero de dirección académica, el Dr. Guillermo Unzaga Domínguez, con quien, pensamos y organizamos

cada edición de esta revista y por el otro, a Irene Rosenberg y Julieta Iturriaga, por haber confiado en nosotros para llevar adelante esta revista y habernos abierto las puertas de la Editorial para lograrlo. Cerramos el primer año y no escapa nuestra alegría por el éxito logrado.

En los números antecesores, abordamos importantes temas del derecho laboral de fondo, agitado por los cambios introducidos por el DNU 70/23 (primer número de la revista) y la ley 27.742 (segundo número); en esta edición, en cambio, entendimos importante abocarnos a un tema local en el ámbito de la provincia de Buenos Aires; la ley de procedimiento laboral. La curiosidad que nos llevó a dedicarle un ejemplar completo, es que la denominamos

1 Co Director del presente Dossier.

nueva ley de proceso del trabajo, cuando la misma fue dictada en el mes de octubre de 2018. Efectivamente, la ley 15.057, conforme el texto aprobado por la legislatura local, debía ingresar en vigencia el primer día hábil del mes de febrero del año 2020; sin embargo, de manera inédita para una norma procesal, solo un inciso y un artículo de la misma —Inc. j del art. 2 y art. 103—; se encontraron en vigencia en aquella fecha; la idas y vueltas en la ley 15.057, como cita el Dr. Pablo Grillo en su artículo del presente Dossier; le han dado características de novedosas a seis años de su promulgación, siendo que, recién a partir del día 3/7/2024, se encontró «operativa» de manera inmediata, pero solo en parte, restando aun, la puesta en funcionamiento del principal cambio que representa la norma adjetiva, cual es el paso del proceso de instancia única al de doble instancia. Una norma pensada para juzgados unipersonales y cámara de apelaciones, hoy se aplica parcialmente en un sistema de instancia única; una transitoriedad que ni siquiera la propia norma prevé; efectivamente, de los arts. 98 y 101 de la ley adjetiva en análisis, se establece un plan gradual que debería completarse en un plazo 5 años, que se encontraría organizado por el Ministerio de Justicia y la Suprema Corte, de transformación de Tribunales del Trabajo de instancia única a juzgados unipersonales y Cámara de Apelaciones; sin embargo, dos resoluciones del máximo tribunal, bajo los mismos presupuestos facticos, primero la declaró no operativa, salvo las disposiciones arriba citadas, —Res 3199/19— y luego la de-

claró parcialmente operativa dentro de la instancia única —Res. 1840/24—.

Encontrarán desarrollado en los artículos presentados por los Dres. Pablo Grillo, Mariano Natale, Aldana Fabiche; Analía García, Juan Facundo Temperoni; Carril Campusano y Walter González, parte de aquella historia de implementación del nuevo proceso laboral; pero solo a modo introductorio, porque el objeto de este ejemplar; es analizar a través de sus autores, las novedades y modificaciones introducidas al proceso laboral en la Provincia de Buenos Aires; sumado al anhelo que también pueda resultar en un aporte a nivel nacional, en cuanto a estudio del derecho procesal; en tal sentido, completan este número los artículos expuestos por los doctores Juan Ignacio Orsini; Emilio Romualdi, Eduardo Lantella, Damián Bes, Marina López Bellot y Guillermo Unzaga Domínguez.

Contando en este ejemplar con catorce artículos, soy extremadamente breve en esta editorial, invitándolos a introducirse en la lectura que nos propone cada uno de los autores que conforman el mismo, con interesantes aportes a aquello que dimos en denominar, «El nuevo proceso laboral en la Provincia de Buenos Aires»; por ahora, operativo en el 70% del mismo, como citare el presidente de la Suprema Corte Provincial, el Ministro Daniel Fernando Soria, en la inauguración del Congreso Amatra Buenos Aires, desarrollado en la ciudad de Pergamino.

Para cierre de esta edición, les presento un artículo de mi autoría, con el que intento destacar la importancia del aporte tec-

nológico al proceso judicial, mediante la incorporación del registro video grabado de la audiencia de vista de la causa, con consecuencias beneficiosas que, incluso, va más allá de la simple registración de la misma.

Para concluir, nuevamente gracias por haberlos elegido este primer año; a la espe-

ra que en 2025, podamos acercarles más ejemplares donde continuaremos analizando a través de destacados juristas, la actualidad en el derecho del trabajo.





Idas y vueltas (o solo vueltas) en la urgente implementación de la doble instancia laboral

POR PABLO A. GRILLO CIOCCHINI¹

[MJ-DOC-18006-AR | MJD18006](#)

Sumario: I. El sistema de la ley 15.057: lo mejor de los dos mundos. II. Las tempranas preocupaciones de la Suprema Corte. III. La declaración «no operatividad» de la Ley 15.057 y el tiempo perdido. IV. La Res. 1840/24, y la vuelta a empezar. V. Vuelta a empezar, pero peor: se perdió tiempo inútilmente y se modificó el diseño de la ley para su implementación.

I. EL SISTEMA DE LA LEY 15.057: LO MEJOR DE LOS DOS MUNDOS

El 25 de octubre de 2018 obtuvo sanción definitiva la Ley 15.057, de reforma del proceso laboral en la Provincia de Buenos Aires. Una reforma amplia y ambiciosa, con varias modificaciones respecto del régimen de la Ley 11.653 que no sería posible analizar en este espacio.

Nos basta con señalar el eje estructural del nuevo proceso: audiencia preliminar, audiencia de vista de causa y doble instancia ordinaria.

Particularmente respecto de la doble instancia, consideramos que la Ley 15.057 aportó una mejora importantísima respecto del diseño anterior de única instancia.

La Ley 15.057 conjuga lo mejor del sistema oral (inmediación, celeridad) con el adecuado control de los hechos y la prueba (doble instancia).

¹ Abogado, graduado en la UNLP. Especialista en Derecho Procesal (UNA); Profesor Adjunto de Derecho Procesal Civil y Comercial (UNLP) y Director del Instituto de Derecho Procesal del Colegio de Abogados de La Plata. Autor de distintos trabajos de doctrina.

Porque la tecnología permite que los debates antiguos entre la oralidad (con inmediatez, pero sin registro) y la escritura (con un registro seguro, pero sin inmediatez) hayan perdido sentido.

En su momento, la Ley 11.653 había tomado el molde de la Ley 5178 que, en el año 1947 estableció los tribunales del trabajo como órganos colegiados de única instancia.

En aquel momento había que elegir entre un sistema escrito o un sistema oral.

Por un lado, el sistema escrito daba seguridad: todas las actuaciones procesales constaban en el papel. Permanente, inalterable, confiable, ese registro guardaba el registro de todos los actos procesales, desconcentrados y desperdigados a lo largo del tiempo.

Por su lado, el sistema oral permitía la inmediación de la jueza o juez con las partes, testigos y peritos. En un sistema oral y concentrado, las declaraciones no debían transcribirse y ello debía resultar en mejores decisiones (fruto de la inmediación) y mayor celeridad; pero la falta de registro en papel impedía la revisión de los hechos en una doble instancia.

Esta discusión entre oralidad y escritura, cada una con sus ventajas, venía desde antiguo.

Ya Chiovenda se hizo cargo de esta discusión, explicó el éxito de la experiencia de la reforma austriaca y respondió a las objeciones a la oralidad que se hacían en Italia².

Puesto ante esta disyuntiva, el legislador de 1947 optó por un sistema oral de instancia única con tribunales colegiados de tres jueces.

La idea era sencilla: la inseguridad creada por la falta de revisión en doble instancia podía compensarse con la presencia de tres jueces (no sólo uno) que aportarían distintas miradas. El detalle que no quedaba registrado y que podía pasar inadvertido a un solo juez seguramente no escaparía a tres de ellos.

En lugar de un control vertical (primera instancia controlada por una segunda instancia) el control sería horizontal (tres jueces que actúan en colegio).

Pero la difusión y alto grado de utilización de los sistemas de videogramación de audiencias en la justicia civil y comercial de la Provincia de Buenos Aires hizo anticuado ese debate.

Mediante ese sistema —actualmente de uso muy extendido en todos los fueros de la Provincia de Buenos Aires— se pueden videogramar las audiencias, íntegramente, y firmarse los respectivos archivos con firma digital dotándolos de seguridad e integridad.

Se ha cortado el nudo gordiano. Podemos tenerlo todo.

La seguridad de la registración escrita (todavía mayor, pues constan todos los detalles, declaraciones, tonos de voz, inflexiones, etc.) y además la frescura y la inmediación del trámite oral³.

2 CHIOVENDA, Giuseppe, Principios de Derecho Procesal, traducción española de la tercera edición italiana, Madrid, Reus, 1925, T. II, pág. 127.

3 BERIZONCE, Roberto y SOTO, Andrés A., «El renacer del proceso sumario a partir de la gestión judicial y las nuevas tecnologías», en MORELLO, SOSA y BERIZONCE, Códigos Procesales

Y entonces ¿por qué mantener tres jueces frente a las partes y los testigos y obligarlos a una gestión conjunta del tribunal y a una sentencia común? ¿No resulta más práctico y razonable que uno solo de ellos gestione el proceso, tome la audiencia y dicte la sentencia? ¿Y que los otros dos jueces integren otros dos juzgados y dicten sus propias sentencias? ¿O, eventualmente, que integren la sala de una cámara de apelación que revise la decisión?

Veremos más abajo por qué ese sistema de doble instancia consulta mejor el derecho de las partes al debido proceso.

Basta, por ahora, con señalar que los nuevos medios de registración disponible permiten zanjar —de una forma que los procesalistas más conspicuos no pudieron prever— el debate entre oralidad y escritura; entre inmediación y seguridad.

Oralidad con seguridad está hoy al alcance de la mano.

En esa inteligencia la Ley 15.057 estableció un sistema de doble instancia, con juzgados unipersonales y cámaras de apelación.

Se mantiene la audiencia de vista de causa, en la que las partes, los testigos y los peritos deberán declarar ante el juez (único), todo lo cual será videografiado para su eventual reproducción ante la alzada.

Y este control en dos instancias, resulta un sistema de control de las decisiones más efectivo que la integración colegiada del tribunal.

La frase que se atribuye a Juan Domingo Perón la frase («los hombres son buenos, pero si se los controla son mejores») también se aplica a juezas y jueces: pueden equivocarse. No sólo pueden equivocarse; de hecho, se equivocan (como todas las personas).

Y, porque se equivocan, es que los sistemas judiciales establecen mecanismos de revisión de sus decisiones.

En el caso de la Provincia de Buenos Aires —en el sistema de la Ley 11.653— el control de las decisiones de los Tribunales del Trabajo se efectúa a través de los recursos extraordinarios de inconstitucionalidad, nulidad e inaplicabilidad de la ley. Pero ninguno de estos recursos extraordinarios permite —como regla— la revisión de cuestiones de hecho y prueba que, por lo tanto, fenen en la instancia única, en la que no han quedado registradas de modo alguno, más que (en el mejor de los casos) en la mente de los tres jueces que asistieron a la audiencia. Ninguna posibilidad de control ni de revisión al respecto.

Para restringir todavía más el control, aún en los supuestos muy limitados en los que se admite la discusión de cuestiones de hecho y prueba en la instancia extraordinaria (supuesto de absurdo), el recurso pertinente se encuentra sujeto a limitaciones de monto y depósito previo previstos por los arts. 56 de la Ley 11.653 y 280 del C.P.C.C.

Entendemos que esta limitación al control de las decisiones judiciales implica una restricción al derecho de acceso a la justicia que, en la actualidad, resulta inaceptable.

en lo Civil y Comercial de la Provincia de Buenos Aires y de la Nación comentados y anotados, 4ta. Ed., La Ley, Buenos Aires, 2015, T. VI, pág. 406.

En efecto, al momento en que el legislador previó los tribunales colegiados de instancia única, ésta podía resultar una solución razonable para poder implementar la oralidad e inmediación. El control vertical por instancias resultaba casi imposible por la falta de registro de lo ocurrido durante la vista de la causa, y los recursos extraordinarios resultan remedios que, ciertamente, no cubren esa función.

Sin embargo, la videogramación de la audiencia permite ahora un control en grado de apelación ordinaria, que pueda revisar tanto el derecho como los hechos, sin los límites estrictos del recurso extraordinario.

Y, presente esa posibilidad, resulta contrario al principio de progresividad y al acceso a la justicia negar su aplicación y ceñirse a esquemas que han quedado aferrados al pasado.

No se nos escapa que la CIDH estableció en «Spoltore» que la doble instancia no es un requisito convencional del debido proceso. Ello no quita —a nuestro criterio— que se trate de un sistema que consulta mejor las garantías del debido proceso que la instancia única cuyas decisiones interlocutorias son irrevisables en la práctica, y cuyas sentencias definitivas se encuentran solo sujetas a un recurso extraordinario de muy difícil andamiento.

II. LAS TEMPRANAS PREOCUPACIONES DE LA SUPREMA CORTE

Ya antes de la sanción de la Ley 15.057, la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires había emitido una declaración de «preocupación» respecto de los recursos que —a su juicio— serían necesarios para poner en funcionamiento el sistema de doble instancia propuesto.

La declaración se funda en un informe que comienza con un párrafo, como mínimo, ilustrativo:

«Los fundamentos del proyecto no incluyen un diagnóstico de la situación que dio lugar a la reforma. Parecería que se asume que los Tribunales presentan disfuncionalidades, pero eso no se explica ni fundamenta».

No deja de ser extraordinario que la Suprema Corte de Justicia bonaerense requiera que se le explice o fundamente las disfuncionalidades que «parecerían» presentar los Tribunales del Trabajo. Por un lado, porque los sistemas informáticos ya actualmente en uso le permiten a la propia Suprema Corte un control en línea de los tiempos del despacho, la demora en la fijación de las audiencias y el retraso en las sentencias. Parece la declaración de un espectador ajeno a la problemática que tratamos.

Por otra parte, la Suprema Corte parecía también suponer que la Legislatura debería consultarla, o pedirle explicaciones, o darle oportunidad de defenderse antes de dictar una ley.

Pero, aun dejando eso de lado, es necesario señalar que los recursos necesarios para poner en funcionamiento el sistema de juzgados unipersonales con doble instancia ni se acercan a los indicados por la Suprema Corte.

En efecto, en el informe se hace mención a la necesidad de 734 cargos para poner en marcha los Juzgados, teniendo en cuenta los Tribunales actualmente existentes.

En cambio, entendemos que esa cantidad es 0.

De la comparación entre los jueces necesarios para abastecer los Tribunales creados en la redacción actual de la Ley 5827 y los Juzgados establecidos en la nueva ley, resulta que la nueva ley requiere 71 jueces menos que el sistema que se reemplaza. Aun considerando los 64 cargos de Juez de Cámara necesarios, todavía el nuevo sistema requiere 7 jueces menos que el texto vigente de la Ley 5827.

¿Y se requieren más empleados? Tampoco.

El art. 97 de la nueva ley establece que «Las funciones administrativas y los trámites necesarios para optimizar la actividad de los jueces estarán a cargo de las Secretarías de Gestión Administrativa del Trabajo».

Estas Secretarías de Gestión Administrativa tendrán entre sus funciones las de «Administrar el calendario de audiencias de los jueces» (art. 97 inc. 4).

Es de resaltar que «Las Secretarías de Gestión Administrativa del Trabajo se conformarán a razón de una secretaría cada dos o tres Jueces del Trabajo, según surja de las transformaciones y/o disoluciones de los Tribunales del Trabajo previstas en esta ley. Estarán integradas con el personal actualmente asignados a las secretarías de los Tribunales del Trabajo, y quedarán a cargo de los Secretarios de dichos Tribunales» (art. 97, último párrafo).

¿Qué quiere decir esto? Pues que los tres jueces que actualmente integran un Tribunal Colegiado podrán seguir trabajando en el mismo espacio, en el mismo inmueble, con los mismos empleados y hasta con el mismo Secretario. En cambio, coordinarán sus tareas del modo en que lo hacen los Juzgados de «Gestión Judicial Asociada» existentes en la Provincia de Mendoza.

No sólo no hacen falta más jueces. Tampoco hacen falta los 734 cargos que previó el informe de la Suprema Corte de Justicia.

Por lo demás, trabajando los tres jueces en forma individual, como Juzgados, compartiendo los servicios centralizados en una Secretaría de Gestión Administrativa del Trabajo ¿hacen falta más edificios?

Ni uno solo de los 21.288 m² presupuestados por la Suprema Corte de Justicia parece imprescindible para poner en marcha la nueva ley.

¿Significa esto que el informe es erróneo? Quizás.

Lo que es seguro es que el informe no tuvo en cuenta las tendencias más modernas en organización judicial. Los servicios centrales compartidos, las oficinas judiciales con trabajo centralizado y gestión asociada. Tampoco comparó la cantidad de jueces prevista por la vigente Ley 5827 con la establecida por la nueva ley (71 jueces menos).

III. LA DECLARACIÓN «NO OPERATIVIDAD» DE LA LEY 15.057 Y EL TIEMPO PERDIDO

La Ley 15.057, sancionada por unanimidad en ambas Cámaras de la Legislatura de la Provincia de Buenos Aires sufrió un traspie inesperado: mediante Resolución 3199 del 4 de diciembre de 2019, la Suprema Corte de Justicia «declaró» que «las disposiciones contenidas en la Ley 15.057 no devendrán operativas hasta tanto se produzcan las reformas estructurales que se constituyen en un presupuesto de las mismas».

La decisión de la Suprema Corte dejó pasmada a más de una persona.

Sin un caso judicial, sin petición de nadie, sin un proceso en que interviniieran otras partes, la Suprema Corte decidió que una ley resultaba «no operativa» y que, por lo tanto, todos haríamos de cuenta que la Legislatura no sancionó lo que sancionó, y que el Gobernador no promulgó lo que promulgó. Porque la declaración de «no operativa» no se aplicaba únicamente a la implementación de la doble instancia, sino a todas las disposiciones de la Ley 15.057 (con excepción de los arts. 2 inc. «j» y 103).

Así, durante 5 años, el proceso laboral en la Provincia de Buenos Aires siguió desarrollándose según la Ley 11.653 —derogada— y al margen de la Ley 15.057 —vigente, pero «no operativa—.

IV. LA RES.1840/24, Y LA VUELTA A EMPEZAR

El 2 de julio de 2024, por resolución 1840/24, la Suprema Corte de Justicia decidió reconsiderar su decisión anterior respecto de la operatividad de la Ley 15.057.

El argumento para cambiar de posición no fue referido a la constitucionalidad o no de que la Corte suspenda, por sí y ante sí, sin caso judicial y sin participación de nadie la vigencia de leyes legítimamente sancionadas.

El argumento, en cambio, fue el período transcurrido desde la resolución 3199/19. A partir de ese período transcurrido, la Suprema Corte decidió ahora que cabía «posibilitar la inmediata aplicación de un cúmulo de normas previstas dentro de la ley 15.057, que no requieren del establecimiento de los órganos de las dos instancias en ella prevista».

Así, las previsiones de la Ley 15.057 ahora sí son «operativas», excepto aquellas que se refieren a la doble instancia y al recurso de apelación porque, obviamente, ello requiere la puesta en funcionamiento de las cámaras de apelación.

Por supuesto, a la Legislatura no se le había escapado esta cuestión, y había incluido en la Ley 15.057 una disposición transitoria específicamente destinada a tal cuestión.

En efecto, el artículo 98 de la Ley 15.057 establece que «Los magistrados actualmente titulares de los Tribunales del Trabajo disueltos por el artículo 90, permanecerán en funciones y atendiendo las causas que tramitan en sus respectivos tribunales, hasta asumir como Jueces del Trabajo en el órgano cuyo número la Suprema Corte de Justicia deter-

minará, lo cual sólo se efectivizará si de manera previa se ha puesto en funcionamiento la Cámara de Apelación del Trabajo al cual aquellos pertenecen de conformidad con lo establecido en el artículo 92».

Es decir que, aun sin la resolución 3199/99 ni la resolución 1840/24, los tribunales del trabajo iban a seguir funcionando en instancia única, sin apelación, hasta la efectiva puesta en marcha de las cámaras.

Desde ese punto de vista, parecería que no era necesaria ninguna de las dos resoluciones.

Tampoco han recobrado su «operatividad» los artículos 7, 22, 71 al 81 inclusive, 87 y 90 al 102 inclusive de la Ley 15.057, porque estas normas —según la Suprema Corte— requieren estudios complementarios y acuerdos institucionales, a los que nos referiremos en el capítulo siguiente.

De todas formas, nos cabe celebrar —módicamente— que la Suprema Corte de Justicia, en función del «tiempo transcurrido» haya reconsiderado su decisión anterior y restituya la «operatividad» de la Ley 15.057 en todo lo que puede resultar aplicable hasta la puesta en funcionamiento de las cámaras de apelación.

V. VUELTA A EMPEZAR, PERO PEOR: SE PERDIÓ TIEMPO INÚTILMENTE Y SE MODIFICÓ EL DISEÑO DE LA LEY PARA SU IMPLEMENTACIÓN

Según lo que hemos visto hasta ahora, la Ley 15.057 innovó en el proceso laboral de la Provincia de Buenos Aires al incorporar la oralidad con doble instancia ordinaria.

La tecnología ampliamente disponible permite esta mejora. Un debate oral, con presencia de la jueza o juez, con inmediación y, a la vez, un registro perfecto y detallado de lo ocurrido durante la audiencia para su posterior evaluación en una instancia revisora ordinaria.

La Ley 15.057 nunca pretendió que la doble instancia comenzaría a funcionar en febrero de 2020, inmediatamente después de su entrada en vigencia. Por lo contrario, el art. 98 introducía una disposición transitoria específicamente diseñada para conjurar esa dificultad.

No obstante ello la Suprema Corte de Justicia, preocupada por los costos, o —quizás— por lo que entendía como una imposición de la Legislatura en el diseño de la administración de justicia, suspendió innecesariamente la «operatividad» de la ley vigente. Y mantuvo «operativa» a la ley derogada (resolución 3199/19).

Más tarde, sin otro argumento que el período transcurrido, restituyó la «operatividad» a la Ley 15.057, con excepción de lo atinente al recurso de apelación y otras disposiciones que —según la Corte— merecen un tratamiento específico (resolución 1840/24).

Sin perjuicio del aspecto saludable que implica que la ley sancionada y promulgada efectivamente tenga aplicación (sea «operativa», en el lenguaje de la Corte) todavía nos queda un sabor amargo.

Y no solo por los 5 años que se perdieron en la aplicación de la ley vigente.

También por el modo en que la Suprema Corte modificó por sí misma el modelo diseñado por la Ley 15.057 para la implementación de las reformas.

El artículo 101 de la Ley 15.057 establecía que la Suprema Corte de Justicia y el Ministerio de Justicia debían elaborar, en conjunto, un plan para la conformación gradual de las Cámaras de Apelación del Trabajo y la transformación de los Tribunales de Trabajo en Juzgados del Trabajo. Ese plan debía cumplirse en un plazo máximo de 5 años contados desde la entrada en vigencia de la ley y, además, debía tenerse en consideración la opinión de la Comisión de Mapa Judicial.

Pero la Suprema Corte decidió que el plan de implementación que establecía el artículo 101 debía permanecer entre aquellos «no operativos».

En cambio, a través del artículo 5 de la resolución 1840/24, reemplazó ese plan conjunto que debían elaborar la Suprema Corte y el Ministerio de Justicia por la creación de una «Mesa de Diálogo y de Análisis».

Esa Mesa deberá asistir a la Suprema Corte de Justicia (solo a ella) en la puesta en práctica progresiva de la Ley 15.057. Para la conformación de la Mesa, la Suprema Corte invitaría a representantes de los Colegios de Abogados y de Magistrados y Funcionarios, así como a especialistas.

Más allá de que la Suprema Corte de Justicia promueva la participación de asociaciones civiles (Colegios de la Magistratura) y de entes públicos no estatales (Colegios de la Abogacía), lo cierto es que el art. 101 de la Ley 15.057 establecía una instancia específica de planificación para la puesta en funcionamiento de las cámaras de apelación y un plazo.

A partir de la resolución 1840/24, ya no hay plazo, y el Ministerio de Justicia que, con la importancia que le cabe como órgano del poder resultante de la elección popular, queda excluido de la discusión por decisión de la Suprema Corte.



El respeto del principio de progresividad como obligación de los jueces en la nueva legislación procesal laboral bonaerense

POR JUAN I. ORSINI¹

MJ-DOC-18033-AR | MJD18033

Sumario: I. La entrada en vigencia de la ley 15.057 y la consagración de un nuevo deber para los jueces del trabajo. II. El Derecho Procesal del Trabajo y los principios sustanciales del Derecho del Trabajo. III. El principio de progresividad de los derechos sociales. IV. Implicancias de la obligación que recae sobre los jueces laborales bonaerenses de respetar el principio de progresividad. V. El potencial conflicto entre los principios de progresividad y congruencia.

I. LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY 15.057 Y LA CONSAGRACIÓN DE UN NUEVO DEBER PARA LOS JUECES DEL TRABAJO

Como es conocido, a finales del año 2018 la Legislatura de la Provincia de Buenos Aires sancionó una nueva ley de procedimiento laboral (ley 15.057, B.O. del 27/11/2018) que derogó la ley 11.653, introduciendo algunas modificaciones sustanciales al modelo procesal de instancia única ante tribunales colegiados que regía en el ámbito provincial desde la creación del fuero laboral a finales de la década de 1940, al que reemplazó por un

¹ Juez del Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, Profesor Titular de Derecho Social del Trabajo en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata y Presidente de la Asociación Nacional de Jueces y Juezas del Trabajo (ANJUT).

sistema de doble instancia ordinaria ante jueces unipersonales, con revisión amplia ante una Cámara de Apelaciones del Trabajo².

Si bien la nueva legislación procesal debía comenzar a regir en el mes de febrero de 2020 (art. 104, ley 15.057), debiendo completarse la implementación del nuevo sistema en todo el ámbito provincial en forma gradual, en un plazo máximo de cinco años (art. 101, ley 15.057), ello finalmente no sucedió, por distintos motivos.

En primer lugar, apenas un año después de sancionada, y poco antes de que venciese el lapso legalmente establecido para que entrara en vigencia, la Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires —que ya había advertido oportunamente, antes de la sanción de la norma, las dificultades que podía traer aparejadas la implementación de una reforma de tal trascendencia³— declaró la falta de operatividad de la nueva ley (Res. N° 3199/19, del 4/12/2019), condicionando su aplicación a que se produjeran las reformas estructurales que constituyen su presupuesto de aplicación (es decir, la transformación de los Tribunales del Trabajo en juzgados unipersonales, y la creación y puesta en funcionamiento de las Cámaras de Apelación del Trabajo, art. 98, ley 15.057).

En segundo orden, en el mes de diciembre de 2019, cambió el signo político del gobierno provincial, lo que, teniendo en cuenta que el proyecto que culminó con la sanción de la ley 15.057 había sido presentado e impulsado por la anterior titular del Poder Ejecutivo (que, finalmente, perdió las elecciones y no fue reelecta), acaso haya influido en que el nuevo gobierno no evidenciara mayor interés en la aplicación de la nueva legislación procesal laboral.

Por último, poco después de que venciera el plazo de entrada en vigencia de la ley 15.057 (febrero de 2020, aunque, como vimos, su implementación estaba suspendida por la Corte provincial desde diciembre de 2019) irrumpió la pandemia del COVID-19, fenómeno que, por razones obvias, demoró cualquier posibilidad de implementar la transición hacia el nuevo régimen.

Sin embargo, en fecha reciente, la Suprema Corte derogó la Res. N° 3199/19 y dispuso la inmediata entrada en vigencia de todas las disposiciones de la ley 15.057 que no requieren del establecimiento del sistema de la doble instancia, las cuales deben aplicarse —por tanto, a partir del mes de julio de 2024— por los actuales Tribunales colegiados del fuero laboral, quedando transitoriamente excluidas, únicamente, aquellas normas

2 Para un análisis integral del proyecto que culminó con la sanción de la ley 15.057 y del propio texto legal finalmente sancionado, se puede consultar Orsini, Juan Ignacio, «Luces y sombras del proyecto de reforma de la ley procesal laboral de la Provincia de Buenos Aires», en Revista Nacional de la Justicia del Trabajo, N°2 (2018), IJ Editores, pp. 191/250; Orsini, Juan Ignacio, «Modificaciones estructurales y aspectos novedosos en la nueva ley de procedimiento laboral de la Provincia de Buenos Aires», en Revista «Temas de Derecho Laboral y de la Seguridad Social». Ed. Errepar, Año V (junio de 2019), págs. 473/506.

3 SCBA Res. N° 1216/2018 (4/7/2018), resolución en la que advirtió sobre la inviabilidad presupuestaria del proyecto de reforma finalmente aprobado como ley 15057, anticipando el colapso que podría sobrevenir si no se asignaban las partidas necesarias para implementarlo.

(arts. 7, 22, 71 al 81 inclusive, 87 y 90 al 102 inclusive, ley 15.057), vinculadas al sistema de la doble instancia (Res. N° 1840/24 SCBA, del 2/7/2024).

Entre las normas que, por lo tanto, deben ser aplicadas por los Tribunales del Trabajo (así como por los futuros jueces unipersonales y camaristas) se incluyen aquellas que regulan los deberes de los jueces, dentro de las cuales se incluye la que impone a los magistrados laborales la obligación de «fundar toda sentencia definitiva o interlocutoria, bajo pena de nulidad, respetando la jerarquía de las normas vigentes y los principios de congruencia y progresividad» (art. 8.4., ley 15.057).

En la medida de que el deber de fundar la sentencia respetando el principio de progresividad —obligación que no estaba consagrada en forma expresa en la normativa derogada⁴— es una total innovación de la nueva ley procesal laboral, cabe detenerse a analizarla con detenimiento, para verificar si su consagración implica una transformación del rol asignado a los jueces laborales y, en su caso, cuáles son las conductas deben adoptar éstos para respetar el indicado mandato legal.

Máxime cuando la nueva legislación procesal laboral —pese a las modificaciones que sufrió el anteproyecto original, que era aún más enfático en este punto⁵— refuerza el deber de los jueces de asegurar los fines protectores del Derecho del Trabajo, no solo al disponer que el procedimiento laboral debe ajustarse a la «efectividad de la tutela de los derechos sustanciales» (art. 1, ley 15.057), sino también, al condicionar la aplicabilidad supletoria de las normas procesales civiles a que no se opongan a los principios generales del derecho del trabajo (art. 89, ley 15.057).

4 Si bien, a diferencia de la ley 15.057, la ley 11.653 no contenía un capítulo específico orientado a regular los deberes de los jueces, podían considerarse exigibles a los jueces del trabajo, por vía de la remisión que efectuaba el art. 63 de esa ley, los deberes impuestos a los magistrados por el art. 34 del CPCC, cuyo ap. 4º -claro antecedente del art. 8.4. de la ley 15.057- obliga a los magistrados a «fundar toda sentencia definitiva o interlocutoria, bajo pena de nulidad, respetando la jerarquía de las normas vigentes y el principio de congruencia». A ello cabe añadir que el art. 12 de la ley 11.653, habilitaba a los jueces a ejercer amplias facultades de investigación, y a ordenar las medidas probatorias que estimase pertinentes «respetando los principios de congruencia, bilateralidad y defensa» y que el art. 47 del mismo texto legal obligaba a los magistrados a dictar la sentencia estableciendo «la decisión expresa, positiva y precisa con arreglo a las acciones deducidas», lo que implicaba un claro respaldo al principio procesal de congruencia. En tanto ese deber de respetar el principio de congruencia continúa siendo respaldado en la nueva ley (arts. 8 ap. 4, 12 y 57 ap. 6, ley 15.057), la innovación central que trae el cuerpo legal vigente es, precisamente, el deber de los jueces de decidir respetando el principio de progresividad.

5 En efecto, el art. 8.4 del Anteproyecto elaborado por el Colegio de Abogados de la Provincia de Buenos Aires, proponía, establecer, como deber de los jueces, en su art. 8 ap.4, el de «Fundar toda sentencia definitiva o interlocutoria, bajo pena de nulidad, respetando la jerarquía de las normas vigentes, los principios de congruencia, progresividad e irregresividad y demás principios generales del derecho del trabajo», habiendo sido eliminada la última frase en el proyecto presentado por el Poder Ejecutivo y finalmente sancionado por el Poder Legislativo.

II. EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y LOS PRINCIPIOS SUSTANCIALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Una vez consolidado el Derecho del Trabajo como disciplina jurídica emergente, se advirtió rápidamente que no era suficiente establecer un conjunto de principios y reglas de fondo orientadas a proteger a los trabajadores, sino que era preciso, además, sancionar un conjunto de reglas adjetivas igualmente específicas, que también tomaran nota de la disparidad estructural de poder que existe entre empresarios y trabajadores (Derecho Procesal del Trabajo), como asimismo, crear órganos jurisdiccionales especializados para resolver los conflictos laborales, a cargo de magistrados especialmente sensibilizados en la cuestión social (Justicia del Trabajo)⁶.

Partiendo de esa base, se arribó a la evidente conclusión de que, en la medida que las normas procesales no son sino medios instrumentales para alcanzar la finalidad propiciada por las normas sustanciales, las reglas adjetivas laborales debían adaptarse a los principios y las normas laborales de fondo. En otras palabras, como bien ha sido señalado, no es el Derecho del Trabajo el que debe adaptarse a reglas formales ajenas a sus finalidades (Derecho Procesal Civil), sino a la inversa: son las reglas procesales las que deben adecuarse al contenido sustancial de las normas laborales⁷.

De ese reconocimiento, y del mismo modo que (ante la comprobada ineeficacia del derecho común para regular en forma adecuada, con un mínimo de justicia, las novedosas relaciones de trabajo que parió el capitalismo) el Derecho del Trabajo se desgajó del tronco del Derecho Civil para erigirse como una rama jurídica autónoma, de carácter protectorio, ante la constatación de que la desigualdad estructural entre empresarios y trabajadores no desaparece al traspasar las puertas de los tribunales (sino que, antes bien, puede intensificarse), nació un Derecho Procesal Laboral autónomo que también se hizo cargo de la necesidad de compensar esa desigualdad.

Tanto fue así que la más destacada doctrina procesalista llegó al extremo de postular que —ponderando las sustanciales diferencias que existen entre las relaciones civiles y las laborales— era necesario establecer reglas de procedimiento laboral completamente autónomas de las normas de procedimiento civiles⁸.

6 Precisamente por ello, se dictaron normas internacionales como el art. 36 de la Carta Internacional Americana (instrumento con jerarquía supralegal en Argentina, art. 75.22, CN), que prescribe: «En cada Estado debe existir una jurisdicción especial de trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos».

7 Elffman, Mario y Cassina, Jorge, «Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Procesal Laboral», Revista de Derecho Laboral, Rubizani-Culzoni Editores, 2007-I, RC D 2381/2012.

8 Eduardo Couture pudo señalar, en forma categórica, propiciando un Derecho Procesal del Trabajo autónomo, que «Por sus modalidades especiales, el conflicto de trabajo exige un apartamiento de todas las características del proceso civil. Ante él, ni uno solo de los postulados clásicos queda en pie» (Couture, Eduardo J. «Proyecto de Código de Procedimiento Civil para el Uruguay», Montevideo, 1945, p. 58).

Con todo, en la mayoría de las legislaciones contemporáneas prevaleció la técnica de establecer reglas diferenciales específicas en todos aquellos aspectos que así lo justificasen, remitiéndose en forma supletoria a la legislación procesal civil la regulación de todas las instituciones generales que no mereciesen un régimen especial para asegurar las finalidades de las normas laborales de fondo⁹.

Por esa razón, coexisten en el Derecho Procesal del Trabajo reglas específicas y reglas generales, lo que plantea la ardua problemática de que, en ciertos contextos, pueden existir hipótesis de concurrencia conflictiva entre ambas. Como veremos más adelante, los principios del Derecho del Trabajo —en general— y el principio de progresividad —en particular— son herramientas fundamentales para solucionar esa clase de conflictos. De todas maneras, no puede soslayarse que los Jueces del Trabajo —que, como bien ha sido señalado en la doctrina española, deben ser imparciales pero no neutrales¹⁰, pues son las propias normas constitucionales las que los obligan a proteger a los trabajadores, en tanto sujetos de tutela jurídica preferente (arts. 14 bis y 75.22, CN)— tienen un rol insoslayable en asegurar la vigencia de los principios del Derecho del Trabajo, que son los cimientos o vigas maestras sobre los que se construyó y se apoya esa disciplina jurídica¹¹.

Y si ello es así en términos generales, con mayor razón debe exigirse ese rol de custodios o garantes del orden protectorio¹² a los jueces laborales bonaerenses, toda vez la Constitución de la Provincia de Buenos Aires, además de asegurar el derecho constitucional de los trabajadores a la justicia laboral especializada (art. 39.1, C.P.), consagra en forma

9 El art. 89 de la ley 15.057 dispone que las normas del Código Procesal Civil y Comercial de la Provincia de Buenos Aires pueden aplicarse supletoriamente «en cuanto no se opongan a la presente ley y a los principios generales del derecho del trabajo». En cambio, en la ley procesal laboral nacional se individualizan cuáles son las normas procesales civiles aplicables, las cuales pueden ser actuadas en el proceso laboral «salvo colisión con norma expresa de esta ley», aclarándose, asimismo, que «Las demás disposiciones del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación serán supletorias en la medida que resulten compatibles con el procedimiento reglado en esta ley» (art. 155, ley 18.345).

10 Aparicio Tovar, Joaquín y Rentero Jover, Jesús (1998), «Juez laboral, imparcial, pero no neutral», en Revista de Derecho Social, Ed. Bomarzo, N°4, p. 53 y ss.

11 Orsini, Juan Ignacio, «Los principios del Derecho del Trabajo», en Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata, Ed. La Ley, Buenos Aires, año 7, n° 40 (2010), págs. 489/506.

12 Tiene dicho la Suprema Corte de Buenos Aires: «la irrenunciabilidad de los derechos previstos en la Ley de Contrato de Trabajo e incluso aquéllos provenientes de la extinción del contrato de trabajo que consagra el art. 12 del mencionado ordenamiento legal, debe imponer a los jueces -en su calidad de custodios del orden público laboral y del carácter protectorio del derecho del trabajo- el control riguroso de su fiel cumplimiento» [SCBA, 3/10/2001, «Martín, Rosa L. y otro c/ESEBA s/Diferencia salarial»; SCBA, 27/6/2012, «Falco, Juan José c/Rossi, Néstor Omar y otro s/Indemnización daños y perjuicios por accidente de trabajo»; 2012; SCBA, 3/10/2012, «Gallo, Néstor Osvaldo c/Carrasco Hnos. S.R.L. s/Despido y cobro de pesos»].

expresa los principios del Derecho del Trabajo (entre ellos, el de progresividad)¹³, lo que obliga a esos magistrados —con arreglo al deber expresamente impuesto por el art. 57 del mismo texto constitucional¹⁴— a declarar la inconstitucionalidad de toda norma contraria a los mismos.

Es en ese contexto en el que debe analizarse el deber ahora impuesto por el art. 8.4 de la ley 15.057, en cuanto ordena a los magistrados laborales definir las controversias sometidas a su conocimiento respetando el principio de progresividad.

III. EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD DE LOS DERECHOS SOCIALES

El principio de progresividad intenta reducir progresivamente el estado de desposesión en el que se encuentran los trabajadores en el orden socioeconómico, imponiendo, en favor de ellos, el aumento sostenido y unidireccional de los niveles de tutela jurídica existentes. Asimismo, y como insoslayable contrapartida, veda toda posibilidad de reducción regresiva de las conquistas sociales normativamente alcanzadas, estableciendo un vallado inexpugnable a cualquier pretensión de retrogradar los derechos de los trabajadores¹⁵.

De ese modo, el principio de progresividad procura —de un lado— el aumento progresivo de la intensidad de la protección, y —del otro— la garantía de la conquista de un estado, transformándose en una válvula que impide el regreso a estadios menos protectores del pasado, asegurando un mínimo de dignidad existencial a los trabajadores¹⁶, es decir, funciona como una válvula del sistema, que no permite que se pueda retroceder

13 A partir de la reforma de 1994, el art. 39 ap. 3 de la Constitución de Buenos Aires prescribe: «En materia laboral y de seguridad social regirán los principios de irrenunciabilidad, justicia social, gratuidad de las actuaciones en beneficio del trabajador, primacía de la realidad, indemnidad, progresividad y, en caso de duda, interpretación a favor del trabajador» Sobre los alcances del reconocimiento constitucional de esos principios, ver Orsini, Juan Ignacio, «Principios del Derecho del Trabajo y derechos del trabajador en la Constitución de la Provincia de Buenos Aires» en Revista Doctrina Laboral y Previsional Año XXXII, Tomo XXXI, N° 384 (agosto de 2017), págs. 3757/3779.

14 Que dispone: «Toda ley, decreto u orden contrarios a los artículos precedentes o que impongan al ejercicio de las libertades y derechos reconocidos en ellos, otras restricciones que las que los mismos artículos permiten, o priven a los ciudadanos de las garantías que aseguran, serán inconstitucionales y no podrán ser aplicados por los jueces».

15 Orsini, «Los principios.», op. cit, p. 500.

16 Cornaglia, Ricardo J., «Reforma laboral. Análisis crítico. Apotres para una teoría general del Derecho del Trabajo en la crisis», Ed. La Ley, Buenos Aires, 2001, p. 233.

en los niveles de conquistas protectorias logrados, e impide el retroceso a condiciones propias de períodos históricos que registran un mayor grado de desposesión¹⁷.

Dicho en otros términos: implementando un garantismo social, el principio de progresividad se proyecta en un sentido evolutivo, de perfeccionamiento y superación de la condición social y económica de los trabajadores, y no admite la reducción de sus conquistas¹⁸.

En consecuencia, el principio de progresividad tiene como función la de reducir progresivamente los niveles de desprotección social, exigiendo (en su faz dinámica, regla de progresividad en sentido estricto) la mejora continua de las condiciones de existencia¹⁹ de los sujetos más débiles de la sociedad, a la vez que prohibiendo (en su faz estática, regla de no regresividad) el empeoramiento de esas condiciones.

Esa doble dimensión del principio ha sido puesta de manifiesto con toda claridad por la Suprema Corte de Buenos Aires, que ha destacado: «El principio de progresividad o de desarrollo progresivo de derechos implica no sólo una obligación positiva sino, también, una obligación negativa: el Estado, una vez que ya ha cumplido con la obligación de actuar para dar satisfacción al derecho social, pasa a estar obligado a abstenerse de atentar contra la realización dada al derecho social (principio de «prohibición de retroceso social» o de «prohibición de evolución reaccionaria»)²⁰.

Más recientemente, la Corte bonaerense dijo que el principio de progresividad, «como principio cardinal especialmente operativo en materia laboral define la improcedencia de la regresión normativa —regla derivada del aludido principio— en la medida que se prohíbe al trabajador lo que antes no se vedaba, reduciendo claramente el nivel de intensidad de la tutela jurídica»²¹.

Por imperio del principio de progresividad el Estado Social está obligado —como mandato de optimización, en la medida que los recursos disponibles se lo permitan— a ir mejorando gradualmente la protección laboral en favor de los trabajadores.

Pero si, por circunstancias coyunturales, transitoriamente no está en condiciones de cumplir con esa obligación, lo que no puede hacer es reducir el nivel de protección anteriormente asegurado, de modo que, resultando que ese principio está constitucionalmente garantizado, toda medida regresiva se presume inconstitucional e inconvencional²². En

17 Cornaglia, Ricardo J., «El llamado 'principio de progresividad' en relación con la cláusula del progreso», en Ramírez, Luis E. (Coordinador), «El Derecho del Trabajo en la Constitución Nacional», B de f, Buenos Aires, 2007, pp. 35/36.

18 Gatti, Ángel Eduardo, «Derecho del Trabajo. Manual de las relaciones individuales», Ed. B de f, Montevideo y Buenos Aires, 2015, p. 60.

19 Art. 11.1, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

20 SCBA, 29/10/2008, «Sosa, Marta Beatriz y otros s/ Inconstitucionalidad ley 11.761».

21 SCBA, 6/5/2021, «Vera, Isabel c/ Fisco de la Provincia de Buenos Aires s/Enfermedad accidente».

22 El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Naciones Unidas ha declarado que existe una fuerte presunción de que la adopción de medidas regresivas en materia de

otras palabras: como el principio de progresividad obliga al Estado a mejorar la situación de los derechos sociales, simultáneamente asume la prohibición de reducir los niveles de protección de los derechos vigentes, o de derogar los derechos ya existentes²³.

Se advierte aquí la íntima relación entre los principios protectorio y de progresividad, toda vez que, en la medida en que el primero ordena proteger a los trabajadores, asegurándoles ciertos derechos (art. 14 bis, C.N., protección cuya intensidad debe ser sostenidamente incrementada por imperio del principio de progresividad), paralelamente, este último prohíbe expropiarles (esto es: des-asegurales) esos derechos.

El principio de progresividad ha sido positivizado a nivel internacional en los arts.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos (ambos con jerarquía constitucional en Argentina) y (en su faz estática, la no regresividad, de la que se deriva la prelación de la normativa interna más favorable al trabajador, aunque sea de menor jerarquía, sobre la internacional) en el art. 19.8 de la Constitución de la O.I.T. (con jerarquía supralegal en nuestro país). También lo recepta el art. 1 del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos («Protocolo de San Salvador», con jerarquía supralegal).

En el orden nacional, lo contemplan (además de las normas internacionales mencionadas, art. 75 inc. 22, C.N.) los arts. 75 inc. 23 de la Constitución Nacional²⁴ y 39 ap. 3 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires.

derechos sociales está prohibida por PIDESC (Comité DESCA-ONU, Observación General N°19, Ginebra, 2007, párrafo 42, p.14).

23 Stinco, Juan «El principio de progresividad en materia de derechos fundamentales», en Revista de Abogacía, Universidad de José C. Paz. Año. III, n° V (noviembre de 2019), pp. 49/62.

24 La jurisprudencia ha interpretado, con acierto, que, al ordenarle dicho artículo al Poder Legislativo que legisle garantizando «el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos», la reforma constitucional de 1994 receptó (también allí, reforzando su constitucionalización por conducto de la incorporación de los instrumentos de derechos humanos en el inciso 22 del art. 75) el principio de progresividad y no regresividad en materia de derechos sociales. En ese sentido, la Corte Suprema declaró, con total precisión, que «una interpretación conforme con el texto constitucional indica que la efectiva protección al trabajo dispuesta en el art. 14 bis se encuentra alcanzada y complementada, en las circunstancias sub examine, por el mandato del art. 75, inc. 23, norma que, paralelamente, asienta el principio de no regresión en materia de derechos fundamentales. Así lo preceptúa también el principio de progresividad asentado en el art. 2.1 del citado Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en concordancia con su art. 11, inc. 1, por el que los estados han reconocido el derecho de toda persona «a una mejora continua de las condiciones de existencia» (CSJN, 26/10/2004, «Milone Juan Antonio c/Asociart S.A Aseguradora de Riesgos del Trabajo s/accidente-Ley 9.688», considerando 6º del voto de la mayoría). En idéntico sentido se ha pronunciado la Suprema Corte de Buenos Aires, ver SCBA, 17/12/2008, «B.C. c/ Dupont».

Ello, explica que —en línea con lo que desde hace décadas lo viene planteando un sector de la doctrina, encabezado por Ricardo Cornaglia²⁵—la jurisprudencia más relevante, incluyendo a la Corte Interamericana de Derechos Humanos²⁶, la Corte Suprema de la Nación²⁷, la Suprema Corte de Buenos Aires²⁸, y la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo²⁹ hayan sostenido la plena operatividad del principio de progresividad.

Tanto es ello así que el de progresividad ha sido calificado por la Corte Suprema como un principio arquitectónico³⁰, adjetivación a todas luces acertada, desde que su ausencia haría tambalear la estructura del Derecho del Trabajo.

25 Los desarrollos del Profesor Cornaglia sobre el tema se pueden consultar, además de las obras ya citadas, en: Cornaglia, Ricardo J., «El ataque al principio de progresividad», en *Doctrina Laboral*, Errepar, año IX, N° 103 (marzo de 1994), p. 175; «El orden público laboral y el principio de progresividad», *Doctrina Laboral*, Errepar, año XI, N° 121 (septiembre de 1995), p. 645.

26 CIDH, 25/11/2004, «Lori Berenson Mejía vs. Perú Fondo. Reparaciones y Costas»; CIDH, 1/7/2009, «Acevedo Buendía y otros ('Cesantes y Jubilados de la Contraloría')». Cabe destacar que, a partir del caso 'Lagos del Campo vs. Perú'. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas» (sentencia del 31/8/2017), la Corte Interamericana comenzó a condenar en forma sistemática la violación de los derechos sociales con apoyo en el art. 26 de la Convención Americana de Derecho Humanos. Sobre esta temática, se puede consultar Orsini, Juan Ignacio, «Algunos apuntes sobre la reciente jurisprudencia laboral de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y su posible incidencia sobre el Derecho del Trabajo Argentino», en *Revista Temas de Derecho Laboral y de la Seguridad Social*, Buenos Aires, mayo de 2021.

27 CSJN, 21/9/2004, «Aquino, c/ Cargo Servicios Industriales», considerando 10º del voto de los Jueces Petracchi y Zaffaroni. CSJN, 26/10/2004, «Milone Juan Antonio c/Asociart S.A Aseguradora de Riesgos del Trabajo s/accidente-Ley 9.688»; CSJN, 3/5/2007, «Madorrán, Marta C. c/ Administración Nacional de Aduanas», Fallos: 330:989; CSJN, 26/2/2008, «Medina, Orlando R. y otro c/ Solar Servicios on Line Argentina S.A. y otro»; CSJN, 3/11/2009, «Arcuri Rojas, Elsa c/ ANSeS»; CSJN, 7/12/2010, «Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo»; CSJN, 18/6/2013, «Asociación de Trabajadores del Estado s/ acción de inconstitucionalidad»; CSJN, 24/11/2015, «Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores c/Poder Ejecutivo Nacional y otro s/ acción de amparo», entre muchas más.

28 SCBA, 29/10/2008, «Sosa, Marta Beatriz y otros s/ Inconstitucionalidad ley 11.761»; SCBA, 6/5/2021, «Vera, Isabel c/ Fisco de la Provincia de Buenos Aires s/Enfermedad accidente»).

29 CNAT, Sala VI, 11/2/2021, «Mereles Aquino, Soraida c// Galeno ART S.A. s/ Recurso ley 27.348»; entre muchas.

30 CSJN, 21/9/2004, «Aquino, c/ Cargo», considerando 10º del voto de los Jueces Petracchi y Zaffaroni. Más recientemente, la Corte dijo que «el principio de progresividad o no regresión, que vedo al legislador la posibilidad de adoptar medidas injustificadamente regresivas, no solo es un principio arquitectónico del Derecho Internacional de los Derechos Humanos sino también una regla que emerge de las disposiciones de nuestro propio texto constitucional en la materia»(CSJN, 24/11/2015, «Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores c/Poder Ejecutivo Nacional y otro s/ acción de amparo», considerando 6º del voto mayoritario).

IV. IMPLICANCIAS DE LA OBLIGACIÓN QUE RECAE SOBRE LOS JUECES LABORALES BONAERENSES DE RESPETAR EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD

Aun cuando, como vimos, la obligación de respetar el principio de progresividad (y no regresividad) de los derechos sociales viene impuesto a los jueces por el bloque de constitucionalidad federal (arts. 75 incs. 19 y 22, CN) y por la propia Constitución provincial (arts. 39.3 y 57, CP), la inclusión de un deber específico en la ley procesal laboral, que coloca como requisito de validez de las sentencias laborales el respeto del citado principio (art. 8.4, in fine, ley 15.057) refuerza en forma notoria ese deber.

Ello es así, porque, a partir de la vigencia de esa norma (que impone como un deber inherente al cargo del magistrado del trabajo el respeto del principio de progresividad), cuando un juez laboral bonaerense vulnere, de manera sostenida y deliberada, ese principio, no solo puede quedar expuesto a que sus fallos sean revocados³¹, sino que, peor aún, podría eventualmente ser acusado de inobservancia de los deberes a su cargo³².

Partiendo de esa base, podemos enunciar brevemente algunas de las situaciones en las cuales los magistrados deben recurrir al principio de progresividad para solucionar las controversias sometidas a su conocimiento.

1. Control de constitucionalidad de las normas.

Si en su faz dinámica (progresividad en sentido estricto), el mandato que impone el principio de progresividad se dirige, eminentemente, hacia los Poderes Legislativo y Ejecutivo (que, en ejercicio de la función informadora del principio, deben dictar o promover, en la medida de las posibilidades existentes, normas orientadas a mejorar la intensidad de tutela de los derechos sociales), en su faz estática (no regresividad) se orienta también hacia el Poder Judicial, pues son los jueces quienes, actuando las funciones interpretativa y normativa de ese principio, tienen en sus manos el poder/deber de controlar la validez constitucional de las normas que, vulnerando ese mandato constitucional y legal, degradan, sin razón atendible, el nivel de protección laboral conquistado por los trabajadores.

31 Desde luego, si las sentencias laborales deben respetar el principio de progresividad (art. 8.4, ley 15.057), un fallo del juez de primera instancia que se aparte de ese mandato deberá ser revocado, si la sentencia es apelada, por la Cámara de Apelaciones del Trabajo. A su vez, si la decisión violatoria del principio proviniese del órgano de segunda instancia (o, en la actual etapa de transición, del Tribunal del Trabajo), podría ser impugnada mediante un recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley ante la Suprema Corte.

32 Vale recordar que el art. 9 inc. b) del Anexo I del Ac. 4087 de la SCBA, que regula el régimen disciplinario en el Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires, regula como falta disciplinaria el «incumplimiento de los deberes inherentes al cargo». Luego, siendo que, para los jueces laborales, el respeto del principio de progresividad es, por imperio constitucional (arts. 39.3 y 57, CP) y legal (art. 8.4., ley 15.057) un deber inherente al cargo, su incumplimiento deliberado podría justificar, en determinados contextos, la imputación de esa falta.

De ello se desprende que, en materia de derechos sociales, los jueces tienen que juzgar la validez constitucional de las normas no solo mediante el test de razonabilidad (art. 28, CN), sino también, efectuando el examen de no regresividad (arts. 14 bis, y 75 incs. 22 y 23, C.N.).

Tanto es ello así que tanto la Corte Federal³³, cuanto la Suprema Corte bonaerense³⁴ han declarado la inconstitucionalidad de reglas laborales por su carácter regresivo y, por tanto, violatorio del principio de progresividad.

Control constitucional y convencional que, de resultar necesario, debe ser efectuado incluso de oficio, no solo porque —como hace más de dos décadas lo vienen sosteniendo la Corte Suprema³⁵ y la Suprema Corte de Buenos Aires³⁶— los jueces tienen la potestad de descalificar la validez constitucional de las normas aun cuando no exista un pedido de parte, sino también, pues —como en forma categórica y reiterada lo ha destacado la Corte Interamericana de Derechos Humanos³⁷— los magistrados deben ejercer de oficio el control de convencionalidad de las leyes internas, debiendo descalificarlas cuando vulneren las normas del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

Cuadra destacar que ese deber legal consagrado por el art. 8.4. de la ley 15.057 asume principal entidad en el contexto actual, en el cual, como es conocido, tanto los Poderes Ejecutivo (DNU 70/23) quanto Legislativo (ley 27.742). han dictado normas marcadamen-

33 Entre varias, CJN, 21/9/2004, «Aquino, c/ Cargo Servicios Industriales», fallo en el que se descalificó la validez del art. 39.1 de la ley 24.557 en virtud de que implicaba un retroceso en el nivel de protección asegurado por la normativa legal que la precedió.

34 Ver, por ejemplo, en fecha reciente, SCBA, 6/5/2021, «Vera, Isabel c/ Fisco de la Provincia de Buenos Aires s/Enfermedad accidente»), en donde se declaró la inconstitucionalidad del art. 4 de la ley 26.773, en la inteligencia de que, al disminuir la mejor protección que establecía en ese punto la ley 24.557, vulneró el principio de progresividad.

35 CJN, 19/8/2004, «Banco Comercial de Finanzas S.A. (en liquidación Banco Central de la República Argentina) s/ Quiebra»; CJN, 31/8/2010, «Videla, Jorge Rafael y Massera, Emilio Eduardo s/ recurso de casación»; CJN, 27/11/2012, «Rodríguez Pereyra, Jorge Luis y otra c/ Ejército Argentino s/ daños y perjuicios».; CJN, 5/3/2024, «Perret, Liliana María y otros c/ Buenos Aires, Provincia de y otros s/ daños y perjuicios».

36 SCBA, 22/12/2004, «Zaniratto, Mabel Beatriz c/Dirección General de Escuelas y Cultura Pcia. Bs. As. s/Enfermedad accidente»; SCBA, 15/3/2006, «F. o F. ,V. A. s/Robo agravado por el uso de arma en grado de tentativa y resistencia a la autoridad»; SCBA, 31/8/2007, «C. ,E. c/F. P. d. B. A. s/Indemnización daños y perjuicios»; SCBA, 7/12/2011, «Mascareño, Alejandro E. c/Francisco Frare S.A. s/Diferencias indemnización»; SCBA, 1/7/2015, «Mudryk, Pablo Daniel contra Empresa Línea Siete S.A. de Transporte y otro/a. Despido»; SCBA, 15/7/2015, «Fanuele, Paola V. c/ Agüero, Raúl R. s/.Despido»; .SCBA, 11/2/2016, «Avelleyra, Eduardo c/ Instituto de Previsión Social s/ Pretensión de restablecimiento o reconocimiento de derechos»; SCBA, 6/11/2019, «Lanusse, Pedro Pablo c/ Municipalidad de San Isidro s/ Pretensión anulatoria.».

37 CIDH, 30/11/2007, «Trabajadores cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) vs. Perú», entre muchas. En esa misma línea, SCBA, 1/7/2015, «Mudryk, Pablo Daniel contra Empresa Línea Siete S.A. de Transporte y otro/a. Despido».

te regresivas, cuyo control constitucional deberá ser abordado por los magistrados a la luz del principio de progresividad³⁸.

2. *Solución de los conflictos de concurrencia entre fuentes estatales.*

Desde luego, el ámbito del principio de progresividad en la labor de los jueces no se agota en el ejercicio del control de constitucionalidad de las normas.

Antes bien, existen casos en los que, sin necesidad de ejercer el control constitucional (que, como es sabido, por sus implicancias institucionales, solo debe ser ejercido en casos especiales, cuando no existe ninguna posibilidad alternativa de adoptar una solución justa por un conducto diferente) los tribunales deben acudir al principio de progresividad para escoger, de entre las diferentes normas en conflicto, aquella que mejor proteja los derechos del trabajador.

Es que el principio de progresividad asume un rol determinante en la articulación, en clave garantista, de todas las fuentes del Derecho del Trabajo, y de él se deriva la regla de la norma más favorable al trabajador contemplada en el art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo³⁹.

Luego, cuando dos normas vigentes reclaman su aplicación a un mismo caso, el intérprete debe escoger aquella que mejor proteja al trabajador, prescindiendo incluso de la jerarquía de las fuentes en disputa, habida cuenta que —a diferencia de lo que sucede en la teoría general del Derecho, en donde impera el criterio de jerarquía— en el Derecho del Trabajo, los conflictos entre fuentes se solucionan de conformidad a la prelación de la norma más favorable al sujeto protegido.

Una de las reglas básicas que rigen en el derecho común es la que impone que las normas especiales (es decir, aquéllas orientadas a regular jurídicamente una parcela específica de la realidad, o determinado tipo de relaciones sociales) desplazan a las normas generales (aquellas destinadas a regular todas las relaciones no específicamente abarcadas por alguna legislación especial) (art. 963, CCyC).

De allí que, por aplicación de esa regla, en la teoría general del Derecho las leyes especiales (v.g. las reglas del Derecho del Trabajo) desplazan, en principio, a la ley general (Código Civil y Comercial).

38 En tanto la Historia suele repetirse, así como, desde comienzos de la década del 2000, los jueces descalificaron, con base en el principio de progresividad, la validez constitucional de las normas laborales regresivas que caracterizaron las reformas laborales de la década de 1990, en el futuro cercano les llegará a los magistrados actuales el deber de cotejar las reformas laborales actuales con la misma herramienta garantizada por las normas constitucionales.

39 Cornaglia, «Reforma laboral.», op. cit. pp. 259/276.

Más aún: por aplicación de esa misma regla de prelación de la norma especial sobre la general, históricamente se ha interpretado que, por su especificidad, la norma especial mantiene su prevalencia incluso respecto de una norma general posterior en el tiempo⁴⁰.

Pues bien, el Derecho del Trabajo altera parcialmente esas reglas, que, en su aplicación al ámbito laboral, deben ser matizadas por las exigencias que impone el principio de progresividad, así como la regla de la norma más favorable que de él se deriva.

De allí que, por regla, en esta disciplina, la norma especial desplaza a la norma general exclusivamente en cuanto (cumpliendo la función que le es ontológicamente constitutiva) asegure al sujeto protegido un nivel de tutela superior. Si, por el contrario, la norma general protege mejor que la especial, esta última resulta, pese a su especificidad, relegada por aquélla.

La aplicación práctica de este razonamiento en el Derecho del Trabajo se puede advertir especialmente en dos supuestos:(i) en caso de concurrencia entre una fuente general de derecho común (v.g., Código Civil y Comercial) y una fuente especial laboral (v.g., LCT); y (ii) en caso de concurrencia entre una fuente laboral general (v.g., LCT) y una fuente laboral especial (v.g., estatuto profesional).

En lo que respecta al primer tópico, (concurrencia conflictiva de fuentes entre normas generales y normas laborales), cabe destacar que si el Derecho del Trabajo se constituyó como una disciplina protectoria, orientada a garantizar al trabajador, en tanto sujeto de preferente tutela jurídico-constitucional, un piso mínimo de derechos (que le eran negados por aplicación del derecho común) es evidente a todas luces que si, por cualquier motivo, la norma general protege mejor al operario en comparación con la que fue especialmente diseñada para tutelarlo, el trabajador debe quedar amparado por aquélla (que también lo alcanza, en su carácter de ciudadano), la cual prevalece, en ese caso, sobre la ley especial menos favorable.

Ello es así porque de la circunstancia de que el Derecho del Trabajo constituya una rama jurídica autónoma en modo alguno se deriva que el trabajador deba quedar excluido del ámbito de aplicación del derecho común⁴¹.

40 Goldsmichdt, Werner, «Introducción al Derecho», Buenos Aires, 1967.

41 Es por ello que, aplicando esa hermenéutica, la jurisprudencia ha declarado la inconstitucionalidad de la legislación laboral especial (art. 39.1, ley 24.557) que concedía al trabajador una indemnización menor que la que le aseguraba la legislación general (arts. 1067, 1083, 1109 y 1113, Código Civil) CSJN, 21/9/2004, «Aquino, c/ Cargo»). O que, por idénticos motivos, haya establecido que la ley general antidiscriminatoria (art. 1, ley 23.592), desplaza a la legislación especial laboral que establece una tutela inferior en materia de protección contra los despidos discriminatorios (art. 245, L.C.T. CSJN, 7/12/2010, «Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo»). Como se puede advertir, si se aplicase rigurosamente la regla de la teoría general que dispone la prevalencia de la fuente especial sobre la general, nunca habrían podido convalidarse esa clase de decisiones judiciales, cuyo acierto jurídico -basado en la prevalencia de la ley general más favorable sobre la especial menos protectoria- es incuestionable.

Otro tanto sucede en la segunda hipótesis anticipada (conurrencia entre una fuente laboral general y una fuente laboral especial).

Para zanjar esos conflictos entre la ley laboral general y las leyes laborales especiales, la LCT estableció, en su redacción original, una solución claramente alineada con el carácter protectorio de la disciplina y con el principio de progresividad: la prevalencia de la fuente (general o especial) que protegiera mejor al trabajador⁴². Con arreglo a esa norma, siempre que fuese compatible con las características de la actividad, la ley general (L.C.T.) podía desplazar a la ley especial cuando (i) el estatuto no contenía reglas sobre determinada institución; (ii) la ley general protegiese mejor que la ley especial.

Con todo, la última dictadura, modificó el art. 2 de la L.C.T., pretendiendo reducir la preeminencia de la norma laboral general más favorable sobre los estatutos profesionales que regulan a la baja los derechos de los trabajadores («ley» 21.297)⁴³.

Sin embargo, a despecho de esa regresiva modificación de facto, la doctrina⁴⁴ y la jurisprudencia⁴⁵ más avanzadas siguieron postulando que —bajo determinadas condiciones, y siempre que la regulación de la ley general sea compatible con las características de la actividad regulada por el estatuto especial— aquélla puede desplazar a éste en la medida en que resulte más favorable al trabajador.

Esa interpretación se vio notoriamente reforzada tras la constitucionalización del principio de progresividad, con arreglo al cual resulta a todas luces evidente que, puesto a re-

42 «En los casos de actividades regladas por estatutos o regímenes particulares, leyes generales y/o especiales, las disposiciones de esta ley serán aplicables cuando contemplen situaciones no previstas en aquéllos o consagren beneficios superiores a los establecidos por los mismos, considerándose en particular cada instituto del derecho del trabajo. En ambas circunstancias la vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta» (art. 2, LCT, texto según ley 20.744).

43 La redacción del primer párrafo del art. 2 de la L.C.T., tras la reforma implementada por la norma de facto denominada «ley» 21.297 (B.O. del 29/4/1976), dispone: «La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta».

44 López, Justo, en Ceteno, Norberto, López, Justo y Fernández Madrid, Juan Carlos, «Ley de Contrato de Trabajo Comentada», Ed. Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1987, Tº I, p. 48); Fernández Madrid, Juan Carlos «Ley de Contrato de Trabajo», Ed La Ley, Buenos Aires, 2012, TºI. p. 22.; Krotoschin, «Tratado Práctico.», op. cit, p. 35.

45 SCBA, 12/12/2007, «García, Ricardo Claudio y otro c/Club Atlético Aldosivi Asociación Civil s/Despido». En ese precedente se resolvió que, encontrándose en conflicto una norma de la ley laboral especial (art. 3, ley 20.160, Estatuto de los Jugadores Profesionales de Fútbol), con otra de la ley laboral general (art. 49, LCT), ésta debía desplazar a aquella por aplicación de la regla de la norma más favorable.

solver el conflicto entre una fuente laboral general y una fuente laboral especial, el intérprete siempre debe escoger aquélla que protege más intensamente al sujeto protegido⁴⁶.

3. Solución de conflictos derivados de la sucesión de normas en el tiempo.

Como es conocido, en el Derecho Civil las normas pueden ser modificadas en cualquier sentido por otras sancionadas posteriormente, y esas nuevas normas tienen, por regla, efecto para el futuro, por lo que, en principio, no se aplican retroactivamente, aunque sí pueden aplicarse a las consecuencias pendientes de las situaciones jurídicas existentes (art. 7, CCyC).

En cambio, para proteger mejor al trabajador, por imperio del principio de progresividad el Derecho del Trabajo modifica o intensifica esas reglas, toda vez que:(i) como vimos, las normas laborales pueden derogar o modificar normas anteriores, exclusivamente para incrementar la intensidad de la tutela de los derechos del trabajador (mas no para reducirla o eliminarla); (ii) corresponde aplicar en forma inmediata (incluso a los hechos ocurridos antes de su sanción) las normas laborales que incrementan los niveles de protección laboral.

Así, por ejemplo, ante determinados casos de sucesión de normas de igual jerarquía en el tiempo, el juez puede ampararse en el principio de progresividad para disponer la aplicación inmediata de la nueva norma más favorable que la anterior, incluso a hechos producidos con anterioridad a su dictado y a procesos en trámite (aplicación del principio en su faz dinámica, de progresividad en sentido estricto, vinculado con la regla de la norma más favorable)⁴⁷, ya que la regla de la aplicación inmediata de la ley laboral más favorable en el tiempo es una de las derivaciones fundamentales del principio de progresividad⁴⁸.

A la inversa, debe descartar esa aplicación inmediata, sobre la base de la regla de no regresividad, en los casos en los que la nueva normativa degrada el nivel de protección. (aplicación del principio en su faz estática, de prohibición de retroceso social, vinculado con las reglas de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa)⁴⁹.

46 De hecho, esa misma conclusión (prevalecia de la fuente laboral general sobre la fuente laboral especial menos favorable), es la que se aplica, sin ninguna discusión, en las hipótesis de concurrencia conflictiva entre la ley laboral y el convenio colectivo (art. 7, ley 14.250, art. 8, LCT), por lo que (en la medida en que los estatutos profesionales también son fuentes laborales especiales concebidas para proteger mejor a los trabajadores en comparación con la ley general), cuando incumplen con esa finalidad no cabe otra alternativa que declararlas inaplicables y hacer prevalecer la fuente laboral general más favorable al trabajador.

47 CSJN, 3/11/2009, «Arcuri Rojas, Elsa c/ ANSeS».

48 Cornaglia, «Reforma laboral.», op. cit., p. 276/277; Cornaglia, Ricardo J. «La reforma de la ley de accidentes de trabajo y su aplicación en el tiempo», en Revista de Derecho Laboral, Tº XXI, 1989, pp.161/163.

49 De hecho, ello es lo que está sucediendo en muchas controversias actuales, en las que, con buen criterio, una amplia mayoría de los jueces del trabajo descarta la aplicación de la re-

La misma lógica, consustancial a la teoría general del Derecho del Trabajo, que impone que, cuando el Estado incumple el mandato derivado del principio de progresividad y dicta normas regresivas, éstas no deben ser aplicadas en perjuicio del trabajador, exige, a la inversa, que, cuando observa debidamente ese imperativo constitucional, y dicta normas progresivas, éstas resulten de aplicación inmediata para todos los trabajadores, aun cuando deban aplicarse a hechos o circunstancias acontecidas antes de la sanción de la nueva normativa más favorable.

Ello pues, como con toda claridad lo ha señalado la Corte Suprema, carece de todo sentido postular que, si el Estado advierte que una norma debe ser modificada porque protege de manera insuficiente, pueda sustraerse de esa mejor protección a aquellos trabajadores cuyos derechos no estaban debidamente resguardados antes de la modificación legislativa⁵⁰.

De allí que, por aplicación del principio de progresividad, cuando se dicta una nueva ley laboral que mejora el nivel de protección, ésta resulta imperativamente aplicable a hechos anteriores a su dictado (aun con juicio pendiente, iniciado antes de la sanción de la nueva ley). El fundamento de esa solución es por demás evidente: si (cumpliendo con el deber, constitucional e internacionalmente asumido, de garantizar su progresividad) el Estado mejora el nivel de protección de los derechos sociales, no puede al mismo

forma laboral regresiva implementada por la ley 27.742 a los hechos anteriores a su entrada en vigencia. Adviértase que, mientras en los casos que versan sobre hechos ocurridos antes de la entrada en vigencia de esa ley, basta con actuar el principio de progresividad, sin ejercer control de constitucionalidad alguno. En cambio, si los hechos fuesen posteriores a la fecha de entrada en vigencia, habrá que recurrir al mismo principio para descalificar la validez constitucional de la nueva legislación regresiva.

50 En ese sentido, la Corte Suprema ha declarado que la decisión de aplicar la norma posterior más favorable a hechos ocurridos antes de su entrada en vigencia, «concuerda con el propósito del legislador de promover la progresividad de los derechos sociales, según ha sido preceptuado, más tarde, en el art. 75, inciso 23, de la Constitución Nacional y en diversos tratados de derechos humanos reconocidos con jerarquía constitucional en las disposiciones del inciso 22 del artículo mencionado», añadiendo que «es el reconocimiento del principio de progresividad en la satisfacción plena de esos derechos el que ha desterrado definitivamente interpretaciones que conduzcan a resultados regresivos en la materia», por lo que «sería estéril el esfuerzo realizado por el legislador para cumplir con la obligación establecida en el art. 11 del Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos («Protocolo de San Salvador»), en cuanto exige que los Estados parte adopten todas las medidas necesarias hasta el máximo de los recursos disponibles para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos sociales, si por vía interpretativa se sustrajera de esa evolución a quienes se encuentran en situación de total desamparo por aplicación de leyes anteriores que establecían un menor grado de protección» (CSJN, 3/11/2009, «Arcuri Rojas, Elsa c/ ANSeS»). Sin embargo, cabe destacar que, con posterioridad a ese fallo, al modificar parcialmente su integración, la Corte desestimó la aplicación inmediata de la ley laboral más favorable (CSJN, 7/6/2016, «Espósito, Dardo Luis c/ Provincia ART S.A. s/ accidente-ley especial»). Con todo, este último fallo - jurídicamente erróneo y deficientemente fundado- ignora la teoría general y los principios del Derecho del Trabajo, por lo que no puede ser válidamente invocado para descartar la aplicación inmediata de la ley laboral más favorable.

tiempo vaciarlo de contenido por conducto de retacear esa mejor protección reconocida a aquellos sujetos que (siendo también destinatarios de tutela jurídica preferencial, y resultando acreedores de un crédito alimentario que no ha sido satisfecho temporáneamente) quedarían sustraídos de la misma por el solo hecho de que sus derechos fueron vulnerados con anterioridad a la sanción de la nueva legislación.

De allí que la doctrina⁵¹ y la jurisprudencia⁵² nacionales han postulado que, en tanto en el Derecho del Trabajo las normas se eligen a partir de los principios generales que sistematizan a esta rama jurídica, entre los cuales se imponen los de progresividad, la norma más favorable al trabajador y la condición más beneficiosa, corresponde aplicar de manera inmediata la nueva legislación laboral más favorable al operario, lo que constituye una aspiración natural de la especialidad en función de cumplir con sus fines protectores.

4. Solución de conflictos de concurrencia entre normas nacionales e internacionales.

Por regla, de acuerdo al principio de jerarquía que impera en la teoría general del Derecho, la fuente internacional desplaza a la de derecho interno (arts. 75.22, CN: art. 27, Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados).

En cambio, por imperio del principio de progresividad (y la regla de la norma más favorable al sujeto protegido que de él se deriva) en nuestra disciplina la fuente interna debe desplazar a la internacional si tutela en forma más intensa al trabajador (art. 19.8, Constitución de la OIT)⁵³.

51 Cornaglia, Ricardo J., «La reforma de la ley de accidentes de trabajo y su aplicación en el tiempo», en Revista de Derecho Laboral, año 1989, Tº XXXI, pp. 161/163; Cornaglia, Ricardo J., «La aplicación inmediata de la ley laboral más benigna en relación con la ley 26.773», en Doctrina Laboral y Previsional, Errepar, N° 332 (abril de 2013), p.367 y ss.; Maza, Miguel A., «La aplicación del decreto 1694/09 a una contingencia anterior a su publicación», Revista de Derecho Laboral-Actualidad, 2013-1, p. 93; Duarte, David, «La inaplicabilidad de la ley vigente al momento del infortunio por injusta», en Revista de Derecho Laboral-Actualidad, 2010-1, p. 277; Machado, José Daniel, «Tres versiones sobre la aplicación de la ley 26.773 a los daños anteriores a su vigencia», en Rubinzel Online, 29/11/2013.

52 CNAT, Sala VII, 19/8/2010, «Ojeda, Anabela Vanesa c/ ART Interacción S.A.», La Ley On Line, AR/JUR/48982/2010; CNAT, Sala IX, 14/5/2013, «Cruceño Santos, Martín c/ Mapfre Argentina ART S.A.». La Ley On Line, AR/JUR/12743/2013; CNAT Sala VI, 27/5/2013, «Lorenz, Olinda c/ Liberty ART»; Suprema Corte de Justicia de Mendoza, 8/4/2011, «Garis, Luis Walter c/ La Segunda ART S.A.»; Superior Tribunal de Justicia de Entre Ríos, 22/12/2014, «Medina Bello, Félix Antonio c/ Superior Gobierno de la Provincia de Entre Ríos», Rubinzel Culzoni, Boletín del 18/2/2015; Tribunal del Trabajo N°2 de La Plata, 24/5/2015, «Aloise, María R. c/Fisco de la Pcia. de Bs. As. s/Accidente in-itinere».

53 Precisamente por ello la Suprema Corte de Buenos Aires pudo decir, al amparo de esa disposición: «Toda norma del derecho interno que rompa con los postulados que surgen de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo resulta inaplicable en el ámbito local

En similar sentido, el art. 29 ap. b) de la Convención Americana de Derechos Humanos prescribe que ninguna disposición de ese instrumento puede ser interpretada en el sentido de permitir a alguno de los Estados Partes limitar el goce y ejercicio de cualquier derecho o libertad que pueda estar reconocido de acuerdo con las leyes internas o con otra convención en que sea parte uno de dichos Estados.

Por esa razón, nunca resulta válido aplicar una norma internacional para desplazar una regla (o incluso, una tendencia jurisprudencial consolidada)⁵⁴ de derecho interno que consagre una solución más favorable para el trabajador.

5. *Solución de conflictos entre normas nacionales y extranjeras.*

Por aplicación del principio de progresividad y de la regla de la norma más favorable que de él se deriva, en el Derecho del Trabajo la eventual concurrencia entre normas laborales de dos (o más) países diferentes también debe saldarse escogiendo la fuente que proteja mejor al trabajador.

Ello puede suceder en aquellos casos en los cuales un contrato de trabajo es celebrado en nuestro país, pero se ejecuta total o parcialmente en otro u otros; o, a la inversa: un contrato laboral se pacta en un país extranjero, pero debe ejecutarse en Argentina. En ambos casos, el principio de progresividad impone que deba resolverse el conflicto aplicando la legislación más favorable al trabajador.

En su redacción original, el art. 3 de la Ley de Contrato de Trabajo, prescribió expresamente esa solución⁵⁵.

(art. 27 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados). Ello así, claro está, salvo que la norma interna garantizase a los trabajadores condiciones más favorables que las contempladas en el convenio internacional, único supuesto en el que -con la finalidad de asegurar la no regresión de los derechos sociales y bajo el amparo del principio de progresividad y la regla de prelación de la norma más favorable acogidos por el propio Derecho Internacional del Trabajo (art. 19 ap.8 de la Constitución de la O.I.T.)- una regla de derecho interno podría prevalecer sobre una disposición de un convenio internacional de la Organización Internacional del Trabajo (art. 29 del Pacto de San José de Costa Rica)» (SCBA, 27/6/2012, «Quintana, Ana María c/Disco S.A. s/Despido»; SCBA 27/6/2012, «Dorado, Oscar Luciano c/Disco S.A. s/Despido»).

54 Precisamente por ese motivo erraban groseramente quienes, desconociendo la teoría general del Derecho del Trabajo y los alcances del principio de progresividad, cuestionaban la correcta jurisprudencia de la Corte Suprema («Milone», y su progenie) que descalificaba el sistema de pago en renta establecido en la redacción original de la ley 24.557, invocando que el art. 5 del Convenio 17 de la OIT permitía esa forma de pago de las indemnizaciones por accidentes de trabajo. Correctamente, en clara aplicación del principio de progresividad, la ley 26.773 derogó esa inconstitucional forma de pago, poniendo fin al debate en favor de la tesis correcta.

55 Esta ley regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él, en cuanto se execute en su territorio, cualquiera sea la nacionalidad de las partes. La ley extranjera podrá ser aplicada aun de oficio por los jueces, en la medida que resulte más favorable al trabajador. Los contratos de

Como se puede advertir, en ambas hipótesis la norma zanjaba la concurrencia conflictiva de fuentes por aplicación de la ley vigente en el país de ejecución del vínculo (*lex loci executionis*)⁵⁶, aunque matizando esa solución por aplicación de la regla de la norma más favorable:(i) respecto de los contratos de trabajo que se ejecutases en Argentina (se hubiesen celebrado dentro o fuera del país) disponía la aplicación de la ley nacional, salvo que la ley extranjera fuese más favorable al trabajador, en cuyo caso los jueces laborales nacionales podían aplicar esta última incluso de oficio (art. 3, primer párrafo, LCT, texto según ley 20.744); (ii) en cuanto a los contratos de trabajo celebrados en Argentina para ser ejecutados en otro país, declaraba aplicable la ley del país donde se ejecutases, salvo que la ley argentina resultase más favorable (art. 3, segundo párrafo, LCT, texto según ley 20.744).

Sin embargo, también aquí la reforma neoliberal contra operario que implementó la última dictadura mediante la norma de facto mal llamada «ley» 21.297 pretendió alterar la solución de esta clase de conflictos por conducto de eliminar toda referencia a la regla de la norma más favorable⁵⁷.

Con todo, más allá de su aviesa intención, la reforma es en este punto estéril, toda vez que la aplicación de la regla de la norma más favorable para resolver los casos de concurrencia conflictiva entre fuentes nacionales y extranjeras viene impuesta no solo por los principios de protección del trabajador⁵⁸ y progresividad⁵⁹, sino también, por el primer

trabajo celebrados en el país para ser cumplidos en el extranjero, cualquiera sea la nacionalidad de los contratantes, se regirán por las leyes del país en que se cumplan, salvo lo que resulte por aplicación del régimen más favorable al trabajador.

56 Esa regla general coincidía con la solución que antiguamente establecía el art. 1210 del Código Civil (vigente cuando se sancionó la L.C.T.), que prescribía «Los contratos celebrados en la República para tener su cumplimiento fuera de ella, serán juzgados, en cuanto a su validez, su naturaleza y obligaciones, por las leyes y usos del país en que debieron ser cumplidos, sean los contratantes nacionales o extranjeros»; de allí que, la inclusión de la regla de la norma más favorable podría alterar, en materia laboral, la regla prevista en la ley general ya que, cuando la ley del país de celebración era más favorable que la del país de ejecución, la norma del art. 1210 del Código Civil quedaba desplazada por el art. 3 de la LCT.

57 El texto todavía vigente del art. 3 de la L.C.T. prescribe: «Esta ley regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él; en cuanto se ejecute en su territorio».

58 En ese sentido, ha declarado la jurisprudencia que las partes del contrato de trabajo pueden someter convencionalmente el vínculo al derecho de un país determinado, siempre que resulte más favorable al trabajador que el que correspondería aplicar, toda vez que el principio protectorio del Derecho del Trabajo tiene validez internacional (CNAT, Sala III, 21/2/1983, «Adano, Juan Oscar c/ Dresser Atlas Argentina SA»).

59 Principio que rige para todos los Estados que hayan ratificado el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales y/o la Convención Americana sobre Derechos Humanos, por lo que de ordinario habrá de obligar a muchos de los países en los cuales pueda haberse celebrado un contrato de trabajo luego ejecutado en nuestro país, o viceversa.

párrafo del art. 9 de la propia L.C.T., precepto que, al mencionar a las «normas legales», en modo alguno se refiere en forma exclusiva a leyes nacionales⁶⁰.

Por aplicación de esa misma regla, aunque la ley haya omitido regular la situación, en caso de que el contrato de trabajo deba ejecutarse en más de dos países, también corresponde escoger, de entre todos los involucrados, el régimen jurídico más favorable al trabajador⁶¹.

En suma, alterando en parte la regla general (*lex loci executionis*, se aplica la ley el lugar de ejecución del contrato) en el Derecho del Trabajo juega su rol la regla de la norma más favorable (*favor locationis conductiois operarium*), con arreglo a la cual debe aplicarse el derecho más favorable entre los diversos derechos interesados en la relación laboral, toda vez que subsiste, incluso después de la reforma del art. 3 de la LCT, el principio favor operari en los contratos internacionales⁶².

La subsistencia de esa regla protectoria es particularmente relevante toda vez que, en la actualidad son muy frecuentes los casos en los cuales, mediante la modalidad contractual del teletrabajo (art. 102 bis, LCT), los trabajadores son contratados para prestar servicios, desde un determinado país, mediante las tecnologías de la información y la comunicación, hacia una multiplicidad de otros países (prestaciones transnacionales de teletrabajo).

Regulando correctamente esa situación, el art. 17 de la ley 27.555 dispone —respetando, una vez más la regla de la norma más favorable derivada del principio de progresividad— que, en tales casos, se aplicará la ley laboral del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja.

6. *Solución de conflictos entre normas nacionales y provinciales.*

Por imperio del principio de progresividad, en caso de concurrencia entre normas nacionales y normas provinciales, también debe prevalecer la norma más favorable al trabajador.

Si bien, por regla, la normativa nacional desplaza a la provincial por su mayor jerarquía (arts. 31 y 75.12, C.N.), en materia laboral es posible que una norma provincial (constitucional o legal) desplace a la norma nacional menos favorable al sujeto protegido, pues

60 Para más, si el intérprete tuviese dudas sobre si dicha expresión comprende o no a las fuentes extranjeras, debe, imperativamente, concluir afirmativamente por aplicación de la regla *in dubio pro operario* establecida en el segundo párrafo del art. 9 de la LCT.

61 CNAT, Sala VI, 25/3/1996, «Antoñanzas, Eduardo c. Ici Duperial S.A. s/ Despido».

62 Fernández Madrid, «Ley de Contrato de Trabajo», op. cit, TºI. p. 186.

—como lo han destacado constitucionalistas⁶³ y laboralistas⁶⁴, en opinión que he suscripto tanto judicial⁶⁵ como doctrinariamente⁶⁶— las provincias están plenamente habilitadas para dictar normas constitucionales y legales en materia laboral, siempre y cuando las mismas intensifiquen el nivel de tutela garantizado por la Constitución y las leyes nacionales.

De verificarse tal hipótesis, esas normas locales más favorables al trabajador —desplazan, por imperio del principio de progresividad— a despecho de su menor jerarquía, a las normas nacionales.

Como explica Cornaglia, no es posible coartar la facultad de los estados provinciales de mejorar el nivel de protección de sus trabajadores, pues ello implica confundir la naturaleza bidireccional del orden público general, con la del propio orden público laboral, que es unidireccional, es decir protectoria de la parte más débil de la relación de trabajo. De allí que no hay objeción constitucional alguna que formular cuando una legislatura provincial evalúa el medio socioeconómico y determina, para su ámbito, un garantismo mayor que el vigente en el orden nacional, avanzando en función de la evaluación responsable de su propia situación económica y social, hacia mejores condiciones de vida de su población⁶⁷.

La conclusión anticipada se refuerza notablemente tras la incorporación del paradigma de los Derechos Humanos y del principio de progresividad de los derechos sociales en la reforma constitucional de 1994, que imponen sin ambages la prevalencia de la fuente más favorable al sujeto tutelado, con prescindencia de su jerarquía.

7. *Solución de conflictos entre normas legales y convencionales, o entre distintas normas convencionales.*

El principio de progresividad juega un rol preponderante en la articulación entre las fuentes heterónomas creadas por el Estado (leyes) y las fuentes autónomas emanadas de la

63 Bidart Campos, Germán: «Principios constitucionales del Derecho del Trabajo (individual y colectivo) y de la Seguridad Social en el artículo 14 bis», en Trabajo y Seguridad Social, El Derecho, TºVIII, 1981, pp. 549/553; Vanossi, Jorge R., «La Reforma de las Constituciones Provinciales», Dirección de Publicaciones del Senado de la Nación, Buenos Aires, 1985, p. 200.

64 Cornaglia, Ricardo J., «La jornada laboral en las constituciones y las leyes provinciales y en los convenios colectivos», en Derecho del Trabajo, La Ley, Tº 1989-A, p. 187.

65 Tribunal del Trabajo N°2 de La Plata, 9/3/2015, «Dº Andrea, Norma G. c/ Fisco de la Pcia. de Bs. As. s/ Enfermedad-accidente».

66 Orsini, Juan Ignacio, «Principios del Derecho del Trabajo y derechos del trabajador en la Constitución de la Provincia de Buenos Aires», op. cit. pp. 3757 y ss.

67 Cornaglia, Ricardo J., «La jornada laboral en las constituciones y las leyes provinciales .» op. cit., p. 187.

autonomía de la voluntad colectiva (convenio colectivo de trabajo) o individual (contrato de trabajo) de las partes.

En efecto, en la medida en que las normas estatales establecen un piso mínimo de protección que puede ser modificado por las partes para incrementar la intensidad de la tutela en favor del trabajador (inderogabilidad relativa), en el Derecho del Trabajo es perfectamente válido que un convenio colectivo (fuente de jerarquía inferior a la ley) modifique esta última para aumentar el nivel de tutela en favor del sujeto protegido (arts. 7, ley 14.250 y 8, LCT)⁶⁸.

Del mismo modo, es indudablemente legítimo que el contrato individual de trabajo celebrado entre un trabajador y un empleador mejore el nivel de protección establecido tanto en la ley como en el convenio colectivo⁶⁹ (pese a que ese negocio jurídico individual tiene jerarquía inferior tanto respecto de la norma estatal cuanto de la convencional colectiva).

Mejores protecciones que, desde luego, una vez conquistadas son irreversibles y no pueden ser reducidas ni siquiera por la fuente por la que fueron originalmente creadas, pues lo impiden de manera categórica los principios de progresividad e irrenunciabilidad (arts. 14 bis y 75 incs. 22 y 23, C.N.; art. 12, L.C.T.).

Del mismo modo, por aplicación del principio de progresividad es jurídicamente inválido que la ley modifique en sentido peyorativo un convenio colectivo⁷⁰, o que este último degrade en perjuicio de los trabajadores las protecciones mínimas de orden público impuestas por la ley⁷¹. En relación a esto último, cuadra recordar que también es constitucionalmente inválida la disponibilidad colectiva, es decir, la habilitación legal para que,

68 El primer párrafo del art. 7 de la ley 14.250 dispone: «Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultarán más favorables a los trabajadores». En la misma línea, el art. 8 de la L.C.T. prescribe: «Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación».

69 El art. 7 de la L.C.T. establece: «Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas», mientras que el art. 13 del mismo texto legal dice «Las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán substituidas de pleno derecho por éstas». Interpretando a contrario sentido ambos preceptos, es evidente que sí resulta válido pactar por contrato de trabajo individual mejores protecciones que las que consagran la fuente estatal y convencional colectiva.

70 Tribunal del Trabajo N°2 de La Plata, 9/2/2017; «Pucheta, Sergio Raúl c/ SNIAFA SA.I.C.F.e I. y otros s/ Cobro de salarios»; Tribunal del Trabajo N°2 de La Plata, 13/7/2020, «Llanos, Héctor Jorge y otros c/ Fisco de la Provincia de Buenos Aires s/ Diferencias Salariales».

71 Lo que se encuentra radicalmente prohibido, además de por el principio de progresividad, por los arts. 8 de la L.C.T. y 7 de la ley 14.250.

mediante la negociación colectiva, se regule por vía convencional a la baja de los mínimos de orden público impuestos por la norma estatal⁷².

Finalmente, el principio e progresividad también impide que un convenio colectivo sea modificado en sentido regresivo por un convenio posterior.

Esta última solución no solo encuentra respaldo legal⁷³, sino, lo que es más relevante, amparo constitucional, ya que es a todas luces evidente que si el principio constitucional de progresividad de los derechos sociales impide que el Estado modifique regresivamente la protección garantizada por una norma anterior, con mayor razón aun es apto para evitar que esa degradación de derechos provenga de la autonomía colectiva de la voluntad, no solo porque la finalidad ontológicamente constitutiva de la negociación colectiva es la de mejorar la situación de los trabajadores (nunca la de empeorarla), sino también, porque —como lo ha dicho en forma reiterada la Corte Suprema— la Constitución Nacional (que consagra el principio de progresividad) es ley suprema, y todo acto que se le oponga resulta inválido cualquiera sea la fuente jurídica de la que provenga, lo cual incluye, por ende, a la autonomía colectiva⁷⁴.

En ese sentido, dice Fernández Madrid que la normativa laboral, provenga de la ley o del convenio colectivo, tiene por finalidad la mejora y no la degradación de los derechos del trabajador, por lo que, a partir de la constitucionalización del principio de progresividad en el art. 75.22 de la Constitución, no es admisible que un convenio colectivo degrade las protecciones establecidas en el convenio anterior⁷⁵.

Luego, el principio de progresividad también es un límite constitucional a la pretensión de degradar los derechos laborales por vía de la negociación colectiva a la baja.

72 Cornaglia, Ricardo J., «Derecho Colectivo del Trabajo. Derecho de la negociación colectiva», Ed. La Ley, Buenos Aires, 2007, pp. 405/412; Orsini, Juan Ignacio, «Prohibición de trabajo y suspensiones concertadas (art. 223 bis, LCT) en el marco de la emergencia socio-laboral provocada por la pandemia COVID-19», en Revista de Derecho Laboral-Actualidad T. 2020-2», pp. 140/160, RC D 2316/2020

73 Si bien el art. 19 inc. a) de la ley 14.250 dispone que un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito (sin contener la limitación que sí se introdujo en el inciso b) de ese mismo artículo, que prescribe que un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador), no es menos cierto que el art. 8 de la L.C.T. establece que «Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación». Ergo, si una nueva convención colectiva no contiene normas más favorables que las que tenía el convenio anterior (sino menos protectorias), no supera el filtro de este último precepto legal. Máxime cuando, si se interpreta que existe una hipótesis de concurrencia conflictiva entre el art. 19 inc.a) de la ley 14.250 y el art. 8 de la L.C.T., este desplaza a aquél por aplicación de la regla de la norma más favorable.

74 CSJN, 3/5/2007, «Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/ reincorporación», CSJN, 4/6/2013, «Díaz, Paulo Vicente c/Cervecería y Maltería Quilmes S.A.».

75 Fernández Madrid, «Ley de Contrato de Trabajo.», op. cit, _T° I, pp. 48/49.

8. *El principio progresividad y los mejores derechos amparados por la jurisprudencia.*

Finalmente, cabe destacar que las posiciones más avanzadas en la doctrina han postulado que, por aplicación del principio de progresividad, no es válido reducir el nivel de protección alcanzado por los trabajadores por vía jurisprudencial, de modo que una fuente normativa que expropie a los sujetos protegidos el mayor derecho asegurado por la jurisprudencia de un tribunal superior resultaría, para esa tesis, inválida por regresiva⁷⁶.

Precisamente, aplicando ese criterio, la jurisprudencia ha considerado constitucionalmente inválida, por violatoria del principio de progresividad, la norma legal (art. 4, ley 26.773) que eliminó el derecho del trabajador (garantizada por la doctrina establecida por la Corte Suprema en los casos «Aquino» y «Llsoco») a acumular los sistemas especial y común de reparación de daños derivados de accidentes de trabajo⁷⁷.

V. EL POTENCIAL CONFLICTO ENTRE LOS PRINCIPIOS DE PROGRESIVIDAD Y DE CONGRUENCIA

Según fue señalado, el art. 8.4 de la ley 15.057 impone a los jueces laborales bonaerenses el deber de fundar toda sentencia definitiva o interlocutoria, respetando la jerarquía de las normas vigentes y los principios de congruencia y progresividad.

Ahora bien, en determinados casos puede presentársele al juez una disyuntiva compleja: que entren en tensión los dos principios, uno procesal (congruencia) y otro sustancial (progresividad) que la ley lo obliga a respetar, de modo tal que el acatamiento de uno implique un apartamiento del otro. En tal hipótesis, el juez, al respetar una de las obligaciones que le vienen impuestas por el art. 8.4 de la ley 15.057, puede correr el riesgo de vulnerar la otra.

Puesto a transitar esa compleja encrucijada, el juez debe efectuar, en cada caso, un análisis cuidadoso, de modo tal que, cuando resulte imposible armonizarlos, tiene que efectuar una ponderación entre ambos principios, haciendo prevalecer uno sobre otro.

Ya he expresado más arriba que, como el derecho procesal no es sino un medio instrumental para hacer efectivo el derecho de fondo, por regla son las normas adjetivas las que deben adaptarse a las sustantivas y no a la inversa⁷⁸, razonamiento que, aplicado en forma lineal a esta situación, podría llevar a desplazar el principio procesal de congruencia por el de progresividad.

76 Gialdino, Rolando, «Opción excluyente de la ley 26773 y principios de progresividad y de opción preferencial», La Ley, T°2014- A, p. 702.

77 SCBA, 6/5/2021, «Vera, Isabel c/ Fisco de la Provincia de Buenos Aires s/Enfermedad accidente».

78 Y es precisamente por ello que el art. 1 de la ley 15.057 establece que el procedimiento laboral debe regirse por el principio de efectividad de la tutela de los derechos sustanciales.

Máxime cuando el principio de progresividad tiene un soporte constitucional directo (arts. 75 incs. 22 y 23, CN, art. 26, CADH; art. 11, PIDESC; art. 39.3, Cost. Prov.), mientras que el de congruencia solo lo tiene en forma mediata, como derivación del derecho de defensa (art. 18, CN). A lo que cabe añadir que la inclusión del principio de progresividad en la ley procesal laboral en una norma en la que, antes de la reforma del año 2018, reinaba en soledad el principio de congruencia, supone, necesariamente, una restricción del ámbito de actuación de este último. Finalmente, podría incluso señalarse que, puesto a escoger entre dos principios que reclaman su aplicación al caso, el juez debería escoger aquél que mejor protege al trabajador por aplicación de la regla de la norma más favorable.

Cabe destacar, además, que la propia legislación laboral flexibiliza el principio de congruencia, al permitirle a los jueces laborales —en una clara derivación del principio de irrenunciabilidad— fallar ultra petita, es decir, prescindiendo de las cantidades reclamadas por el trabajador [art. 54 inc. e) ley 15.057].

Sin embargo, tampoco se puede soslayar que el respeto al principio de congruencia no solo viene impuesto por la propia ley procesal laboral (arts. 8 ap. 4, 12 y 57 ap.6, ley 15.057), sino que, como dije, tiene un fundamento mediato en la garantía constitucional de la defensa en juicio (art. 18, CN), lo que complejiza la cuestión.

Por lo tanto, estimo que, si bien militan poderosas razones para hacer prevalecer, en algunas situaciones, el principio de progresividad (y otros principios del Derecho del Trabajo, como el de irrenunciabilidad) sobre el de congruencia, ello es así a condición de que no se altere por completo la relación procesal y se respete el contenido esencial del derecho de defensa.

Cabe destacar, en ese sentido, que hace tiempo se ha postulado la necesidad de flexibilizar el principio de congruencia, cuando ello resulta indispensable para garantizar los principios del Derecho del Trabajo y para arribar a una decisión justa.

Así, ya a mediados del siglo pasado la jurisprudencia del Tribunal Supremo de España sostuvo que en los juicios laborales (y, en especial, en aquellos que versan sobre accidentes de trabajo) la congruencia debe apreciarse con mayor laxitud o con menos rigor que en los procesos civiles, en la inteligencia de que, en la jurisdicción laboral, por su propio espíritu y naturaleza, el concepto de justicia rogada o suplicada no puede tener el concepto estrecho que tiene en el Derecho Civil⁷⁹. Siguiendo ese razonamiento, ha dicho el Tribunal Supremo que «el concepto legal de incongruencia no puede ser el mismo en materia civil común, de carácter esencialmente privado, que en la social, de carácter tutelar del trabajador o parte débil de la relación jurídico-laboral»⁸⁰.

79 Tribunal Supremo de España, sentencias del 15/1/1941, del 24/5/1949, del 14/2/1961 y del 4/4/1961, entre otras. Sobre esta cuestión, Alonso Olea, Manuel, «Derechos irrenunciables y principio de congruencia», en Anuario de Derecho Civil, Instituto Nacional de Estudios Jurídicos, Madrid, 1962, pp. 293/301.

80 Tribunal Supremo de España, sentencia del 24/12/1959; Alonso Olea, op. cit. p. 306.

Tanto es ello así que, en la jurisprudencia del máximo tribunal español, se consolidó entonces la doctrina que establece que, cuando una petición omitida por el trabajador viene impuesta por una norma legal imperativa (y, por tanto, irrenunciable) el juez laboral tiene el deber de ordenar, de oficio, su procedencia, y que tales resoluciones no pueden ser consideradas incongruentes⁸¹. Ello, en el entendimiento de que los jueces del trabajo tienen más acusado el deber de aplicar la regla iura novit curia, en razón de la función protectora de la parte débil de la relación laboral, o carácter tutelar del trabajador que justifica su especialidad⁸².

En suma, la conclusión que se desprende de esta añeja jurisprudencia es que el principio de congruencia es más amplio o laxo en los procesos laborales que en los civiles, sin que ello implique prescindir por completo de ese principio procesal, que sigue siendo un requisito de validez de las sentencias⁸³.

Por otra parte, también en nuestro país la doctrina y la jurisprudencia han expresado la necesidad de flexibilizar el principio de congruencia cuando están en juego derechos fundamentales de sujetos vulnerables.

Incluso desde el Derecho Procesal Civil se ha señalado que, si bien debe respetarse el principio de congruencia, por su vinculación con el derecho de defensa en juicio, en ocasiones cabe otorgar prevalencia a un principio o garantía sustancial sobre aquél, para asegurar la eficacia de la tutela jurisdiccional⁸⁴. En esa misma dirección, Roberto Berizone ha dicho que, cuando están en juego derechos de personas vulnerables (como ocurre, entre otros, con los trabajadores) debe marcharse hacia procedimientos más sencillos y simplificados, gestionados por un juez activo en el marco del debido proceso, toda vez que la tutela jurisdiccional protectora, al igual que la material, debe ser progresiva, por lo que tales instituciones, procedimientos y técnicas deben evolucionar para su perfeccionamiento de modo permanente, contexto en el cual se requiere, entre otras medidas, la flexibilización del principio de congruencia⁸⁵.

Más aún; comentando el art. 8.4.de la ley 15.057, en cuanto impone al juez respetar los principios de congruencia y progresividad, señalan con acierto Eleonora Slavin y Diego Tula que el principio de congruencia tiene una correspondencia con los dogmas clásicos de la libertad y la autonomía de la voluntad, con arreglo al cual el juez no puede transgre-

81 Tribunal Supremo de España, sentencias del 14/2/1961 y del 4/4/1961; Alonso Olea, op. cit. pp. 294/295.

82 Tribunal Supremo de España, sentencia del 16/3/1960; Alonso Olea, op. cit. p. 303.

83 Alonso Olea, op. cit.pp. 312/313.

84 De los Santos, Mabel Alicia, «La flexibilización de la congruencia», en Peyrano, Jorge W. (Director), «Cuestiones procesales modernas», Suplemento Especial, La Ley, octubre de 2005.

85 Berizone, Robero O. «La 'constitucionalización' del proceso y su influencia normativa», en Asociación de Derecho Procesal de la República Argentina, Buenos Aires 2015, pp. 11/13, disponible en: https://aadproc.org.ar/pdfs/biblioteca_virtual/Congreso_2015/Ponencias%20Generales/Conferencias%20Internacionales/La%20Constitucionalizacion%20de%20los%20Procesos%20y%20su%20Incidencia%20Normativa/BERIZONCE%2C%20Roberto%20O.pdf.

dir el límite de la pretensión del interesado, pero, como esos presupuestos se encuentran relativizados en materia laboral, cuando el cumplimiento exacto de lo exigido por la congruencia, clásica y rígidamente entendida, perjudica el buen sentido de justicia, el juez laboral no debe trepidar el flexibilizar ese principio procesal⁸⁶. En similar dirección, destaca Juan Formaro, comentando la misma norma, que, en materia laboral, el principio de congruencia debe ser flexibilizado en aras de lograr una tutela judicial efectiva y asegurar el cumplimiento del principio de progresividad⁸⁷.

Para más, la flexibilización del principio de congruencia en los casos en los que resulta imprescindible para asegurar la vigencia de derechos sociales de personas vulnerables, ha sido respaldada en forma reiterada por la Suprema Corte de Buenos Aires. Así, en materia laboral, con la explícita meta de evitar la frustración del derecho de los trabajadores a la reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo, y teniendo en cuenta que «un estricto apego al principio de congruencia» conduciría al rechazo de la demanda, la Corte destacó —en el leading-case «Castro c/Dycasa», a partir de un notable voto del Juez Eduardo de Lázzeri— que «la ortodoxia de los conceptos procesales admite flexibilización», debiendo el juez armonizar aquella exigencia de tipo formal con los derechos sustanciales en juego, para asegurar el principio de utilidad de la sentencia, todo lo cual «se exhibe con mayor contundencia en materia de justicia de protección, como es el ámbito laboral, en donde a toda costa debe impedirse que las exigencias formales frustren el derecho sustancial»⁸⁸, razonamiento con base en el cual ordenó, de oficio, una reconducción del proceso, modificando nada menos que su objeto, lo que implicó, lógicamente, una notoria flexibilización del principio de congruencia. En otro precedente, en el que se hallaba en juego el derecho al trabajo de una persona con discapacidad, el Alto Tribunal, en la inteligencia de que, tal como había sido planteada, la demanda debía ser desestimada, precisó que correspondía flexibilizar el principio procesal de congruencia para asegurar el cumplimiento del principio sustancial de justicia social, destacando que «en el área de la justicia de protección —nada menos que a la discapacidad—, la flexibilidad llega al máximo, vedándose cualquier frustración de derechos de hondo contenido social». Partiendo de esa base, y no sin antes advertir que «un estricto apego al principio de congruencia» conduciría al rechazo de la demanda, explicó que «los conceptos procesales admiten flexibilización en supuestos excepcionales como el que nos ocupa», debiendo los jueces «tener clara conciencia de la función instrumental del proceso, cuyo objeto radica en la efectivización de los derechos»⁸⁹.

86 Slavin, Eleonora y Tula, Diego, en Maza, Miguel Ángel y Maddaloni, Osvaldo A. (Directores), «Nuevo Procedimiento Laboral de la Provincia de Buenos Aires», Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 2020, p. 73.

87 Formaro, Juan J. «Procedimiento Laboral de la Provincia de Buenos Aires», Ed. Hammurabi, Buenos Aires, 2021, p. 143.

88 SCBA, 22/10/2003, «Castro, Héctor Jesús c/Dycasa S.A. y otros s/Reparación daños y perjuicios», entre muchas.

89 SCBA, 7/3/2007, «L., F. F. c/M. d. I. P. s/Demanda contencioso administrativa».

Más recientemente, en un caso en el que se reclamaban, en favor de niños menores de edad, créditos derivados del Derecho de Familia, la Corte dijo que, cuando están en juego prestaciones alimentarias de sujetos constitucionalmente protegidos, es posible flexibilizar el principio de congruencia, sin que ello implique afectar el derecho de defensa⁹⁰.

Es dable advertir, con todo, que —como se desprende con claridad del análisis sistematizado de la doctrina legal de la Suprema Corte— esa flexibilización del principio procesal de congruencia se impone en casos en los que están en juego derechos humanos de contenido alimentario de sujetos especialmente protegidos (trabajadores, personas discapacitadas, niños), más no así ante supuestos en los que se discuten cuestiones meramente patrimoniales. Tanto es así que la propia Corte ha dicho que la flexibilización de la congruencia debe ser reservada para casos excepcionales, cuando se hallan afectados superiores intereses, de índole diversa a los patrimoniales⁹¹.

En suma, cabe concluir en que, hallándose el juez laboral obligado a respetar en sus resoluciones tanto el principio sustancial de progresividad, como el procesal de congruencia (art. 8.4., ley 15.057), debe agotar las posibilidades para tratar de compatibilizarlos y, en casos en los que esa compatibilidad resulte imposible, puede atenuar o flexibilizar la congruencia para hacer efectivo el principio de progresividad, mas sin que ello implique avanzar sobre el contenido esencial del derecho de defensa.

Dicho en otras palabras, el carácter protectorio del Derecho del Trabajo justifica un análisis específico del principio de congruencia en el proceso laboral, de modo tal que ese respeto a ultranza no debe conducir a la homologación judicial de la injusticia a partir de la mayor habilidad o inhabilidad de las partes (y de sus abogados), por lo que, ante el extenso abanico de posibilidades fácticas que pueden presentarse, y que pueden llevar a la tensión entre la congruencia y los principios sustanciales, el juez debe tener libertad de adoptar la decisión más justa, resultando indeseable tanto el desapego absoluto como su opuesto, el apego excesivo, al principio de congruencia⁹².

Partiendo de esa plataforma conceptual, podemos ahora mencionar algunas situaciones (no son las únicas) en las cuales resulta válido flexibilizar la congruencia para respetar el mandato de asegurar el cumplimiento el principio de progresividad, así como de otros principios sustanciales del Derecho del Trabajo.

90 SCBA, 26/4/2021, «M., M. L. c/ V., F. L. s/ Alimentos».

91 SCBA, 10/3/2010, «Fontanot, Emilio c/Cagliani, Claudio y otro s/Acción de simulación. Daños y perjuicios. Beneficio».

92 Elffman y Cassina, «Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Procesal Laboral», op. cit.

(i) *Control constitucional de oficio, para asegurar los derechos de los trabajadores*

Como anticipé, cuando el juez tiene como obstáculo para acoger una pretensión, una norma que lo impide, y no ha sido cuestionada en su validez por el trabajador, tiene la potestad de descalificar en forma oficiosa esa norma, pues solo de ese modo puede cumplir con la obligación constitucional y legal de respetar el principio de progresividad.

Cuadra recordar que —como bien lo ha destacado la Corte provincial— la declaración de inconstitucionalidad de oficio no vulnera los principios de congruencia y defensa en juicio, ya que, en la aplicación del derecho, lo atinente a la constitucionalidad implica, aun ante el silencio de los intervenientes en el juicio, un aspecto central jurídico referible al asunto según el objeto de la contienda⁹³.

Más específicamente, en una causa laboral, el Alto Tribunal rechazó en forma expresa el agravio por el cual la recurrente denunciaba que, al haber declarado de oficio la inconstitucionalidad de una norma, el Tribunal del Trabajo había vulnerado el principio de congruencia y el derecho de defensa, explicando que: «el principio de congruencia no puede reputarse violado cuando el órgano judicial, sin alterar la estructura de la relación procesal, se limita a declarar las normas aplicables (o inaplicables) al caso, típica atribución jurisdiccional amparada por el principio iura novit curia», razonamiento a partir del cual concluyó en que «no existe violación del principio de congruencia ni de la garantía de defensa por el hecho de que el tribunal haya declarado de oficio la inconstitucionalidad de una norma»⁹⁴.

En consecuencia, si —de un lado— los jueces deben analizar la validez constitucional de las normas efectuando el test de progresividad y no regresividad, y —del otro— el control constitucional de oficio no vulnera el principio de congruencia, resulta indudable que una de las herramientas fundamentales que tiene el juez laboral para cumplir el mandato que el impone el art. 8.4. de la ley 15.057, es el de descalificar las normas que se opongan a ese mandato constitucional y legal.

93 SCBA, 15/3/2006, «F. o F. ,V. A. s/Robo agravado por el uso de arma en grado de tentativa y resistencia a la autoridad»; SCBA. 20/2/2008, «B.,R. D. s/Robo agravado. Tva. robo agravado, homicidio simple, homicidio en ocasión de robo, etc»; SCBA, 18/2/2009, «I., M.»; SCBA, 6/5/2009, «Pratesi, Romina c/Obras Sanitarias Mar del Plata Sociedad del Estado (OSSE) s/cobro Ordinario de pesos»; SCBA, 11/2/2016, «Avelleyra, Eduardo c/ Instituto de Previsión Social s/ Pretensión de restablecimiento o reconocimiento de derechos».

94 SCBA, 1/7/2015, «Mudryk, Pablo Daniel contra Empresa Línea Siete S.A. de Transporte y otro/a.Despido». Ver, asimismo, validando el control constitucional de oficio en materia laboral, sobre la base de similares argumentos: SCBA, 11/11/2009, «Fernández, Hugo Ricardo c/Laboratorios TEMIS Lostaló s/Dspido»; SCBA, 7/12/2011, «Mascareño, Alejandro E. c/Francisco Frare S.A. s/Diferencias indemnización».

Cabe destacar que estas reflexiones son enteramente aplicables a una temática muy actual en el fuero laboral bonaerense, como es la relativa a la actualización o indexación de los créditos laborales judicialmente reconocidos.

En efecto, a partir de que, modificando una doctrina legal consolidada por décadas, la Suprema Corte declaró la invalidez constitucional del art. 7 de la ley 23.928, habilitando la actualización por depreciación monetaria⁹⁵, se generó en el fuero laboral un debate sobre la posibilidad de ordenar ese ajuste en los casos en los que no fue pedido en la demanda, y/o no se introdujo en esa etapa procesal el planteo de inconstitucionalidad de la prohibición de indexar.

En mi opinión⁹⁶, es indudable que el juez puede ordenar la actualización del crédito aun en ausencia de pedido de parte y de planteo de inconstitucionalidad de la ley 23.928 (e, incluso, cuando el planteo haya sido efectuado en una etapa procesal posterior a la demanda), por varias razones, saber: (i) los jueces están habilitados a declarar de oficio la inconstitucionalidad de las normas, sin que ello implique violar el principio de congruencia, pues se trata de una cuestión de derecho que configura una manifestación del principio iura novit curia; (ii) al indexar el crédito, el juez no falla extra petita, sino ultra petita, pues no modifica cualitativamente el objeto de la demanda (v.g. indemnización), sino, cuantitativamente, ya que no otorga una prestación no reclamada, sino que concede un importe mayor del pedido, lo que se ajusta a la facultad reglada en el art. 54 inc. e) de la ley 15.057, en cuanto prescribe que, para fijar las cantidades que se adeuden, podrá prescindirse de lo reclamado por las partes⁹⁷; (iii) todas las normas que históricamente permitieron la indexación de los créditos laborales en el país (incluyendo el DNU 70/23), habilitaron expresamente a los jueces laborales a practicar la actualización de oficio⁹⁸; (iv) en la medida en que, como bien lo dijo la Corte, estamos ante una inconstitucionalidad sobreviniente (esto es, la norma se consideró válida durante largos años, y solo devino inválida ante las radicales transformaciones económicas verificadas en los últimos tiempos), mal podría acusarse a la parte actora de negligente por no haber pedido la indexación, petición que, al momento de presentarse la demanda, la jurisprudencia de casi todos los tribunales (incluyendo la CSJN y la SCBA) consideraba improcedente; (v) a todo evento, la parte demandada puede cuestionar la decisión interponiendo un recurso ante la instancia superior (recuso de apelación ante la Cámara de Trabajo, si proviniese

95 SCBA. 17/4/2024, «Barrios, Héctor Francisco y otra c/ Lascano, Sandra Beatriz y otra s/ Daños Y Perjuicios».

96 Ver, sobre este tema lo que se ha resuelto, a partir de mi voto, en Tribunal del Trabajo N°2 de La Plata, 13/8/2024, «De Melo, Humberto Jesús c/ Ingeniería y Constructora Alsina S.A. s/ Despido».

97 Más aún: en rigor, el importe resultante de la indexación solo es mayor al reclamado en términos nominales, más no reales, ya que se pretende fijar el valor, al momento de la sentencia, del importe que, en la demanda, fue calculado a valor histórico.

98 Ley 20.695 (11/7/1974); art. 301 del texto original de la LCT (ley 20.744, 11/9/1974); «ley» 22.311 (B.O. del 7/11/1980); ley 23.616 (B.O. del 10/11/1988), DNU 70/23 (B.O. del 21/12/2023).

de un juez de primera instancia; recurso extraordinario ante la Suprema Corte, si proviniese de la Cámara, o de un Tribunal del Trabajo), quedando así plenamente garantizado su derecho de defensa⁹⁹.

Para más, cuadra tener presente que, en uno de los precedentes en los que consideró que —por estar en juego derechos alimentarios de personas especialmente protegidas— correspondía flexibilizar el principio de congruencia, la Suprema Corte revocó la sentencia de Cámara que dejó sin efecto —por considerarlo violatorio de ese principio procesal— el fallo de primera instancia —que había ordenado actualizar, de acuerdo a lo índices del INDEC, el crédito por alimentos de niños menores de edad— convalidando así el criterio adoptado en la sentencia de grado, en cuanto indexó el crédito aun cuando ello no había sido solicitado en la demanda¹⁰⁰, doctrina que puede extenderse sin dudas a los créditos laborales (que también tienen contenido alimentario y son titularizados por sujetos de tutela preferente).

(ii) La aplicación inmediata de las normas más favorables a los trabajadores:

Otra situación en la cual los jueces laborales pueden flexibilizar el principio de congruencia para cumplir con el deber de adecuar sus fallos al principio de progresividad es aquella en la cual —con posterioridad a los hechos debatidos, o a la interposición de la demanda— entra en vigencia una nueva ley que mejora el nivel de tutela en favor del sujeto protegido (por ejemplo, incrementando el importe de una determinada indemnización)¹⁰¹.

En tales casos, aun cuando ello no haya sido peticionado en el escrito inicial, el juez puede válidamente, al amparo del principio de progresividad, y siempre que el rubro hubiera sido oportunamente reclamado, disponer la aplicación inmediata de la norma más favorable al trabajador.

(iii) Condena a pagar un rubro no reclamado, pero que resulta accesorio de (o similar a) otro que sí fue pedido.

En determinados casos, como consecuencia de un mal asesoramiento de su abogado, el trabajador omite reclamar en la demanda rubros que son accesorios de otros que sí fueron reclamados, y para cuya procedencia no se necesitan más requisitos que los necesarios para que prospere el rubro principal.

99 Ver, esgrimiendo ese argumento para rechazar el agravio que objetaba la declaración oficiosa de inconstitucionalidad declarada por un Tribunal del Trabajo, SCBA, 1/7/2015, «Mudryk, Pablo Daniel contra Empresa Línea Siete S.A. de Transporte y otro/a. Despido».

100 SCBA, 26/4/2021, «M., M. L. c/ V., F. L. s/ Alimentos».

101 Ver, por ejemplo, disponiendo la aplicación inmediata del método de actualización previsto en el DNU 669/19 a un crédito anterior a su sanción, Tribunal del Trabajo N°2 de La Plata, 29/12/2019, «Trotta, Silvia Mirta c/ Swiss Medical A.R.T. s/ Enfermedad Profesional».

Ello sucede, por ejemplo, cuando el operario reclamó la prestación de los arts. 14 o 15 de la L.R.T., pero omitió peticionar el adicional previsto en el art. 3 de la ley 26.773. Asimismo, en el caso en que reclamó la indemnización por despido, pero, encontrándose dentro del período temporal de su vigencia, omitió reclamar el agravamiento previsto en el DNU 34/2019 y sus prórrogas.

En tales supuestos, resulta plenamente válido flexibilizar la congruencia y condenar al demandado a pagar esos créditos alimentarios, pues configuraría un manifiesto exceso ritual denegarlos al amparo del principio de congruencia.

Lo mismo sucede cuando el tribunal rechaza la procedencia de las indemnizaciones por trabajo clandestino previstas en la ley 24.013 y el trabajador omitió reclamar en subsidio la prevista en el art. 1 de la ley 25.323, caso en el que (probada la clandestinidad del vínculo) el juez puede, aplicando el principio iura novit curia, condenar al pago de este último rubro¹⁰².

Por otra parte, en los casos en los que se acredita una incapacidad mayor a la reclamada en la demanda, que genera el derecho del trabajador a percibir rubros adicionales (que no le habrían correspondido en caso de que la minusvalía fuese de la magnitud denunciada), el magistrado puede —como lo anticipó calificada jurisprudencia española hace casi un siglo¹⁰³— condenar al responsable a abonar esos rubros. Así ha sido decidido, por ejemplo, en casos en los que el trabajador denunció padecer una minusvalía menor al 50% (por lo que, lógicamente, no reclamó el pago de la prestación adicional del art. 11.4 de la LRT), pero se acreditó a lo largo del proceso que sufría una minusvalía superior a ese porcentaje, supuesto en el cual corresponde, flexibilizando la congruencia, ordenar su pago¹⁰⁴.

Otro tanto ocurre en los casos en los que un peritaje dictamina que, para atenuar los efectos de la incapacidad, el trabajador debe afrontar un tratamiento médico o psicológico, o bien afrontar otras prestaciones originalmente no dinerarias¹⁰⁵, cuyo costo no fue reclamado en la demanda. En tales casos, considero que, flexibilizando la congruencia por la entidad de los derechos en juego, el juez puede ordenar su cobertura al amparo

102 CNAT, Sala II, 16/11/2007, «Ronconi, Carlos Antonio c/Meyl S.A.y otro s/despido»; CNAT, Sala VII, 7/12/2007, «Quevedo, Yasmine Anahi c/Sabbag, Sofía Débora Victoria s/despido»; CNAT, Sala IV, 22/11/2011, «Siñeriz, Fabián Marcelo c/Eurocine S.A. s/despido»; CNAT, Sala II, 30/11/2011, «Di Loreto, María del Carmen c/Consorcio de Propietarios del Edificio Pilar 747 s/despido»; Tribunal del Trabajo N°2 de La Plata, 30/12/2015, «Cardozo, Norberto R. c/ Calcipur S.A. y ot. s/ Diferencias Salariales».

103 Tribunal Supremo de España, 7/3/1934, en Alonso Olea, op. cit. p. 305.

104 Tribunal del Trabajo N°2 de La Plata, 27/8/2018, «Fago, Silvia Beatriz c/ Fisco de la Pcia. de Bs. As s/ Acc. in-itinere».

105 Ver Tribunal Supremo de España, 14/2/1961, que considera que no es incongruente la sentencia que condena a cubrir los gastos de sepelio de un trabajador fallecido en un accidente de trabajo que no habían sido reclamados en la demanda (Alonso Olea, op. cit. p. 295).

del art. 20 de la LRT, aun cuando esas prestaciones en especie ni hubiera sido reclamadas en formar expresa¹⁰⁶.

Por último, estimo que también es pertinente flexibilizar la congruencia en casos en los que se denuncian situaciones de violencia de género, en los que resulta perfectamente válido que el juez ordene determinadas medidas que considere idóneas (vg. obligar al demandado a capacitarse en materia de género) aun cuando las mismas no hubieran sido expresamente recamadas¹⁰⁷.

(iv) Posibilidad de condenar al sujeto citado como tercero que no fue demandado por el trabajador.

En la medida en que la congruencia implica que tiene que existir coincidencia no solo entre el objeto de lo pedido y lo concedido en la sentencia, sino también, entre los sujetos entre los que se trabó la litis y aquellos a los que alcanza la sentencia, en ocasiones se presenta la duda acerca de si es posible extender la condena a quien, no habiendo sido demandado por el trabajador, fue traído al proceso como tercero, a instancias de la parte accionada.

En la medida en que ese tercero haya podido ejercer su derecho a defenderse (exponiendo sus argumentos, controvirtiendo los hechos, produciendo prueba, etc.) considero que no hay obstáculo para que sea condenado aun cuando no haya sido demandado, pues constituye un exceso ritual, contrario al derecho a la tutela judicial efectiva, denegar esa posibilidad al trabajador.

Así lo resolvió en forma reiterada la Suprema Corte de Buenos Aires.

Por ejemplo, en un caso en el que, habiendo el trabajador reclamado una reparación integral de daños exclusivamente contra el empleador, éste citó como tercero a la ART, que fue liberada de responsabilidad por la sentencia de grado, en la inteligencia de que no había sido demandada, ni se habían reclamado las prestaciones sistémicas. Recurrido el fallo, la Corte lo revocó, condenado a la aseguradora a responder hasta el límite de la tarifa prevista en la ley especial.¹⁰⁸ Ello implica, desde luego, una clara flexibilización de

106 Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, 10/9/2020, «Morera, Vicente Fabián c/ Galeno A.R.T. S.A. s/ Accidente de trabajo- Acción especial».

107 Tribunal del Trabajo N° 2 de La Plata, 24/8/2022, «Tabernaberry, María Lorena c/ Jorajauria, Juan Carlos s/ Medidas precautorias».

108 SCBA 18/4/2011, «Romero, José Mariano c/Transportes Olivos S.A.C.I. y I. s/Despido y accidente», entre varias. Se dijo en el voto concurrente del Juez Genoud que «no se afecta el principio de congruencia al condenar a alguien que no fue en origen demandado por el actor, por la simple razón de que la sentencia podrá hacer mérito de los hechos constitutivos, modificativos o extintivos producidos durante la sustanciación (conf. art. 163 inc. 6º, C.P.C.C.). Es similar sentido, condenado a la aseguradora no demandada por el trabajador y citada como tercera por el empleador, a pagar el seguro de accidentes personales contratado por la patronal, y no reclamado

la congruencia, pues se condenó a un sujeto (ART) que no fue demandado, a pagar un objeto (prestaciones de la LRT) que tampoco fue pedido en la demanda.

Los mencionados son solo algunos ejemplos de situaciones en las cuales los jueces podrían flexibilizar el principio de congruencia para tornar efectivos los principios sustanciales del Derecho del Trabajo (como los de progresividad, protección, indemnidad o irreñunciabilidad).

Ahora bien, en el otro extremo, no resulta válido que, so pretexto de garantizar el cumplimiento de tales principios, el juez altere por completo la relación procesal, incluyendo en la condena rubros completamente ajenos al objeto demandado (v.g condena a pagar una indemnización por accidente en un juicio por despido), o a sujetos que no participaron del proceso (v.g., extensión de responsabilidad a quien nunca fue demandado ni citado al juicio).

En medio de ambos extremos quedan múltiples situaciones (imposibles de sistematizar, pues la casuística puede ser infinita) que deben ser resueltas caso por caso por los jueces, tratando de compatibilizar, en la mayor medida de lo posible, el respeto por los principios de progresividad y congruencia, tal como lo exige el art. 8.4. de la ley 15.057.

en la demanda: Tribunal del Trabajo N°2 de La Plata, 18/9/2017, «Solari, Angel E. c/ Consolidar A.R.T. S.A. y ot. s/ Acc. de trab.-Acción Esp.».



La jurisdicción y la competencia en las acciones iniciadas por el trabajador en el marco de la ley 15.057

POR EMILIO E. ROMUALDI¹

MJ-DOC-18007-AR | MJD18007

Sumario: I. Proemio. II. Los supuestos de jurisdicción. III. Los supuestos de competencia previstos en la ley. IV. Brevisimas conclusiones.

I. PROEMIO

La competencia es la aptitud otorgada a los jueces por la ley para conocer en las causas de determinada materia, grado, valor o territorio; y les confiere el deber y el derecho de administrar justicia en el caso concreto, con exclusión de todo otro órgano jurisdiccional². Así, la competencia es la capacidad o aptitud de cada tribunal para ejercitar la «jurisdictio» —función jurisdiccional— en un ámbito territorial determinado en aquellos asuntos cuyo conocimiento se le ha atribuido por aplicación de las distintas reglas de división del trabajo.

En definitiva, conforme Guasp, la competencia como la «la asignación a un cierto órgano jurisdiccional de determinadas pretensiones con preferencia a los demás órganos de la

1 Doctor en Derecho y Ciencias Sociales, UK. Ex Juez del Trabajo, Provincia de Buenos Aires. Director y profesor del Doctorado de la UK. Profesor Titular de Derecho Marítimo, Derecho laboral Individual y Derecho laboral colectivo, UCALP. Profesor titular de Derecho de la Seguridad Social en UAI. Profesor titular en UNR en la Especialización de Derecho Laboral y de la Seguridad Social. Co director y Profesor titular del seminario de investigación en Indae. Ex profesor de práctica forense en la UBA. Miembro de la Asociación de Magistrados del Trabajo de la República Argentina y de la Asociación de Magistrados y Funcionarios del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Secretario General de la Asociación Latinoamericana de Derecho Aeronáutico y Espacial. Autor de publicaciones sobre temas de su especialidad.

2 SCBA LP L 96266 S 04/11/2009 Souto, María Elena Clara c/Preminens S.A. y otros s/Despido

Jurisdicción, y, por extensión, la regla o conjunto de reglas que deciden sobre dicha asignación³.

Luego la jurisdicción es la potestad o potestad de administrar justicia es única, pero los órganos por los cuales se ejerce son varios⁴.

Vemos brevemente los supuestos de jurisdicción y competencia previstos en los artículos 2 y 3 de la ley 15.057

II. LOS SUPUESTOS DE JURISDICCIÓN

El artículo segundo de la ley establece los supuestos de jurisdicción de los por ahora tribunales de trabajo

a) En primera instancia, en juicio oral y público, de las controversias individuales del trabajo que tengan lugar entre empleadores, trabajadores y terceros jurídicamente vinculados, fundadas en disposiciones de los contratos de trabajo, en convenciones colectivas, laudos con eficacia de éstas, disposiciones legales o reglamentarias del derecho del trabajo y de las causas vinculadas con un contrato de trabajo, aunque se funden en normas del derecho común y de las homologaciones de acuerdos sobre la materia frente a una petición conjunta de las partes.

Este inciso reproduce en parte igual inciso del art. 2 de la ley 11.653. Siempre resulta relevante recordar que la competencia se determina, en principio, por la naturaleza de la cuestión que el interesado propone a decisión, o sea por la índole de la acción ejercitada. Ha sostenido la corte provincial que la competencia se determina, en principio, por la naturaleza jurídica de los reclamos que el actor propone a decisión judicial, es decir, por la índole de la acción ejercida; la de los Tribunales del Trabajo resulta, pues, toda vez que ella se vincule con un contrato o relación de trabajo, sin perjuicio de que en la sentencia definitiva se juzgue sobre la procedencia de los derechos invocados⁵.

Asimismo, ha dicho que toda controversia judicial que tenga su causa originaria en una relación laboral es competencia de los Tribunales de Trabajo, aun cuando la pretensión se funde en normas del derecho común. Así ha sostenido la Corte que cuando se trata de una acción resarcitoria por daños y perjuicios entablada de conformidad a normativa de derecho común en la que se invoca la existencia de un contrato de trabajo la competen-

3 GUASP, Jaime Derecho Procesal Civil, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1968, tomo 1, pág. 127

4 GUASP, Jaime ob cit págs. 126/127

5 SCBA LP L. 119739 S 09/05/2018 Saldoval, Ivana Fernanda contra Obra Social del Personal de la Construcción; SCBA LP RI 121132 I 27/09/2017 Peralta, Julio Cesar contra Sindicato de Obreros y Empleados de Minoridad y Educación SOEME. Materia a categorizar; SCBA LP RI 121159 I 20/09/2017. Carátula: Arizcuren, Ana María contra Buen Quidam S.A. Materia a categorizar.

cia corresponde a los tribunales del trabajo de conformidad a lo dispuesto por el art. 2 inc. «a» de la ley 11653⁶.

Asimismo, se ha sostenido que si el accionante pretende la repetición de lo presuntamente depositado por error involuntario en concepto de indemnización por despido y otros rubros, en la cuenta sueldo del trabajador, la materia, por la naturaleza de la relación sustancial que vinculó a las partes, deviene propia de los tribunales del trabajo, desde que encuadra en el supuesto contemplado en el art. 2 inc. a) de la ley 11.653. Ello, aunque se funde en normas del derecho común⁷. Como ya dije este inciso reproduce el citado en el fallo lo que hace aplicable la doctrina legal de la Corte.

En relación con las acciones entre trabajador y el estado se aplica la doctrina legal de la SCBA en cuanto sostiene que el art. 166, párrafo final, de la Constitución de la Provincia consagra las bases de la materia administrativa, cuyo conocimiento confía a órganos judiciales especializados. El Código Procesal aprobado por la ley 12.008, con sus reformas, despliega los alcances del sistema de enjuiciamiento de los casos administrativos.

Con arreglo a tales normas, compete a los tribunales contencioso-administrativos el conocimiento y decisión de las pretensiones que se deduzcan en los casos originados por la actuación u omisión, en el ejercicio de funciones administrativas, de los órganos de la Provincia, los Municipios, los entes descentralizados y otras personas (arts. 166 cit., Const. Prov., 1 inc. 1º, CPCA).

La actividad de esos sujetos provinciales o municipales se presume realizada en el desempeño de dichas funciones públicas y regida por el derecho administrativo; presunción legal que opera con alcance general, a falta de norma expresa en contrario, incluso cuando para discernir la contienda deban emplearse normas de derecho privado o principios generales del derecho en ellas contenidos (arts. 1 inc. 2º y 2 inc. 4º, CPCA).

Ahora bien ha establecido la Corte que las cuestiones vinculadas al ejercicio de acciones sobre violación de la tutela sindical⁸, accidentes de trabajo⁹ dado que dichas controversias se encuentran regida por la ley de riesgos del trabajo —Ley 24.557— y por consiguiente, la competencia para decidir esta cuestión resulta ajena a los órganos del fuero

6 SCBA LP L 80179 S 01/04/2004 Vázquez, Lázaro Pascual c/Cervecería y Maltería Quilmes S.A. s/Daños y perjuicios; SCBA LP L 77253 S 03/12/2003 Rodríguez, Guillermo O. c/Coto C.I.C.S.A. s/Indemnización accidente

7 SCBA LP RI 111542 I 07/07/2010 Torello Hermanos S.A. c/Abrego, Guillermo Raúl s/Cobre de pesos. Incidente de Comp. e/Juzgado Civil y Comercial nº1 y Tribunal del Trabajo nº 2 de Bahía Blanca

8 SCBA LP B 74525 RSI-172-17 I 10/05/2017 Goicoechea, José Eduardo c/ Banco de la Provincia de Buenos Aires s/ Materia a categorizar. Conflicto de competencia art. 7 inc.1º, ley 12.008

9 SCBA LP L 119203 S 15/06/ Marceatti, Héctor Aníbal contra Provincia ART S.A. Apelación de resolución administrativa; SCBA LP B 71622 I 19/10/2011 Victor, Marta Graciela c/Dirección General de Cultura y Educación s/Materia a categorizar. Conflicto de competencia art. 7 inc. 1º, ley 12.008

en lo contencioso administrativo (art. 4 inc. 1º, ley 12.008 —texto según ley 13.101—) y propia de los Tribunales del fuero laboral (art. 2, ley 11.653).

Sin embargo, se genera una duda a partir del precedente Fate c/Ottoboni¹⁰ en el que se resuelve que será en el mismo y único proceso sumarísimo a sustanciarse ante el tribunal de trabajo competente (arts. 52 y 63(re:fLEG3145.63), ley 23.551; art. 496, CPCC; 2 y 63, ley 11.653; causa L. 87.644, «Lemos», sent. de 3-IX-2008), donde se dará el debate en el marco del cual el órgano de grado deberá valorar —en uso de las privativas facultades que le asisten (art. 44 inc. «d», ley 11.653)— los hechos invocados por el principal y pronunciarse sobre su demostración —o no— y, por ende, respecto de la legitimidad de la petición de desafuero como de la medida cuya adopción se pretende, debiendo la promotora del juicio —a esos fines— individualizarla con precisión.

Ello nos lleva a la pregunta, aún sin respuesta, si dado que se deben resolver la totalidad de las causas que motivan la sanción o despido del trabajador ello no debería ser competencia del juzgado contencioso administrativo dado que es al que le corresponde intervenir por el fondo de la cuestión y no exclusivamente por la exclusión de tutela como era antes del fallo citado.

Asimismo, en el último párrafo se introduce un tema que generaba soluciones contrapuestas y es la posibilidad de resolver homologaciones de acuerdos sobre la materia frente a una petición conjunta de las partes.

b) En las acciones de las asociaciones sindicales con personalidad gremial, por cobro de aportes, contribuciones y demás beneficios que resulten de convenciones colectivas de trabajo y en aquellas acciones respecto de las cuales el régimen de las asociaciones sindicales establezca la competencia local.

Este inciso reproduce igual inciso del art. 2 de la ley 11.653. En nuestro sistema legal se ha establecido para las cotizaciones o cuotas ordinarias, a las cotizaciones extraordinarias, a las contribuciones de solidaridad y a los aportes regulares, una técnica propia del derecho anglosajón.

Este es el mecanismo del «check off», o «descuento en nómina» según la terminología española, por el cual los débitos de los trabajadores son cancelados a través de la correspondiente retención a cargo de los respectivos empleadores en la oportunidad de abonar sus remuneraciones, con la consiguiente obligación patronal de hacer efectiva luego a la organización sindical la totalidad de las sumas retenidas en ese concepto a su personal, dentro de plazo determinado.

Esta forma de recaudación constituye en la ley 23.551 —como en las anteriores 14.445 y 20.615— un derecho exclusivo de las asociaciones sindicales con personalidad gremial.

10 SCBA LP L. 114451 S 20/12/2017 Fate S.A.I.C.I. contra Ottoboni, Víctor Octavio. Exclusión de tutela sindical.

Ahora bien, los juicios de cobro de cuotas son de competencia de los tribunales de trabajo cuando se promueve un proceso de conocimiento a tal fin. Si se siguiera la vía de apremio es competente o la justicia civil y comercial¹¹.

Asimismo, con fundamento en este inciso de la ley 11.653, ha sostenido la Corte que el art. 47 de la Ley de Asociaciones Sindicales regula de forma específica una acción de amparo especial que protege el derecho fundamental a la libertad sindical y debe sustanciarse «conforme el procedimiento sumarísimo establecido en el art. 498 del Código de Procedimientos Civil o Comercial de la Nación o equivalente de los códigos procesales civiles comerciales» (art. 47, ley 23.551), criterio reiterado por el art. 63 del referido cuerpo legal, en cuanto establece que las acciones fundadas en el citado art. 47 deben ser resueltas por los jueces con competencia laboral en las respectivas jurisdicciones, debiendo sustanciarse «por el procedimiento sumario previsto en la legislación local».

En tal sentido, aplicando dichos lineamientos al ámbito de la Provincia de Buenos Aires, la acción de amparo sindical es de competencia de los Tribunales del Trabajo (art. 2 inc. b), ley 11.653) y debe ser sustanciada por medio del proceso sumarísimo contemplado en el art. 496 del C.P.C.C., en todo aquello cuanto concuerde con el sistema procesal laboral provincial (art. 63, ley 11.653)¹² criterio claramente aplicable a la ley 15.057.

Ahora bien, dado lo estricto y reducido de la competencia en este supuesto, se ha sostenido que debe confirmarse la sentencia del Tribunal del Trabajo que se declaró incompetente para intervenir en un proceso en el que —por la vía del amparo sindical previsto en el art. 47 d e la ley 23.551— se plantea la nulidad del procedimiento disciplinario llevado a cabo por un sindicato, la declaración de inconstitucionalidad de ciertas normas del estatuto sindical y la revocación de las sanciones expulsivas que les fueron impuestas a los actores, toda vez que dichas pretensiones exceden el acotado ámbito de la competencia asignada a los jueces locales para intervenir en los conflictos intrasindicales, delimitado por la adopción de una medida judicial útil —no reclamada en el caso— dirigida a hacer cesar el comportamiento antisindical para garantizar la libertad y la democracia sindicales¹³.

c) En las demandas de desalojo por restitución de inmuebles o parte de éstos concedidos a los trabajadores en virtud o como accesorio de los contratos de trabajo.

11 SCBA LP B 67903 I 11/08/2004 OSMATA c/Marchetti, Luis s/Apremio. Conflicto de competencia art. 7 inc. 1º, ley 12.008

12 SCBA LP 117729 S 12/11/2014 Zimmerman, Carlos Ignacio contra Cerámica Salto S.A. Amparo sindical; SCBA LP L 119357 S 28/09/2016 Vera, Ramón Andrés contra Expreso Villa Galicia San José S.A. Reinstalación (sumarísimo).

13 SCBA LP L 107411 S 24/08/2011 Godoy, Carlos Alberto c/Centro de Empleados de Comercio de Lomas s/Materia a categorizar

Este inciso reproduce igual inciso del art. 2 de la ley 11.653. No existe controversia en cuanto a que la competencia del desalojo de un trabajador de la vivienda dada como consecuencia del contrato de trabajo es competencia de los tribunales de trabajo¹⁴.

Ahora bien, cuando la causa fuente del pedido de restitución es ajeno al contrato de trabajo dado que la tenencia del inmueble tiene un origen distinto al contrato de trabajo, la competencia es civil y no laboral¹⁵.

d) En las demandas de tercerías en los juicios de competencia de la justicia laboral.

Este inciso reproduce igual inciso del art. 2 de la ley 11.653. La tercería constituye un proceso incidental y no un incidente respecto del juicio en el que se decretó la medida cautelar o ejecutiva que la motiva embargo que la motiva.

Sin embargo, y más allá de la inexcusable vinculación con el proceso principal, no constituye un incidente en los términos del art. 175 del Código Procesal Civil y Comercial, toda vez que su sustanciación está sometida a los trámites propios del juicio ordinario o plenario abreviado, según lo determine el juez atendiendo a las circunstancias del caso (art. 101 del C.P.C.C.). En el caso del proceso laboral tramitará conforme las reglas del procedimiento que el juez determine debiendo respetarse en el pronunciamiento las reglas previstas en la norma procesal laboral¹⁶.

e) En grado de apelación, de las resoluciones definitivas dictadas por la asociación sindical que denieguen la solicitud de afiliación de los trabajadores o dispongan su expulsión, con arreglo a las normas legales que rijan la materia.

Este inciso reproduce igual inciso del art. 2 de la ley 11.653. La atribución de competencia a los tribunales del trabajo de la Provincia en este supuesto lo es en orden al conocimiento de la acción de amparo gremial regulada en el art. 47 de la ley 23.551.

El propósito legislativo no ha sido que por esta vía (arts. 47, ley 23.551 y 2, ley 11.653) se ventilen ante la justicia local los conflictos suscitados dentro del seno mismo del sindicato¹⁷. Ello dado que es el Ministerio de Trabajo de la Nación es la autoridad de aplicación de la ley de asociaciones sindicales (art. 56, ley 23.551) y en su caso la justicia nacional del trabajo la competente para el conocimiento de los recursos y acciones que regula la

14 SCBA LP L 85048 S 16/05/2007 S.A. Organización Coordinadora Argentina c/Chiarullo, José Daniel s/Desalojo laboral

15 SCBA LP Ac 35273 I 01/10/1985 Airoldi, Antonio Raúl c/Menendez, Roberto Angel s/Desalojo

16 SCBA LP L 103058 S 05/06/2013 Malín, Raúl José c/Levatto, José Nulimar y otro/a s/Tercería de dominio

17 SCBA LP L 70372 S 04/08/1998 Ferrer, Vicente c/Asociación Empleados de Comercio de Bahía Blanca s/Acción de amparo; SCBA LP L 113387 S 29/04/2015 Inguanta, Angela y otros c. Asociación Gremial de Empleados de Escribanía de la Provincia de Buenos Aires. Nulidad de sanción de expulsión

propia ley. En ambos supuestos los jueces locales no tienen jurisdicción para entender en estas cuestiones¹⁸.

f) En grado de apelación, de las resoluciones dictadas por las autoridades administrativas provinciales del trabajo, cuando las leyes pertinentes lo establezcan.

Este inciso reproduce igual inciso del art. 2 de la ley 11.653. El recurso de apelación de resolución administrativa es el acto impugnativo donde se pretende una revisión en sede judicial tanto de las cuestiones de hecho o de derecho de las resoluciones administrativas dictadas por el Ministerio de Trabajo.

Este recurso se encuentra previsto en la Ley N° 10.149 reglamentada por el Decreto N° 6409/84 integrándose las disposiciones de ambas leyes en la normativa del instituto. La situación se mantiene del mismo modo con la nueva norma.

Dos son las resoluciones apelables:

- La resolución del ministro de trabajo que resuelve en grado de apelación, conforme art. 13 Ley N° 10.149, el laudo dictado por el delegado regional y/o director provincial de Relaciones Laborales del ministerio conforme procedimiento arts. 10 a 12 de la Ley N° 10.149. Tienen dicho las SCBA que las disposiciones de los Delegados Regionales que establecen el monto de la indemnización por accidente de trabajo son susceptibles de apelación ante el Subsecretario de trabajo (art. 13, Ley N° 10.149) y contra su decisión a su vez, cabe el recurso previsto por el art. 14 de la ley citada¹⁹.
- La resolución del ministro de trabajo que haya aplicado una multa conforme el procedimiento para sanciones establecido en la Ley N° 10149 (arts. 53 a 60). Las sanciones se encuentran previstas en el anexo II Pacto Federal del Trabajo (Ley N° 25.212) ratificado en la Provincia de Buenos Aires por la Ley N° 12.415. Limitando el comentario a la cuestión de jurisdicción vinculada a este artículo se mantiene vigente la regla de competencia que establece que el juzgado habilitado para entender en el recurso conforme la SCBA²⁰ es el de turno a la fecha de dictado de la resolución apelada -conforme lo establecido por el art. 5 de la Acordada N° 2212/87²¹ y sus acordadas complementarias y modificatorias- con competencia territorial en la delegación que dictó la resolución apelada.

18 SCBA LP L 80139 S 19/02/2002 Guzmán, Miguel Angel c/Sindicato de Trabajadores Municipales de San Martín s/Sumarísimo; SCBA LP L 71948 S 03/11/1998 Barceló, Edgardo y otros c/Asociación del Magisterio de la Enseñanza Técnica (A.M.E.T.) Nacional s/Amparo

19 SCBA, L 45189 S 13-11-1990 Mendi, Nazareno c/Municipalidad de Tandil s/Indemnización ley 9688, etc. AyS 1990-IV, 204.

20 SCBA Resolución 768/86. SCBA, Ac 91392 I 19-5-2004, Bridgestone Firestone Argentina SAIC c/Subsecretaría de Trabajo (Ministerio de Desarrollo Humano y Trabajo de la Pcia. de Bs. As.). s/Queja por denegación de recurso.

21 SCBA Acordada N° 2122/87. Reglamento de la Dirección General de Receptorías de Expedientes y Archivos del Poder Judicial.

g) En la ejecución de las resoluciones dictadas por la autoridad administrativa del trabajo, cuando las leyes así lo dispongan.

Este inciso reproduce igual inciso del art. 2 de la ley 11.653. En este caso la norma se complementa con las disposiciones cuando sea lo establecido en un laudo arbitral de conflictos individuales el título es el testimonio o fotocopia de la resolución condenatoria o de su parte dispositiva conforme los dispuesto en el capítulo II de la ley 10.149 sin perjuicio de lo establecido por el art. 53 de la ley 11653 (remisión del expediente administrativo al tribunal de trabajo). Dicho testimonio debe ser firmado por el Ministro de Trabajo o funcionario delegado.

En el caso de las multas el título es el testimonio o fotocopia de la resolución sancionatoria o de su parte dispositiva, firmado por el ministro de Trabajo o funcionario delegado sin perjuicio de lo establecido por el art. 53 de la ley 11653 (remisión del expediente administrativo al tribunal de trabajo).

h) En el trámite para la regulación de honorarios judiciales y extrajudiciales.

Como regla debe entender el Tribunal del Trabajo cuando se solicita la regulación de honorarios en virtud de un conflicto laboral, por ser el juez competente²².

Asimismo, en los casos en que se solicita la regulación de honorarios por trabajos extrajudiciales, vinculados a una controversia individual del trabajo, debe entender el Tribunal laboral por ser el juez competente en la materia sobre la que trata la labor profesional que da origen a la petición regulatoria²³.

En ese sentido, ha resuelto la Corte que planteado un conflicto de competencia entre un tribunal de Trabajo y un Juzgado Civil y Comercial de conformidad con lo establecido por el art. 6 inc. 1 del Código Procesal Civil y Comercial, la regulación de honorarios debe efectuarse por el juez que conoce en el juicio principal y, en consecuencia, es él quien debe expedirse sobre la regulación correspondiente a la intervención que les cupo a los peritos de autos, pues es quien tiene jurisdicción sobre la causa.

Ello así, dado que lo solicitado resulta un accesorio de la pretensión principal. De este modo en el caso de una acción por cobro de indemnización por accidente de trabajo ya resuelta, acción expresamente excluida del fuero de atracción que ejercen los concursos preventivos y las quiebras, exclusión que se mantiene con la modificación introducida a la ley falencial, en tanto al referenciar ésta a los juicios laborales no hace distingo alguno sobre la naturaleza de los mismos se declaró competente al Tribunal del Trabajo²⁴.

22 SCBA LP Ac 54532 I 19/10/1993 Moyano, Laura c/Rodríguez, Domingo s/Regulación de honorarios

23 SCBA LP RI 116069 I 12/10/2011 Braun, Julio Ricardo c/Deniz, Guillermo Aníbal s/Regulación de honorarios

24 SCBA LP Ac 97865 I 10/05/2006 Montenegro, Pedro Lorenzo c/T.A.N.H.S.A. s/Enfermedad accidente. Incidente de competencia

Este inciso cobra particular relevancia dado que en el trámite ante las Comisiones Médicas en el marco de la ley 27.348 y la Resolución 298/17 los honorarios de los letRADOS no se fijan en el marco del procedimiento administrativo, de modo que, si no hay acuerdo de partes, se debe iniciar un trámite de fijación de estos en sede judicial. i) En las acciones donde, según las leyes generales o especiales, el trabajador tenga expedita la vía judicial.

De acuerdo con lo normado por el artículo 20 inc. 2 párrafo segundo de la Constitución provincial y las leyes reglamentarias de la garantía del amparo, en esta materia «cualquier juez» resulta competente, motivo por el cual el conocimiento y decisión de la pretensión corresponde al órgano jurisdiccional al que le fue asignada la causa por la Receptoría General de Expedientes (arts. 20, Constitución de la Provincia; 3, ley 13.928 y 1, resol. 1358/06 —texto según resol. 1794/2006)²⁵.

Asimismo, se ha resuelto por la Corte, que en actuaciones tramitadas conforme al procedimiento regulado en la derogada ley 7166, había señalado reiteradamente que armonizando lo dispuesto por los arts. 4, 18 y 19 de ese ordenamiento (t.o. dec. 1067/1995), no resultaban excluidos los tribunales del trabajo como órganos competentes para conocer de la acción de amparo y, en tal sentido, sus resoluciones eran susceptibles de recurso de apelación por ante la Cámara de su jurisdicción, por lo que devenía improcedente la interposición de vías extraordinarias directas contra las decisiones dictadas por los tribunales del trabajo en única instancia²⁶.

Me parece claro que puede considerarse incuso en este inciso el caso previsto en el art. 2 de la ley 27.348 con los dispuesto por los art. 7 y 28 de la Resolución 298/17 cuando el acto definitivo del trámite ante las comisiones médicas no hubiera sido completado en el plazo de 60 días hábiles administrativos y excepcionalmente en 30 días hábiles más a solicitud de los médicos que la integran .j) En la revisión de las resoluciones dictadas por las Comisiones Médicas Jurisdiccionales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2º, segundo párrafo, de la Ley 27.348 Complementaria de la ley de Riesgos del Trabajo o la que en el futuro la reemplace.

Dicha revisión deberá ser interpuesta por el trabajador o sus derechohabientes ante el Juzgado del Trabajo que resulte competente, a través de una acción laboral ordinaria, dentro del plazo de noventa (90) días hábiles judiciales computados desde la notificación de la resolución emanada de la Comisión Médica Jurisdiccional, bajo apercibimiento de caducidad.

Dicha acción atraerá el recurso que eventualmente interponga la aseguradora de riesgos del trabajo ante la Comisión Médica Central y la sentencia que se dicte en sede laboral resultará vinculante para ambas partes.

25 SCBA LP RI 121424 I 29/11/2017 Rodríguez, Johana Anahí y otros contra Ministerio de Educación de la Provincia de Buenos Aires y otro/a. Amparo; SCBA LP RI 116560 I 28/12/2011 Díaz, Ana Carolina y otro/a c/Municipalidad de Necochea y otro/a s/Amparo

26 SCBA LP RI 116674 I 03/05/2012 Milanese, Jorge Daniel c/La Segunda A.R.T. S.A. s/Amparo. Recurso de queja

Tratándose de acciones derivadas de la Ley de Riesgos del Trabajo y sus modificatorias, excluyendo las excepciones contempladas en la Ley Nacional N° 27.348 o la que en el futuro la reemplace, sumado a los requisitos previstos en el artículo 34 de la presente ley, el trabajador o sus derechohabientes deberán acompañar los instrumentos que acrediten el agotamiento de la vía administrativa por ante la Comisión Médica Jurisdiccional correspondiente y/o la configuración del silencio administrativo por parte de ésta.

La referida acción ordinaria podrá iniciarse prescindiendo de la obligatoriedad de interponer el recurso administrativo ante la Comisión Médica Central.

Si las partes consintieran los términos de la decisión emanada de las Comisiones Médicas jurisdiccionales, tal resolución hará cosa juzgada administrativa en los términos del artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo, quedando definitivamente concluida la controversia. El presente artículo deberá ser expresamente transcripto al tiempo de notificar al trabajador de la resolución emanada de la Comisión Médica Jurisdiccional como de la Comisión Médica Central, bajo apercibimiento de nulidad.

En primer lugar, cabe distinguir si la justicia interviene directamente con la revisión de lo decidido en la comisión médica jurisdiccional o la comisión médica central.

Como ya anticipara, el art. 2 inc. j) regula el procedimiento recursivo estableciendo que la revisión jurisdiccional deberá ser interpuestas por el trabajador o los derechohabientes ante el Juzgado de trabajo —por ahora ante los tribunales de trabajo— a través de una acción laboral ordinaria.

Claramente esta normativa entra en contradicción con la norma federal a la cual adhirió la legislatura con esta misma composición.

La norma federal prevé una vía recursiva —como interpreta correctamente el acta 2669 de la Cámara Nacional del Trabajo— y nunca una acción plena de conocimiento posterior. La naturaleza recursiva de la acción queda patentizada en el precedente Pogonza²⁷ de la CSJN.

Se sostuvo en tal precedente para justificar su validez que las competencias de las comisiones médicas jurisdiccionales están definidas por leyes formales.

Luego, las leyes 24.557 (artículos 21 y 22) y 27.348 (artículo 1) establecen expresamente el alcance de la competencia de estos órganos en materia de riesgos del Trabajo que claramente son, como dije, de carácter jurisdiccional.

La doctrina de la Corte Suprema en tal sentido es que el ejercicio de facultades jurisdiccionales por órganos de la administración se encuentra condicionado a las limitaciones que surgen, por un lado, de la materia específica que la ley sometió al previo debate

27 Corte Suprema de Justicia de la Nación Pogonza Jonathan Jesús c/ Galeno ART S.A.s/ accidente - ley especial 2 de septiembre de 2021 MJ-JU-M-134292-AR

administrativo y, por otro, de la exigencia de dejar expedita una vía de control judicial verdaderamente suficiente²⁸.

Asimismo, se sostuvo que en el precedente «Ángel Estrada²⁹», la Corte Suprema indicó que el reconocimiento de facultades jurisdiccionales a favor de organismos administrativos se encuentra condicionado a las limitaciones que surgen de los artículos 18, 109 y 116 de la Constitución Nacional. Expuso en tal sentido que tales principios constitucionales quedan a salvo siempre y cuando los organismos de la administración dotados de jurisdicción para resolver conflictos entre particulares hayan sido creados por ley, su independencia e imparcialidad estén aseguradas, el objetivo económico y político tenido en cuenta por el legislador para crearlos (restringir así la jurisdicción que la Constitución Nacional atribuye a la justicia ordinaria) haya sido razonable y, además, sus decisiones estén sujetas a control judicial amplio y suficiente.

Luego la razonabilidad de la atribución de facultades jurisdiccionales debe ser evaluada considerando el carácter social de los derechos en juego, y el objetivo político enunciado en el régimen legal de lograr automaticidad y celeridad en el acceso a las reparaciones.

En ese contexto estimó que era razonable la finalidad perseguida por el legislador al atribuir competencias decisorias a las comisiones médicas —Ley 27.348— en materia de riesgos del trabajo, ya que tal procedimiento cumple con todos los recaudos fijados por la corte en los precedentes antes citados pues las comisiones médicas han sido creadas por ley formal y su competencia para dirimir controversias entre particulares también emana de una norma de ese rango.

En tal sentido se destacó que son objetivos específicos de las disposiciones sobre la reparación de los riesgos del trabajo, la cobertura de los daños con criterio de suficiencia, accesibilidad y automaticidad de las prestaciones dinerarias y en especie establecidas para resarcir tales contingencias.

Se sostuvo asimismo que las comisiones médicas: satisfacen las exigencias de independencia e imparcialidad a los efectos de la materia específica y acotada que el régimen de riesgos del trabajo les confiere;

- actúan en la órbita de una entidad autárquica como lo es la Superintendencia de Riesgos del Trabajo que funciona;

28 Corte Suprema de Justicia de la Nación Recurso de Hecho deducido por Poggio Marta Del Campo de, Poggio José Víctor y Saavedra Delia Josefina Poggio de en la cause Fernández Arias Elena y otros c/ Poggio José (sucesión) s/ 19 de septiembre de 1960 MJ-JU- M-18196-AR; Corte Suprema de Justicia de la Nación Litoral Gas S.A. c/ ENARGAS -Resol. 29/94 S 16 de abril de 1998 MJ-JU-M-26064-AR, Corte Suprema de Justicia de la Nación Ángel Estrada y Cía. S.A. c/ resol. 71/96 s/ Sec. Ener. y Puertos (Expte. N° 750-002119/96) S 5 de abril de 2005 MJ-JU-M-3482-AR

29 Corte Suprema de Justicia de la Nación Recurso de Hecho deducido por Poggio Marta Del Campo de, Poggio José Víctor y Saavedra Delia Josefina Poggio de en la cause Fernández Arias Elena y otros c/ Poggio José (sucesión) S 19 de septiembre de 1960 MJ-JU- M-18196-

- cuentan con suficiente capacidad técnica para determinar si se cumplen los requisitos para el acceso a las prestaciones sociales previstas por el régimen de riesgos del trabajo y el trabajador cuenta con patrocinio letrado gratuito y obligatorio durante la instancia administrativa;
- la comisión médica tendrá la potestad de disponer la producción de prueba de oficio y solicitar la asistencia de servicios profesionales u organismos técnicos para que se expidan sobre áreas ajena a su competencia profesional;
- el sistema incorpora resguardos básicos de debido proceso que contribuyen al control de la actividad administrativa y a la participación de las partes y, en especial, de los damnificados en el procedimiento;

Así, se concluye que resulta acorde a las características de la materia regulada, y a los objetivos públicos definidos por el mencionado cuerpo legal, la disposición en la esfera de la administración del Estado —con jurisdicción en asuntos del trabajo y de la seguridad social— de un mecanismo institucional de respuesta ágil, organizado en base a parámetros estandarizados, que procure asegurar el acceso inmediato y automático a la prestaciones del seguro, y que evite el costo y el tiempo del litigio resulta constitucionalmente válido.

Todo ello justifica la conceptualización de una acción de revisión mediante el trámite de un proceso de conocimiento.

Luego, pensar que se va a someter a un trabajador a un procedimiento de doble instancia —hoy con una sola instancia— luego del trámite ante la comisión médica es incluso —más allá de su constitucionalidad— temporalmente absurdo. Es ponerlo frente al dilema de finalmente aceptar lo que se le liquidó en sede administrativa más allá de su validez. Luego, la regla procesal establece que esta norma deberá ser transcripta al tiempo de notificar la resolución de la Comisión Médica Jurisdiccional —estimo que es la prevista en el art. 10 de la Resolución 298/17— aspecto menor dado que es un requisito formal.

1) Ahora bien, esta norma no tiene precedentes en la ley 11.653. Se establece que la revisión jurisdiccional deberá ser interpuestas por el trabajador o los derechohabientes ante el Juzgado de trabajo —por ahora ante los tribunales de trabajo— a través de una acción laboral ordinaria dentro del plazo de caducidad de 90 días —plazo que modifica la normativa federal— de finalizado el procedimiento administrativo. El trabajador debe acreditar la finalización de este.

Ahora bien, ¿como haría esto? La norma federal, como ya vimos, establece la interposición del recurso y su sustanciación en sede administrativa con lo cual en la medida que el trabajador recurre el trámite no está concluido. Es más, en concordancia con el art. 13 de la Resolución 298/17 la norma provincial establece que las partes consienten los términos de las Comisión Médica están hacen cosa juzgada administrativa en los términos del art. 15 de la LCT.

De este modo, como podría acreditarse la finalización de un proceso que tiene un trámite recursivo abierto. ¿Alcanzaría con interponer el recurso en sede administrativa y formular el cuestionamiento en sede judicial? ¿Si se funda en sede administrativa cual será el trámite posterior?

Es usual que los tribunales requieran la remisión del expediente administrativo y consideren concluido el trámite con la notificación de la resolución de la comisión médica. Incluso se ha planteado que en ausencia de notificación expresa con la existencia del dictamen médico es suficiente para habilitar el trámite de revisión. En cuanto al inicio en este caso los 90 días para interponerlo, en mi apreciación sin acto administrativo de notificación ante el servicio de homologación de la Comisión Médica no hay inicio del plazo de caducidad, aunque esté habilitada la acción de revisión.

2) El problema de la competencia. En relación a la competencia queda un problema a resolver en el caso del proceso de revisión: cuál es el tribunal ahora —juzgado después— que resulta competente dada la discordancia de lo dispuesto por el art. 2 de la ley 27.348 y lo establecido por el art. 3 de la ley 11.653 luego artículo 3 de la ley 15.057.

En primer lugar, es claro que es obligatorio el tránsito ante las comisiones médicas a partir del precedente «Marchetti»³⁰.

Si el trabajador considera excedido el plazo de 60 días de trámite administrativo —90 días hábiles administrativos si la C. Médica hizo la ampliación prevista en la norma y reglamentada en la Resolución 298/17— como es una acción judicial autónoma del trámite administrativo porque se considera caduco este parece que corresponde la asignación de competencia conforme art. 3 de la ley 15.057.

En el caso de una revisión donde la parte se sometió al trámite administrativo y pide la revisión y por tanto en el marco de funcional del art. 2 de la ley 17348 que fija el domicilio de la comisión Médica que intervino como jurisdicción del órgano jurisdiccional lo que difiere de la normativa procesal provincial. Este es el criterio seguido por la Corte provincial al sostener que es competente para revisar la decisión de la Comisión Médica, el tribunal del trabajo donde se halla situado el organismo administrativo³¹.

Ello más allá de situaciones particulares que pueden justificar la modificación de la regla que es una cuestión absolutamente casuística como el precedente «Pereyra»³².

30 Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires Marchetti Jorge Gabriel c/ Fiscalía de Estado de la Provincia de Buenos Aires s/ Accidente de trabajo - acción especial S 13 de mayo de 2020 MJ-JU-M-125451-AR | MJJ125451

31 Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires Soria Alejandro Daniel c/ La Segunda Aseguradora de Riesgos del Trabajo S.A. s/ Accidente de trabajo-acción especial 1- nov-2021 MJ-JU-M-135096-AR | MJJ135096 | MJJ135096

32 Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires «Pereyra, Marcelo Adolfo contra Experta ART S.A. Enfermedad profesional» S 30/12/2021

Ahora bien, ello no impide que el actor podrá iniciar la acción conforme las reglas de la ley 15.057 (a diferencia de la ley 11.653 no puede realizarlo en cualquier lugar de la provincia conforme la introducción del último párrafo del art. 3 de la nueva ley que se verá más adelante) y si es consentida por la demandada el tribunal debe admitir la prórroga.

Si se plantea la excepción se deberá resolver cuál de las normas considera aplicable y por tanto que juez resulta competente. En caso de contienda negativa de competencia la SCBA resolverá y fijará un criterio definitivo.

Finalmente, dado que el proceso es de conocimiento y pleno considero que no se aplica la Acordada 2212/87 y en caso de haber más de una tribuna en la jurisdicción se deberá sortear por la mesa receptora de expedientes. Ello más allá que algunas receptorías hacen remitir los expedientes conforme esta acordada de la Corte por asimilar el proceso al art. 57 de la ley 11.653 ahora artículo 84 de la ley 15.057

Finalmente, si el trabajador hubiera iniciado algunas de las acciones previstas en la Resolución 899-E/17 cabe preguntarse si debe o no acumularse en caso del proceso de revisión previsto en el art. 2 J de la ley 15.057. Dado que las legitimidades pasivas son distintas y las pruebas también podrían no acumularse las causas, aunque no queda claro cómo se haría la reformulación del IBM conforme lo previsto en la Resolución 899-E/17.

Finalmente destaco que el artículo 102 —en concordancia con la norma federal— establece que en la determinación del daño deberán intervenir las Asesorías Periciales departamentales y hasta tanto estas sean operativas intervendrán los peritos médicos de lista. Me parece que aquí lo excepcional se tornará por bastante tiempo la regla dado que las asesorías no tienen estructura para poder intervenir en la cantidad de trámites que razonablemente se tramitarán en cada departamento judicial. Es más, una expresión de deseos del legislador que algo realizable en tiempo inmediato y hasta diría mediato.

El análisis de la competencia de las cámaras en el contexto actual resulta de abstracto tratamiento.

Ahora bien, los tribunales de trabajo deberán intervenir en grado de apelación, en las resoluciones dictadas por la Comisión Médica Central, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2º tercer párrafo, de la Ley 27.348 Complementarla de la Ley de Riesgos del Trabajo, o la que en el futuro las reemplace.

Este procedimiento en la nueva ley procesal remite el recurso no dice revisión como en el caso del proceso a las normas del recurso de apelación previsto en los arts. 71 a 74 de la ley procesal que no fueron considerados operativos en la Resolución SCD 1840/24.

En tal sentido no parece adecuado —conforme el espíritu de la ley— habilitar en este caso el proceso de revisión de carácter pleno. En tal caso se requerirá una norma complementaria que establezca el procedimiento conforme lo dispuesto por la normativa de la SRT.

III. LOS SUPUESTOS DE COMPETENCIA PREVISTOS EN LA LEY

Bien analicemos seguidamente los supuestos regulados en la ley de competencia previstos en el artículo 3 de la misma.

a) *Ante el Juzgado del lugar del domicilio del demandado;*

El domicilio fija la competencia territorial de la demanda.

A partir de la sanción del Código Civil y Comercial vigente desde el 1 de agosto de 2015 es trascendental —entre tantas otras— sus modificaciones para comprender su incidencia en los procesos laborales.

En cuanto a la persona humana —antes denominada persona física— se establece en el artículo 73 del CCyC que la persona humana tiene domicilio real en el lugar de su residencia habitual. Si ejerce actividad profesional o económica lo tiene en el lugar donde la desempeña para el cumplimiento de las obligaciones emergentes de dicha actividad.

Es decir, la demanda deberá notificarse inicialmente en el establecido en el segundo párrafo —lugar de cumplimiento de sus obligaciones de la actividad— para, eventualmente, ante el fracaso de la misma, notificar en el de residencia habitual prescripto en el primer párrafo de la norma. Ahora bien, en caso de múltiples demandados es clara la jurisprudencia—aún dictada con la ley 11.653 sigue vigente porque no hay prórroga sino elección de la competencia— que uno de los domicilios de los demandados establece la misma a elección del actor.

Así, si el dependiente optó por promover la acción ante la justicia laboral con competencia en la ciudad donde tiene su domicilio una de las empresas demandadas y que —además— constituyó uno de los lugares en los cuales se desarrolló el débito laboral, dichos extremos, que no fueron controvertidos, bastan a los fines de fijar la jurisdicción según el territorio, basada en la facultad de opción que la legislación procesal confiere al trabajador³³.

En igual sentido, se ha sostenido que si el dependiente optó por promover la acción ante la justicia laboral con competencia territorial en la ciudad donde tiene su domicilio la aseguradora demandada, dicho extremo, que no fue controvertido, basta a los fines de fijar la jurisdicción según el territorio, basada en la facultad de opción que la legislación procesal confiere al trabajador³⁴.

Un tema vinculado a esta norma es el acto procesal de notificación de la demanda.

La misma es un acto jurídico de emplazamiento procesal que, como regla, debe formalizarse entre personas capaces sin perjuicio que el nuevo Código Civil y Comercial ha

33 SCBA LP RI 116499 | 07/12/2011 Dalbis, Leandro Damián c/Trans Fal S.A. y ot. s/Despido.

34 SCBA LP RI 118261 | 27/08/2014 Milanesio, María Eugenia contra Torrano, Roberto José y otro/a. Accidente de trabajo

incluido importantes modificaciones y aún la incorporación de la figura del adolescente (trece-dieciocho años) como parámetro distintivo en la esfera de la intimidad, así como la eliminación de la categoría menor adulto, no llegan a afectar la noción de incapacidad con relación a los actos patrimoniales, que se mantiene, en principio, con la finalidad de asegurar la protección de estas personas (art. 26 C.C.C.N.)³⁵.

El acto de la notificación de la demanda reviste así particular importancia, pues de su regularidad depende la válida constitución de la relación procesal y la efectiva vigencia del principio de bilateralidad y consecuentemente la garantía constitucional del debido derecho de defensa en juicio.

Por otro lado, la notificación de la demanda establece un límite temporal para transformar la misma y asimismo uno cualitativo que determina hasta qué punto pueda admitirse que una demanda se transforme sin convertirse en una «nueva demanda».

Por tanto, solo se admite la ampliación de la demanda posterior a la notificación por motivos solo cuantitativos.

Uno de los problemas recurrentes es las dificultades en notificar la misma.

El actor puede, ante el fracaso de la diligencia, denunciar un nuevo domicilio o solicitar, si tiene conocimiento que ese es el domicilio del demandado, que la notificación se haga en dicho lugar asumiendo las consecuencias de una eventual nulidad³⁶.

La jurisprudencia ha sostenido que la modalidad de notificar «bajo la responsabilidad» reglamentada en el artículo 189 de la Acordada 3397/08 de la parte, sin exigir del interesado la previa demostración de que en el domicilio indicado vive efectivamente el emplazado, ha sido admitida en la convicción de que se ha de actuar con la rectitud y buena fe que debe presidir el ejercicio de las acciones judiciales; especialmente cuando se trata de la citación del demandado, acto de trascendental importancia en el proceso desde que guarda estrecha vinculación con la garantía constitucional de la defensa en juicio. Si resultare falsa la afirmación de la parte que dijo constarle que en el lugar indicado vivía el destinatario de la notificación practicada bajo su responsabilidad, corresponde anular a costa del peticionante todo lo actuado con posterioridad³⁷ claro que siempre esa responsabilidad en costas en el marco de la ley 12.200.

Luego, intentada y fracasada la notificación en ambos domicilios, el interrogante es donde procederá la eventual notificación «bajo responsabilidad de la parte actora» dada la obligación que los códigos asignan a los jueces de evitar nulidades.

35 CC0003 SM 82686 I-360/2023 I 15/11/2023 DE FRANCESCO, MARCELO JORGE Y OTRO/A C/ CORREIA, LEONARDO ADRIÁN S/ DAÑOS Y PERJ. AUTOM. C/ LES. O MUERTE (EXC. ESTADO)

36 Conf. art. 339 última parte Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, Art. 338 última parte del Código Procesal Civil y Comercial de la Prov. de Bs. As. Reglamentado por la SCBA en Acordada 3397/08 en arts. 187, 189, 190,191.

37 CSJN Cerecedo Schettini, Susana B. c/Evans, Eduardo G. y Otro S27-08-1996

En tal sentido, dejando a salvo el criterio de cada magistrado, me parece que la notificación efectuada de esta manera deberá realizarse en el domicilio real como «persona humana» a fin de extremar las medidas tendientes a evitar las nulidades.

Ello así, dada la volatilidad de muchos domicilios comerciales y la mayor permanencia —como principio, es claro que no siempre es así— del domicilio real que permitirá en principio mejores elementos probatorios para las partes frante al planteo de una nulidad de notificación.

Por otro lado, lo dispuesto por el inciso c) del artículo 74 del CCyC, en cuanto dispone que se considera domicilio legal, en el caso de los transeúntes o las personas de ejercicio ambulante, como los que no tienen domicilio conocido³⁸, lo tienen en el lugar de su residencia actual facilita el planteo previo en cuanto a que si no se puede establecer un domicilio el lugar de residencia será suficiente a los efectos de proceder a la notificación de la demanda. En este sentido, retomando el discurso inicial, esta residencia tendrá también el efecto de fijar competencia territorial de la causa. Adviértase que sólo procede esta regla en ausencia de domicilio conocido lo cual le asigna un carácter residual y subsidiario al planteo antes efectuado

En cuanto a las personas jurídicas la nueva normativa establece que en su artículo 152 del CCyC que su domicilio es el fijado en sus estatutos o en la autorización que se le dio para funcionar. La persona jurídica que posee muchos establecimientos o sucursales tiene su domicilio especial en el lugar de dichos establecimientos sólo para la ejecución de las obligaciones allí contraídas. El cambio de domicilio requiere modificación del estatuto. El cambio de sede, si no forma parte del estatuto, puede ser resuelto por el órgano de administración.

Así, la norma habilita la competencia en el domicilio que figura en sus estatutos o de la sucursal vinculada con la prestación de servicios del actor.

En cuanto a la notificación “bajo responsabilidad” parece adecuado – conforme era habitual en el tribunal donde prestaba servicios como juez – que la misma se produzca en el domicilio fijado en los estatutos que inhibe cualquier planteo eventual de nulidad de la misma conforme el precedente “Acher”³⁹.

En dicha causa la Procuradora Fiscal de la Nación explicó que al tratarse de una sociedad comercial debe tenerse en cuenta que se tendrán por válidas y vinculantes para la sociedad todas las notificaciones efectuadas en la sede inscripta (v. artículo 11.2, párrafo 2º de la Ley N° 19.550). Es decir, que el domicilio social inscripto es el lugar que la ley presume iure et de iure como lugar de residencia, el que subsiste hasta tanto no se modifique y se proceda a la correspondiente inscripción en el registro. En otras palabras, es en el domicilio inscripto donde debe cursarse el emplazamiento a juicio de una sociedad regularmente constituida (artículo 11, inciso 2º, de la Ley de Sociedades

38 ARTÍCULO 76.- Domicilio ignorado. La persona cuyo domicilio no es conocido lo tiene en el lugar donde se encuentra; y si éste también se ignora en el último domicilio conocido.

39 CSJN S 12/7/2012 Acher, María Laura y otros c/ Aderir SA y otros s/ medida cautelar»,

Comerciales). Estas conclusiones son perfectamente aplicables con la nueva normativa prevista en la reforma.

Se ha sostenido que su principio básico que toda notificación de la iniciación de un proceso debe hacerse en el domicilio real (art. 73, C.C.C.N). Y tratándose de una sociedad, el lugar que se denuncia como su domicilio en el contrato o estatuto social con su calle, número y ciudad o localidad tiene el carácter de domicilio legal conforme lo dispuesto por los artículos 74 y 152 del Código Civil y Comercial de la Nación⁴⁰.

Así, hasta tanto la sociedad comunique a la Dirección Provincial de Personas Jurídicas, el cambio de su domicilio social, las notificaciones efectuadas en el que se encuentra inscripto son válidas, aún en el supuesto que de hecho ya no esté allí»⁴¹ la expresa normativa en tal sentido al reglamentar expresamente la notificación bajo responsabilidad es una solución razonable.

Mucho más aún cuando se ha sostenido que en principio, la notificación del traslado de la demanda iniciada contra una sociedad comercial debe ser efectuada en su domicilio legal, es decir, en el inscripto que resulta del contrato social y del que la ley presume es su lugar de residencia (art. 11 inc. 2º, párr. 2º ley 19.550, y art. 90 Código Civil), pudiendo considerarse válidas y vinculantes para la sociedad las notificaciones allí cumplidas.

En igual sentido se ha afirmado que «el domicilio se configura por el lugar que la ley instituye como asiento de los sujetos para la producción de determinados efectos jurídicos. En lo que respecta a las personas jurídicas es el fijado en sus estatutos o modificaciones. Sin embargo, la mayoría de los autores y de los precedentes jurisprudenciales coinciden en estimar que la sede social inscripta constituye un domicilio legal en los términos del art. 90 del Código Civil (152 del CCyC), de modo tal que cualquier notificación que allí se practique resulta válida en tanto se reputa que allí reside la sociedad y de ello no se admite prueba en contrario⁴²».

Sin embargo, se ha sostenido también que la ficción legal, que supone la subsistencia del domicilio social inscripto en sede administrativa, hasta tanto no se altere en legal forma tal registración, no puede ser llevada al extremo de ignorar los datos de la realidad objetiva acreditados en la causa, pues aquélla supone siempre la buena fe⁴³.

40 CC0202 LP 124765 315 I 23/11/2018 «POLITO OSCAR ALBERTO Y OTROS C/MAKY SA Y OTROS S/ ESCRITURACION»

41 CC0102 MP 94596 RSI-561-95 I 6-7-1995 Nicolás Ras y cía S.R.L. c/ San Pedro S.A. s/ Cobro de pesos

42 CC0102 MP 174957 313-S S 17/11/2022 Juez MONTERISI (SD) Carátula: RICHARD MONICA PAMELA C/ SERVICIOS Y PRODUCTOS PARA BEBIDAS REFRESCANTES SRL S/ RECLAMO CONTRA ACTOS DE PARTICULARES

43 CC0201 LP 107052 RSI-208-6 I 27-9-2006 IMACOVA S.A. c/ MAKY S.A. s/ Cobro ejecutivo; CC0201 LP 109858 RSI-167-8 I 26-6-2008 Palacios Orme, Clementina Esther c/ Lomas de Monte Grande SCA s/ Escrituración; CC0001 AZ 53089 RSI-100-9 I 7-5-2009 Occhi Maria del Carmen y otro c/ Pessino, Mario Oscar y otros s/ Cobro de pesos - Incumplimiento de contrato; CC0001

En el caso de más de un demandado es doctrina legal de la Corte que si el dependiente optó por promover la acción ante la justicia laboral con competencia en la ciudad donde tiene su domicilio una de las empresas demandadas y que —además— constituyó uno de los lugares en los cuales se desarrolló el débito laboral, dichos extremos, que no fueron controvertidos, bastan a los fines de fijar la jurisdicción según el territorio, basada en la facultad de opción que la legislación procesal confiere al trabajador (art. 3, ley 11.653)⁴⁴.

Asimismo, en caso de que la demandada sea una aseguradora de riesgos del trabajo si el dependiente opta por promover la acción ante la justicia laboral con competencia territorial en la ciudad donde tiene su domicilio la aseguradora demandada, dicho extremo, en caso de no estar controvertido, basta a los fines de fijar la jurisdicción según el territorio, basada en la facultad de opción que la legislación procesal confiere al trabajador (art. 3, ley 11653)⁴⁵.

b) *Ante el Juzgado del lugar de prestación del trabajo.*

Este supuesto plantea problemas cuando el trabajador ha prestado tareas en diversas jurisdicciones. Si fueran sucesivas correspondería la última. Ahora cuando fueran múltiples choferes ómnibus, transporte de causales, viajantes de comercio no hay doctrina legal de la corte y por tanto dependerá del criterio del tribunal interviniente para que acepte o no su jurisdicción⁴⁶.

c) *Ante el Juzgado del lugar de celebración del contrato de trabajo.*

En general se presume que el contrato fue celebrado donde el actor comenzó a prestar tareas⁴⁷ aunque esto no ocurre necesariamente. La parte puede invocar un lugar de celebración que controvertido por la demandada deberá ser acreditado por quien invoca la existencia del mismo para justificar la competencia del juez donde ha iniciado la acción.

Si la demanda es deducida por el empleador deberá entablarse ante el Juzgado del lugar del domicilio del trabajador.

En caso de la demanda iniciada por el empleador caben las reflexiones en cuanto a persona humana efectuadas previamente. El empleador podrá justificar la misma si surge

SM 59774 RSI-447-7 | 11-12-2007, Reynoso, Irma del Valle c/ Clinica Privada San Nicolás y otros/ Daños y perjuicios

44 SCBA LP RI 116499 | 07/12/2011 Dalbis, Leandro Damián c/Trans Fal S.A. y otros/Despido.

45 SCBA LP RI 118261 | 27/08/2014 Milanesio, María Eugenia contra Torrano, Roberto José y otro/a. Accidente de trabajo

46 Sosa Aubone, Ricardo Daniel, Ley de Procedimiento laboral de la Provincia de Buenos Aires - Comentada y anotada - Tomo I, Editora Plantense, la Plata, pág. 171/172

47 Sosa Aubone, ob sit, pág. 172

de la declaración jurada del trabajador en el legajo de personal si se comprometió a notificar su eventual modificación.

d) *La competencia territorial de la Justicia Provincial del Trabajo es improrrogable.*

En el ámbito de la administración de justicia provincial, la ley 5.827 (Orgánica del Poder Judicial) en su art. 24 adoptó para los tribunales del trabajo un esquema de organización departamental signado por la descentralización territorial, principio, a la par, especialmente considerado en la Constitución de la Provincia de Buenos Aires del año 1994 respecto de ciertos fueros.

El art. 26 de la misma ley distribuye la competencia en razón del territorio de dichos órganos jurisdiccionales. Es perceptible el propósito de brindar al trabajador la más eficaz accesibilidad a la justicia, algo que desde hace décadas distingue al régimen procesal laboral, como se desprende del texto del art. 3 de la ley 11.653 replicado por su par de la ley 15.057 que lo faculta a acudir a aquel próximo al domicilio del demandado, al de la prestación del trabajo, o al del lugar de celebración del contrato, en una evidente manifestación del principio protectorio en el firmamento adjetivo del fuero⁴⁸.

Este último párrafo introducido con la reforma es coincidente con el artículo 19 de la ley 18.345⁴⁹ y por cierto genera alguna controversia con el artículo 6 de la ley que acepta una suerte de prórroga tácita por materia —que ya estaba incluida en la ley 11.653— no prevista en esta norma.

Es bastante particular la situación e inconsistente una solución donde las partes puedan consentir un juez incompetente por materia, que claramente no tiene facultad de decir derecho —«jurisdicció»— en el acuerdo del senado para esa área del derecho y no por territorio, cuando si está habilitado a expedirse sobre esas áreas temáticas de la normativa.

Es mucho más ilógica la prórroga por materia que por territorio.

Ahora bien, también es cierto que a partir de esta norma la doctrina leal de la Corte referida a la prórroga tácita de competencia territorial y la imposibilidad de los jueces de declararse de oficio incompetentes⁵⁰ debería quedar sin efecto dada la contundencia de la normativa.

48 SCBA LP L 125826 S 30/12/2021 Pereyra, Marcelo Adolfo contra Experta ART S.A. Enfermedad profesional

49 ARTICULO 19. - Improrrogabilidad. La competencia de la Justicia Nacional del Trabajo, incluso la territorial, será improrrogable.

50 SCBA LP RI 121177 I 20/09/2017 Dell'Orto, Roberto Carlos contra Asociart SA ART. Accidente in-itinere; SCBA LP RI 121184 I 20/09/2017 Valenzuela, Claudio Antonio contra Provincia A.R.T. S.A. Enfermedad profesional; SCBA LP RI 121096 I 29/08/2017 Luna, Javier Omar contra Federación Patronal Seguros S.A. Accidente de Trabajo-Acción Especial; SCBA LP RI 120905 I 16/08/2017 Díaz, Enrique Javier contra Galeno A.R.T. S.A. Enfermedad Profesional.; SCBA LP RI

Luego en función de eventuales recursos la doctrina legal de la SCBA es que la resolución del tribunal del trabajo que rechaza la excepción de incompetencia y se declara competente para seguir entendiendo en la causa, no reviste carácter de definitiva en el concepto del art. 278 del Código Procesal Civil y Comercial, desde que no pone fin al litigio ni hace imposible su prosecución, no advirtiéndose la configuración de una situación de excepción a dicha regla general⁵¹.

La excepción a la regla es la decisión que admite la excepción de incompetencia debe considerarse como asimilable a una definitiva cuando se encuentra en juego la posible atribución de competencia a un juez extraprovincial⁵² por lo que en este caso se habilita el recurso de inaplicabilidad de ley dado que en este caso el juez de quedar firma la resolución debe archivar la causa sin más trámite.

En este sentido, no corresponde remitir la causa al juez que se considera territorialmente competente a diferencia del caso anterior donde se remite a la competencia territorial de la provincia que se considera que debe intervenir.

Ahora bien, las decisiones dictadas en materia de competencia no revisten carácter definitivo en la medida que no atribuyan el conocimiento de la causa a una jurisdicción extraprovincial o se pronuncien sobre la naturaleza de la relación jurídica que vincula a las partes o sobre la suerte o existencia del derecho de fondo⁵³.

Por tanto, la vía recursiva en este caso se agotará en la Cámara territorial respectiva en su momento y hasta tanto ella no se ponga en funcionamiento ante el tribunal de trabajo competente.

121090 I 16/08/2017 Escobar, Néstor Martin contra Galeno A.R.T. S.A. Enfermedad Profesional. SCBA LP 120991 I 05/07/2017 Ramírez, Fabián Alfredo contra provincia A.R.T. S.A. .Enfermedad profesional; SCBA LP RI 120839 I 28/06/2017 Herrera, Carlos Gabriel contra Hernández, Juan Carlos y otro/a. Despido; SCBA LP RI 120954 I 14/06/2017 Valor, Hugo Clemente contra Swiss Medical A.R.T. S.A. Enfermedad Profesional. SCBA LP RI 120471 I 21/12/2016 Fruto, Marcelina contra Bergese, María Celia. Despido; SCBA LP RI 119221 I 30/09/2015 Ibarra, Heriberto contra Provincia A.R.T. S.A. Enfermedad Profesional; SCBA LP RI 119222 I 30/09/2015 Noriega, Daniel Alfredo contra Galeno A.R.T. S.A. Enfermedad Profesional.

51 SCBA LP L 67927 S 03/08/1999 Marcolin, Carlos Hugo c/Municipalidad de Bahía Blanca. Centro de Salud Municipal Dr. Leonidas Lucero s/Accidente de trabajo

52 SCBA LP RI 120489 I 14/02/2018 Ibarra, Nora Beatriz contra Obra Social de la ciudad de Buenos Aires y otro/a. Despido; SCBA LP L. 118650 S 23/11/2016 L. ,M. N. y o. contra T. L. S. S. Y o. A. d. t. - a. e. SCBA LP L 115653 S 06/03/2013 Torres, Mariano P.I. c/Procesadora Integral Argentina S.A. s/Despido

53 SCBA LP L 117445 S 08/04/2015 Municipalidad de Bragado contra Millares, Roberto Aníbal. Exclusión de garantía sindical; SCBA LP L 109402 S 04/05/2011 Cuellar, Marcela Rosaura c/ Emilio Romano y Compañía S.R.L. y otro s/Enfermedad profesional

IV. BREVÍSIMAS CONCLUSIONES

La nueva regulación establecida en la ley 15.057 tanto jurisdicción como en competencia manteniendo en lo sustancial las disposiciones de la ley 11.653 introduciendo no demasiadas modificaciones siendo la más trascendente la posibilidad de declararse incompetente por territorio de oficio. Ello dejará de lado la doctrina legal de la Corte en cuanto sostiene hasta hoy que, siendo la competencia territorial prorrogable en asuntos patrimoniales, el juez ante quien ha sido presentada la demanda no puede inhibirse de oficio⁵⁴.

La posibilidad de declararse de oficio incompetente, más allá de la implementación definitiva de la doble instancia prevista en la ley 15.057, está vigente a partir del 3 de julio de 2024 dado lo establecido por la Suprema Corte en la Resolución 1840 del 2 de julio lo que implicará un cambio sustancial a las prácticas seguidas por los tribunales de trabajo hasta la fecha.

54 SCBA LP RI 123816 I 14/08/2019 González, Mauricio Omar contra Provincia ART SA. Accidente de Trabajo-Acción Especial; SCBA LP L. 119711 S 02/11/2016 Lozano, Ricardo Rogelio contra Mirasso SRL. Despido



El rol de los principios generales del derecho del trabajo en el procedimiento laboral de la jurisdicción de la Provincia de Buenos Aires como garantes de la tutela de los derechos de las personas que trabajan

POR ALDANA FABICHE¹

MJ-DOC-18008-AR | MJD18008

Sumario: I. Introducción. II. Un fuero especial para la efectividad de los derechos de los trabajadores. III. Los principios generales del derecho del trabajo y el procedimiento laboral. IV. El producto del proceso. La sentencia y los principios generales del derecho del trabajo. V. A modo de síntesis.

I. INTRODUCCIÓN

El Colegio de Abogados de la Provincia de Buenos Aires le encomendó en el año 2017 a una comisión especial, integrada por representantes de todos los Colegios de Abogados de la jurisdicción la elaboración del anteproyecto de reforma a la ley de procedimiento laboral 11.653.

Partiendo del análisis de las distintas realidades departamentales, se procuró reformular la práctica del procedimiento de las causas laborales a fin de garantizar el derecho a la

¹ Abogada Laboralista. Directora del Instituto de Derecho del Trabajo del Colegio de Abogados de Quilmes. Representante del Colegio de Abogados de Quilmes ante la Comisión del COLPROBA de Reforma de la ley 11.653.

tutela judicial efectiva de las personas que trabajan, dando respuesta a directivas constitucionales y convencionales².

Es de destacar, que desde esta comisión se confrontó cada una de las normas que integró el anteproyecto con los principios generales del derecho del trabajo tanto en su aspecto sustancial como formal, descartando aquellas normas que se contraponían a ellos.

El día 27 de noviembre de 2018 fue publicada en el boletín oficial de la provincia de Buenos Aires la nueva ley de procedimiento laboral en la jurisdicción, ley 15.057.

Esta norma, conforme estableció el artículo 104, debió haber entrado en vigencia el primer día hábil de febrero de 2020, sin embargo esto no ocurrió debido a que por la resolución número 3199 del 4 de diciembre de 2019 la Suprema Corte de Justicia Bonaerense estableció que la nueva norma procesal no sería operativa, con excepción de los artículo 2 inciso J Y 104 de la misma.

A raíz de ello el procedimiento en la jurisdicción quedó regido por una ley procesal derogada hasta el día 3 de julio de 2024 en que el máximo órgano judicial provincial por resolución número 1840 dispuso la efectiva aplicación de la ley 15.057 con excepción de los artículos:7, 22, 71 al 81 inclusive, 87 y 90 al 102 inclusive.

No se puede soslayar que, desde el momento en que la ley debió entrar en vigencia hasta el momento de su efectividad parcial, han pasado distintos acontecimientos: no solo el mundo debió sobrelevar una pandemia³, sino también que a nivel nacional desde el mes diciembre de 2023 hasta la actualidad el derecho del trabajo ha sido objeto las reformas más regresivas que ha habido en la historia de la disciplina en nuestro país⁴.

Atendiendo a la etapa actual de la disciplina, en la que se han introducido reformas sustanciales regresivas que contradicen al derecho del trabajo al marchar en contramano de sus principios fundantes, aumentando en lugar de atenuar las desigualdades que de ordinario supone la relación de trabajo subordinado, en estas líneas intentaré fundar

2 Surge de la exposición de motivos del anteproyecto por la Comisión de reforma de la ley 11.653 la necesidad de adecuar el procedimiento laboral a las normas constitucionales y convencionales.

3 El 11 de marzo de 2020 la OMS declaró el brote del Coronavirus como una pandemia Covid-19- SARS-CoV-2. A raíz de ello se dictaron en nuestro país diversas normas de emergencia sanitaria que impusieron el confinamiento de la población debido a situación sanitaria en algunos de los Tribunales de los distintos departamentos judiciales de la provincia de buenos aires se comenzaron a tomar audiencia en forma remota como así también a grabar las mismas. El registro de la prueba oral que estaba previsto en el art. 56 de la ley 15.057.

4 El 20 de diciembre de 2023 el Poder Ejecutivo Nacional dicta el DNU 70/2023 disponiendo en el título IV Trabajo una de la reforma más regresiva de la disciplina para la tutela de los derechos de las personas que trabajan en relación de dependencia. El 8 de julio de 2024 es sancionada la ley 27.742 denominada: «Bases y Puntos de Partida para la libertad de los argentinos» que en su Título V llamado: «Modernización Laboral» recepta parte de las modificaciones impulsadas por el DNU 70/2023 extinguiendo derechos sustanciales que se encontraban en el patrimonio de las personas que trabajan en relación de dependencia.

que los principios generales del derecho del trabajo han de aplicarse en el procedimiento laboral como garantía de la tutela judicial efectiva de las personas que trabajan bajo relación de dependencia.

II. UN FUERO ESPECIAL PARA LA EFECTIVIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Es el fuero del trabajo el escenario adecuado para que se resuelvan los conflictos que surgen como consecuencia de las desigualdades existentes en la relación social laboral.

El artículo 1 de la ley 15.057 deja sentado que el procedimiento laboral ha de ajustarse al principio de efectividad de los derechos sustanciales. Este principio hace a la esencia del procedimiento laboral e impone responder a un derecho garantizando a quienes trabajan en relación de dependencia el pleno goce del mismo⁵.

La norma capta la finalidad social del proceso laboral, que es la tutela judicial efectiva de los derechos de las personas que trabajan garantizando este derecho, conforme al paradigma constitucional de protección de los derechos humanos fundamentales. El derecho a la tutela judicial⁶ efectiva es a obtener un servicio integral de justicia, es la garantía al acceso inmediato a la jurisdicción a fin de obtener una solución justa y efectiva.

A promover la actividad jurisdiccional, a la acción, al proceso ante un fuero especializado en la disciplina a fin de obtener una resolución del conflicto a través de una sentencia judicial dictada en tiempo razonable⁷, fundada en derecho, que permita efectivizar aquellos derechos que hubieran sido vulnerados a la persona que trabaja, sujeto de preferente tutela constitucional.

5 Cañal, Diana Regina, «El fenómeno del desajuste entre los paradigmas normativos e interpretativos en el Derecho. El caso de los derechos humanos fundamentales en América Latina. La cuestión del trabajo y los problemas procesales. I Semirario Internacional de Direito do Trabalho e Processual do Trabalho: Dilemas da «Globalizacao, Direitos Fundamentais, Direitos Humanos à Acceso a Justicia».

6 A través del beneficio de gratuidad consagrado en el artículo 25 de la ley 15.057 se concreta el principio de gratuidad del proceso que es la primera expresión del derecho a la tutela judicial efectiva.

7 La Corte Interamericana de Derechos Humanos el 09/06/2020 condenó en el caso: «Spoltore vs. Argentina por la violación de los artículos 8.1 y 25 en relación con el artículo I.I y el artículo 26 en relación con los artículos 8, 25y I.I de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en virtud excesivo plazo en que se incurrió hasta alcanzar la sentencia. Cabe destacar el voto concurrente razonado del Dr. Ferrer Mac Gregor Poisot en el que deja expresamente sentada la obligación de los Estados contratantes: «organizar su sistema judicial para que sus tribunales puedan garantizar a todos el derecho a obtener una decisión final sobre las controversias relacionadas con sus derechos y obligaciones civiles en un tiempo razonable y que esto cobra especial relevancia en aquellos casos donde existen disputas laborales, las que son de especial importancia para el trabajador y, por tanto deben resolverse en una velocidad muy particular».

Esta eficacia va a depender de la posibilidad de cumplimiento de las resoluciones que se dicten en el marco del proceso. Es a través de la norma de procedimiento y en el marco del proceso laboral en el que se han de establecer todos los mecanismos necesarios para que las sentencias puedan hacerse efectivas, pues de lo contrario se convertirán en meras declaraciones, que en el aspecto factico vuelven a convalidar la desprotección de las personas que trabajan⁸.

III. LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y EL PROCEDIMIENTO LABORAL

Los principios generales del derecho del trabajo tienen como función esencial la de constituir un patrimonio indisponible de derechos para quienes integran esa clase social, orientando a la protección de un estado sobre el que sólo se puede operar para mejorar la condición de ellos, impidiendo que se ahonde la desprotección existente en esta realidad material, cada uno de ellos asume una imprescindible tarea para asegurar los fines protectores que caracterizan a la especialidad⁹.

Estos principios no pueden ser desconocidos en el marco del procedimiento la y deben operar en el proceso laboral:

a.- El Principio Protectorio:

Consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución nacional es un imperativo dirigido a todos los operadores jurídicos para que en la regulación de las relaciones laborales o en la aplicación de las disposiciones referentes a ellas prevalezca siempre el criterio de preservación al amparo de la persona que trabaja de manera subordinada. En su primera el artículo establece: «El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes».

8 A través de la regulación de las medidas cautelares (artículos 18 a 23 de la ley 15.057) se consagra el principio de protección de la persona trabajadora asegurándole mayor efectividad y celeridad en el acceso a sus derechos. Se ha procurado evitar o disminuir el riesgo de que determinados daños no puedan repararse en la sentencia. Entre ellas se pueden destacar la posibilidad de hacer efectivo el embargo preventivo sobre las cuentas bancarias del deudor (artículo 19), o también lograr nuevas medidas cautelares aun existiendo otras medidas previas, las que sólo podrán levantarse una vez tratabadas las nuevas (artículo 20). Como así también las medidas de innovar (artículo 21) facultando al juez a resolver en plazos abreviados una prestación de tutela inmediata.

9 F. Javier Munillo Torrecilla y Reyes Hernández Castillas, «Hacia un Concepto de Justicia Social», Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (2011)- Volumen 9, Número 4.

Este principio que irradia todas las parcelas del derecho del trabajo, incluso la procesal, predica la defensa del valor humano presente en el trabajo subordinado, desde la perspectiva de la dignidad de la persona que trabaja.

Asimismo, impone un límite en las relaciones del trabajo, ordenando los vínculos con el objeto de resguardar al sujeto más débil de la relación compensando la desigualdad que padece.

El principio encuentra su expresión normativa a través de reglas instrumentales que compensando las desigualdades reales socio-económicas introducen desigualdades jurídicas a favor de la persona que trabaja, estas son: la regla de la norma más favorable, la regla del indubio pro operario y la regla de la condición más beneficiosa las cuales le imponen al magistrado del trabajo que sin dejar de ser imparcial abandone su neutralidad a fin de poder tutelar los valores que se encuentran en juego que derivan de la dignidad de las personas que trabajan en relación de dependencia, de la naturaleza alimentaria y/o asistencial y requieren su pronunciamiento.

b.- El procedimiento laboral como garante del principio de justicia social:

El concepto de justicia social es el de un proyecto dinámico, nunca completo, acabado o alcanzado «una vez y para todos», siempre está sujeto a la reflexión y mejora¹⁰.

Este principio inspira al derecho del trabajo; su función es lograr la eliminación de la injusticia institucionalizada, garantizando igual dignidad para todos, entendiendo que la política de la diferencia obedece a que cada uno es reconocido por su particularidad.

En el preámbulo de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo quedó expresamente establecido que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social¹¹ .

Esta norma ha emanado de los sentimientos de justicia y humanidad y de la aspiración de asegurar la paz permanente en el mundo, partiendo del diagnóstico de la existencia de condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, como consecuencia de ello se establece el proyecto del régimen de trabajo que deben adoptar las naciones que es el «realmente humano».

Se entiende por régimen de «trabajo humano» aquel que reconoce el garantiza el pleno goce y ejercicio de los derechos humanos fundamentales a quienes trabajan en relación de dependencia por su condición de «ser humano», concepto que no puede quedar escondido del concepto de «dignidad».

10 F. Javier Munillo Torrecilla y Reyes Hernández Castillas, «Hacia un Concepto de Justicia Social», Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (2011)- Volumen 9, Número 4.

11 Constitución de la Organización Internacional del Trabajo 1919. Artículo 11 LCT

El principio de justicia social ha de regir en el procedimiento laboral garantizando el acceso inmediato e irrestricto a la justicia y ha de operar a través restableciendo y asegurando la efectividad de los derechos que hubieran sido vulnerados a quienes trabajan en relación de dependencia.

c.- El Principio de Progresividad¹²:

Su función es limitar y reducir los niveles de desprotección social, procura disminuir progresivamente el estado de desposesión en que se encuentra el colectivo de personas que trabajan en relación de dependencia en el orden socioeconómico imponiendo el aumento sostenido y unidireccional de la tutela jurídica.

Este principio veda toda posibilidad de reducción regresiva de los derechos sociales de los trabajadores, por lo que ha de operar en el marco del proceso para invalidar todas aquellas normas que resulten regresivas.

Este principio cumple un rol fundamental al momento de dictar sentencia.

d.- El Principio de Indemnidad¹³:

Este principio garantiza que la persona trabajadora en relación de dependencia no sufra daños ni en su integridad física y/o espiritual ni en sus bienes, por lo que opera como un límite a la apropiación del trabajo ajeno.

Las herramientas procesales que rigen el procedimiento laboral han de operarse de modo en que se constituyan en garantes de la indemnidad de los trabajadores. En la instancia del proceso laboral este principio opera el restituyendo y/o indemnizando el derecho que ha sido vulnerado en el marco de la celebración, ejecución o extinción del contrato de trabajo.

12 Consagrado el artículo 75 inciso 22 y 23 de la CN, artículo 39.3 CPBA, artículo 2.1 PIDES: Establece la obligación de los Estados Partes de adoptar todas las medidas, en especial las legislativas, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos reconocidos. artículo 26 de CADH: Establece el compromiso de los Estados Partes a adoptar providencias internas e internacionales para lograr la plena efectividad de los derechos sociales. Observaciones generales aprobadas por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: artículo 21 No deben adoptarse, en principio, medidas regresivas en relación con el derecho al trabajo. Si deben adoptarse deliberadamente cualesquiera medidas regresivas, corresponde a los Estados Partes en cuestión demostrar que lo han hecho tras considerar todas las alternativas y que están plenamente justificadas, habida cuenta de la totalidad de los derechos enunciados en el Pacto y en el contexto del pleno uso de los máximos recursos disponibles por los Estados Partes.

13 Artículo 19 de la CN y artículo 39.3 de la CPBA.

e.- *Principio de Estabilidad*¹⁴:

Es la expresión del derecho del trabajo que comprende el derecho a no verse privado arbitrariamente del puesto de trabajo, impone imperativamente que el contrato de trabajo debe tener una duración continua e indeterminada, forjando la protección contra el despido injustificado.

La estabilidad en el vínculo contribuye a la eficacia de todos los derechos de las personas que trabajan. La norma constitucional establece la protección contra el despido arbitrario¹⁵ y la estabilidad de los empleados públicos y representantes gremiales.

Este principio, cuando por ejemplo la estabilidad hubiera sido vulnerada a través de un acto de despido sin que exista justa causa, ha de operar en el marco del procedimiento orientando al intérprete a fin de asegurar la protección que ordena la norma constitucional.

f.- *El Principio de Irrenunciabilidad*¹⁶:

Establece un orden público laboral imperativo e inderogable, restringe la autonomía y libertad contractual, ni aún con el concurso o voluntad de los trabajadores se pueden aceptar modificaciones en perjuicio a los derechos y créditos que derivan del contrato de trabajo.

En la parcela del derecho procesal del trabajo este principio a de materializarse en la irrenunciabilidad al fuero especial del trabajo y a los derechos y créditos que se derivan del contrato de trabajo que forman parte del patrimonio indisponible de las personas que trabajan.

La norma procesal contempla expresamente el instituto de la conciliación¹⁷ detallando expresamente las oportunidades en que puede tener lugar este instituto facultando a las partes a realizarla en cualquier momento y al juez a intentarla luego de la audiencia preliminar. Cabe tener presente que en este acto procesal el principio va a operar como límite, garantizando que en la conciliación no queden abarcados aspectos que impliquen la renuncia a derechos.

14 Artículo 14 de la CN y artículo 90 de la L.C.T.

15 El fondo o sistema de cese laboral consagrado en el artículo 96 de la ley 27.742 resulta contrario a la manda constitucional de protección contra el despido arbitrario.

16 Artículo 39.3 de la CPBA y artículo 12 de la L.C.T.

17 Artículo 30 de la ley 15.057

g.- Principio de Primacía de la Realidad¹⁸:

Es un principio antifraude, opera sobre los aspectos fácticos en los que se desarrolló el contrato de trabajo desactivando los mecanismos por los cuales se pretende evadir la aplicación de las normas laborales, de esta forma se hacen prevalecer los aspectos facticos-sustanciales sobre los jurídicos formales.

Este principio ha de ser el norte del proceso judicial, pues solo se puede asegurar la efectividad de los derechos sustanciales de las personas que trabajan que hubieran sido vulnerados al develar los verdaderos términos en los cuales se celebró, ejecutó y extinguió el contrato de trabajo.

Entiendo que este principio opera junto con el principio procesal de búsqueda de la verdad material, siendo captado en la norma procesal en el artículo 12 al otorgarle al magistrado amplias facultades de investigación pudiendo ordenar las medidas probatorias que estime pertinentes respetando los principios de congruencia, bilateralidad y defensa.

Este principio también ha de operar al momento de admitir los medios probatorios que se admitan en el proceso para acreditar los hechos controvertidos.

En el artículo 47 de la norma procesal se advierte el avance de los medios tecnológicos el legislador receptó de manera enunciativa los elementos de prueba que aportan los medios digitales y virtuales facultando al juez a admitir medios de prueba que no se encuentren previstos en la norma.

h.- Principio de Buena Fe¹⁹

Este principio general del derecho no ha de ser extraño al procedimiento laboral por lo cual le impone a las partes actuar conforme a este principio con lealtad, probidad y abstenerse de ejecutar cualquier acto contrario al mismo²⁰.

IV. EL PRODUCTO DEL PROCESO.LA SENTENCIA Y LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

El inicio 8 del artículo 4 de la ley 15.057 prescribe que las sentencias deben estar fundadas, bajo pena de nulidad, respetando la jerarquía de las normas vigentes y los principios de congruencia y progresividad.

18 Artículo 39.3 de la CPBA y artículos 14 y 21 de la LCT.

19 Artículo 9 del Código Civil y Comercial. Artículo 63 de la LCT.

20 El apartado d del inicio 5 del art. 8 establece dentro de las facultades de dirección del juez la de prevenir y denunciar todo acto contrario al deber de lealtad, probidad y buena fe. A su vez el apartado g le impone en caso de corresponder el deber de declarar la temeridad y/o malicia de los litigantes y/o profesionales intervenientes.

Esta norma dejando expresamente establecido el deber judicial de ejercer el control de convencionalidad y constitucionalidad, le impone al juez del trabajo el contenido de valor que ha de tener su sentencia.

Este valor no es otro que el respeto, reconocimiento y cumplimiento de los derechos humanos laborales reconocidos en el bloque constitucional federal conforme al principio de progresividad.

Corresponde hacer mención que en el anteproyecto de ley que fuera elaborado por la comisión de reforma del COLPROBA se dejaba expresamente establecido que las sentencias judiciales también debían estar fundadas en el principio de irregresividad y en los principios generales del derecho del trabajo.

El apartamiento del legislador a esta prescripción no puede convalidar la desatención y/o apartamiento de los magistrados del fuero de los principios del derecho del trabajo en el marco del procedimiento laboral como así tampoco en el dictado de la sentencia. Esta afirmación encuentra su fundamento no solo en que los principios han sido receptados en la norma constitucional nacional, la norma constitucional provincial y en el régimen de contrato de trabajo sino también porque existe un consenso técnico en la comunidad jurídica de que los principios generales del derecho del trabajo han de integrar y comprender las normas individuales que se dicten en el marco de un proceso laboral, pues es el único camino posible para hacer efectivos los derechos de las personas que trabajan que hubieran sido vulnerados en el marco del contrato de trabajo.

En virtud de ello desde mi punto de vista todo proyecto de sentencia judicial laboral, previo a su dictado, debe pasar por el tamiz de los principios generales del derecho del trabajo.

V. A MODO DE SINTESIS

La finalidad del proceso laboral no es otra que garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos de las personas que trabajan en relación de dependencia a fin de restituirles aquellos derechos que hubieran sido vulnerados.

Los principios generales del derecho del trabajo cumplen un rol fundamental a fin de garantizar la tutela de esos derechos, por lo que ningún operador jurídico debería apartarse de ellos.

A pesar de que el paradigma constitucional de protección de los derechos humanos laborales se encuentra plenamente vigente, las reformas regresivas introducidas al régimen del contrato de trabajo a partir del mes de diciembre de 2023 aseguran una mayor desprotección para la clase trabajadora que ha de reclamar por la tutela de sus derechos.

La realidad actual del derecho del trabajo nos obliga a repensar el procedimiento como el único garante de la tutela de los derechos de quienes trabajan en relación de dependencia y es en ese rol en el que el proceso ha de servirse de los principios generales del derecho del trabajo para cumplir con su cometido.



Un nuevo proceso laboral en la provincia de Buenos Aires. Algunos de sus institutos

POR ANALÍA V. GARCÍA¹

MJ-DOC-18030-AR | MJD18030

Sumario: I. La Ley 15.057. II. Los institutos operativos. III. El tercero jurídicamente vinculado. IV. La incontestación de demanda y la rebeldía. V. Los recursos operativos. VI. Conclusión.

I. LA LEY 15057

El 25 de octubre de 2018 fue sancionada la «nueva» ley de procedimiento laboral en la Provincia de Buenos Aires, su publicación se efectuó el 27 de noviembre de 2018, una posterior fe de erratas data del 2 de diciembre de 2018 y su vigencia del 3 de febrero de 2020, conforme lo establece el artículo 104.

En este sentido, el día 2 de febrero de 2020 fue el último que tuvo vigencia la Ley 11653 (Artículo 88 Ley 15057).

Sin embargo, seis años después nos referimos a la Ley 15.057, como la «nueva ley», y su antecesora continuó plenamente vigente hasta el día 3 de julio de 2024.

1 Abogada laboralista; Académica del Consejo de la Magistratura de la Provincia de Buenos Aires; Diplomada en Derecho Individual del Trabajo; Diplomada en Derecho Colectivo y Seguridad Social; Diplomada en Derecho Procesal Laboral; Directora del Instituto de Derecho del Trabajo del Colegio de Abogados de La Matanza, Pcia. De Buenos Aires; Miembro fundador del Colegio de Abogados de La Matanza; Co autora del anteproyecto de reforma de la Ley de Procedimiento Laboral en la Provincia de Buenos Aires, hoy Ley 15057; Secretaria de la Comisión Laboral de Colegio de Abogados de La Provincia de Buenos Aires; Coordinadora del Observatorio de Comisiones Medicas de la Federación Argentina de Colegios de Abogados; Representante del Colegio de Abogados de La Matanza en el Foro Federal del Trabajo.; Docente de diferentes Diplomaturas de Derecho Procesal Laboral y De Riesgos del Trabajo; Docente de la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales de Universidad Nacional de Tres de Febrero; Docente de grado de la Universidad Nacional de Buenos Aires; Expositora en diferentes Congresos.

Ello fue así porque el Tribunal Superior Bonaerense el 4 de diciembre de 2019 dictó la Resolución 3199, mediante la cual decretó que la Ley 15057 «no es operativa» a excepción del inciso «j» del artículo 2 y el artículo 103, ello por razones de infraestructura y falta de medios económicos.

En este orden de ideas, los procesos continuaron desarrollándose bajo las reglas de una norma derogada empero tácitamente vuelta a ponerse en vigencia.

Todo cambió el 4 de julio de 2024 cuando la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, dictó la Resolución 1840, mediante la cual determinó que se emplean la gran mayoría de los institutos de la Ley 15057.

Como explican los reconocidos autores Eduardo Lantella y Mariano Natale la resolución en cuestión «aplica el 70 % de la ley 15057 de manera inmediata»².

Fue justamente Natale quien, con anterioridad al dictado de la referenciada Resolución 3199/19, advirtiendo la cercanía de la puesta en vigencia de la Ley 15.057 y la inexistencia de juzgados unipersonales y Cámaras de apelación del fuero, destacó la imperiosa necesidad que mediante algún tipo de norma se disponga que artículos de la ley 15.057 resultarían aplicables³.

Basta leer el listado de los artículos de la ley de procedimiento laboral 15.057 que resultan operativos conforme la Res. S.C.B.A. 1840/24 para arribar a la conclusión mencionada.

Así, hoy nos encontramos con una ley vigente en su gran mayoría de articulado pero que aún, en lo que respecta a su paradigma principal como lo es el reemplazar el sistema de instancia única pero el de la doble instancia (con cámaras del fuero departamentales) y modificar el órgano judicial colegiado por juzgados unipersonales de primera instancia, nos queda pendiente. Aboguemos para que prontamente el modelo invocado por la Ley 15.057 resulte realidad.

Mientras tanto la competencia material y territorial otorgada a los juzgados unipersonales y a las Cámaras del Fuero será ejercida, en lo que corresponde, por los Tribunales del Trabajo.

II. LOS INSTITUTOS VIGENTES OPERATIVOS

La nombrada Res. 1840/24 de la S.C.B.A. determina que los siguientes institutos de la Ley 15.057 están operativos: principios procesales; competencia material y territorial, deberes de los jueces, juezas y secretarios, notificaciones, medidas cautelares y medidas autosatisfactivas, conciliación, incontestación de demanda y rebeldía, desconocimiento expreso de documental e instrumental, audiencia preliminar, medios de prueba, inver-

2 Lantella, Eduardo- Natale, Mariano Aplicación inmediata del 70 % de la ley 15057, Ed Rubinzel -Culzoni, cita RC D 418/2024

3 Natale, Mariano Transitoriedad, vigencia y coexistencia entre las leyes 11653 y 15057. Diario La Ley, 26/11/2019

sión de la carga probatoria ante la falta de exhibición de Libro prescripto por el artículo 52 de la L.C.T. y presunción en contra de quien no exhiba o haya omitido resguardar elementos informáticos y/o tecnológicos, hechos nuevos, videogramación de la vista de la causa, reglas de la sana crítica para la valoración de la prueba, recursos de aclaratoria y revocatoria, recursos extraordinarios, necesidad del depósito previo.

A continuación me referiré a algunos de ellos.

III. EL TERCERO JURÍDICAMENTE VINCULADO

El artículo segundo de la mencionada Ley 15.057 se refiere a la competencia material de los juzgados del trabajo (hoy Tribunales de Trabajo).

Su redacción es similar a la que contiene el artículo dos de la anterior Ley 11.653 pero además agregó cuatro circunstancias en las cuales los juzgados del trabajo bonaerense resultan competentes: a) homologaciones de acuerdo de petición conjunta de las partes; b) acciones de pedidos de regulación de honorarios por la labor judicial y extrajudicial; c) acciones en las cuales el trabajador/a tenga expedita la vía judicial y d) revisión de las resoluciones de Comisión Médica Jurisdiccional conforme artículo segundo, párrafo segundo mediante acción laboral ordinaria.

Asimismo, en el referido artículo, en su inciso a) incorporó la figura «el tercero jurídicamente vinculado».

Escapa de este artículo el poder explayarme sobre cada uno de innovados motivos de competencia material, solo me explayaré sobre el tercero jurídicamente vinculado.

Expresa la norma que el juzgado laboral entenderá: «en controversias individuales de trabajo que tengan lugar entre empleadores, trabajadores y terceros jurídicamente vinculados».

Se trata de personas, humanas o jurídicas que, sin llegar a revestir el carácter de empleador, en los términos del artículo 26 de la Ley de Contrato de Trabajo no obstante poseen legitimación para ser traído a juicio.

Veamos algunos ejemplos:

En el caso de acciones contra las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, en su calidad como tal no son empleadoras, pero no resulta menos cierto que están jurídicamente vinculadas con los trabajadores, ingresando en la figura de «tercero jurídicamente vinculado». Otro ejemplo son los adquirentes y sucesores de establecimientos que fueron transferidos conforme artículo 225 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo.

Ninguna o muy poca discusión trae aparejada la legitimación en cuanto a la competencia material laboral cuando el adquirente o el sucesor de la transferencia de establecimiento reconoció su carácter, o, aunque así no fuera surge palmariamente el mismo.

La cuestión se torna controvertida en los casos que el trabajador o trabajadora deba realizar un incidente o una acción de extensión de responsabilidad contra el adquirente o

el sucesor que niega su calidad, a pesar que la fundamentación en la Ley de contrato de Trabajo es lo que otorga competencia laboral⁴ en la práctica diaria advertimos innumerables planteos en sentido contrario.

La Ley 15.057, al incorporar la competencia material para el juez laboral en casos de controversias donde intervenga el tercero jurídicamente vinculado, cierra todo tipo de debate.

IV. LA INCONTESTACIÓN DE DEMANDA Y LA REBELDÍA

La incontestación de demanda y la rebeldía son dos situaciones procesales diferentes.

La Ley de procedimiento laboral 15.057 no efectuó innovación en cuanto a sus conceptos. Se trata de dos cuestiones distintas provenientes de una misma causa.

Digo esto por cuanto el artículo 33 del nuevo ordenamiento procesal toma a los dos conceptos de su antecesora.

Recordemos que la incontestación de demanda es la consecuencia directa de la decisión de la parte demandada de no hacer uso de su derecho a oponer defensa y ofrecer los medios probatorios que considere, en el plazo determinado por ley.

La perención de los plazos es absoluta. Por su lado la rebeldía, es un estado procesal debido a que la parte no se presentó en el expediente judicial. A diferencia de la incontestación de demanda, el rebelde puede cambiar su estado procesal en cualquier momento del desarrollo del proceso.

Esto no habilita que la parte declarada rebelde que cesa de este estado, tenga derecho a describir su defensa y ofrecer prueba. Reitero solo finiquita el condición de rebeldía.

De todo ello se desprende que distintas situaciones pueden acontecer cuando la parte demandada omitió hacer uso de su derecho de contestar demanda:

- a) puede ocurrir en que se lo tenga por no contestada la demanda y en estado procesal rebelde y así continúe el juicio;
- b) puede ocurrir en que se lo tenga por no contestada la demanda y continuar el proceso en este estado;
- c) puede ocurrir en que se lo tenga por no contestada la demanda y declarado rebelde, y luego, de manera tardía, se presente y así cese el estado de rebeldía.

4 SCBA, L 116682 S 26/03/2015 «Las causas promovidas con fundamento en la Ley de Contrato de Trabajo resultan de la competencia laboral, principio que sólo reconoce excepción en los supuestos en que la relación de empleo público surge notoria en el ámbito normativo en que se adoptó la medida que se cuestiona, resultando evidente la falta de adecuación del derecho que se invoca. resulta práctica frecuente en los tribunales que las nuevas personas traídas a juicio denieguen la competencia laboral».

La declaración de rebeldía es a pedido de parte o de oficio. Esto último tiene congruencia con lo que surge de la lectura armónica de los artículos 8 inciso 5 apartado «f» y 12. El legislador determinó que dentro de los deberes del juez se encuentra el evitar la paralización del proceso, a tal punto que debe arbitrar los medios para pasar a la etapa siguiente del proceso.

Tanto la incontestación de demanda como la rebeldía traen aparejada una presunción iuris tantum: tener por ciertos los hechos lícitos que se expusieron en el escrito de demanda.

El anteproyecto realizado por la Comisión de Reforma de la Ley 11.653 hace mención a los hechos descriptos en la demanda, las posteriores modificaciones agregaron la palabra «lícito».

La calificación de licitud en nada modifica al espíritu de la norma. Los hechos son ilícitos cuando son prohibidos por la ley.

Recordemos que los hechos narrados en la demanda se refieren a los acontecimientos sucedidos durante el desarrollo de la relación laboral.

Conforme la manda establecida por el artículo 38 de la Ley de Contrato de Trabajo el objeto del contrato de trabajo no puede ser la prestación de servicios ilícitos o prohibidos.

La prohibición del objeto está dirigida al empleador (Art.40 in fine de la LCT) por ello no afecta los derechos del trabajador (Art 42 LCT).

Si se tratare de un objeto ilícito (contrario a la moral y a las buenas costumbres no regulado, ni tolerado, ni consentido por leyes, ordenanzas municipales) no produce consecuencias entre las partes (Arts. 39 y 41 LCT).

De modo que, si estamos frente al relato de hechos ilícitos, no genera consecuencias entre las partes, la ley sustancial ya lo previó; y si se tratare de hechos prohibidos, ésta se dirige hacia el empleador por ello no altera los derechos de las y los trabajadores.

Por último, no debemos confundir los incumplimientos del empleador de los deberes a su cargo como un hecho ilícito.

A modo de síntesis arribamos a la conclusión que la presunción iuris tantum establecida en el artículo 33 resulta aplicable en todos los casos que el demandado decidió no contestar demanda ni presentarse en el expediente.

En cuanto a la notificación de la incontestación de demanda y de la rebeldía, sin temor a equivocarme afirmo que ambos institutos se notifican por ministerio de la ley.

No escapa de mi conocimiento que la notificación de la declaración de la rebeldía genera desavenencias en la práctica. Sin embargo, el desenlace de la encrucijada es afable.

La crisis suscita porque el artículo 16, en su inciso «c» ordena que se la notifique personalmente o por cédula.

Mientras, que por su lado el artículo 33 determina que la mentada notificación se formulará por ministerio de la ley.

La resolución del conflicto, sí es que lo hay, es entender la voluntad del parlamentario.

En la norma que regula el instituto de la rebeldía el legislador de la Ley 15057 incorporó que se tendrá por notificada su declaración por ministerio de la ley. Expresamente lo dice el artículo 33.

El artículo 16, establece como regla general que las notificaciones se formularán por ministerio de la ley, y de manera excepcional se realizará personalmente o por cédula o por telegrama o por carta documento o acta notarial en los supuestos que describe, los cuales son una transcripción del artículo 16 de la Ley 11.653.

Es diáfano que se trató de un yerro al volver a incluir la notificación de la rebeldía en ese listado pues, como dije su voluntad es palmaria en cuanto a que se notifique por ministerio de la ley. Como corolario, en cuanto a la notificación se refiere, es menester destacar que en modo alguno la decisión del legislador resulta violatoria del derecho de defensa del rebelde, pues fue su decisión el no presentarse en el expediente.

En cuanto a los efectos que generan la falta de contestación de demanda y rebeldía ya dijimos que tienen en común una presunción iuris tantum, sin embargo, distintos caminos se logra con cada uno de ellos frente a las medidas cautelares, solo la rebeldía es causal objetiva (Artículo 18).

La notificación dirigida rebelde para que absuelva posiciones se practicará en los Estandos del Tribunal (mediante constancia en el expediente es suficiente, Art. 41, 2do párrafo Ley 15.057) mientras que la notificación para que absuelva posiciones el demandado que resolvió no contestar demanda sin que se lo haya declarado rebelde, se deberá efectuar mediante cédula a su domicilio real.

V. LOS RECURSOS OPERATIVOS

Hemos visto en el acápite II que la Res SCBA 1840/24 tornó operativos dos de los recursos previstos en la nueva ley de procedimiento laboral. Ellos son la aclaratoria y la revocatoria.

Siguiendo a Leguisamón entiendo que el recurso «es un acto procesal propio del justiciable, cuya finalidad última es subsanar o corregir el pretendido error que el recurrente atribuye a la resolución recurrida», y como bien explica el autor la posibilidad de estar en presencia del error surge porque la administración de la justicia está en manos del hombre⁵.

Es conocida la discusión doctrinaria en cuanto a la naturaleza jurídica de la aclaratoria, por un lado, se encuentran aquellos que le otorgan la calidad de recurso porque su finalidad es reformar, de manera restringida, pero modificación al fin, la resolución judicial;

5 Leguisamón, Héctor Eduardo. Derecho procesal civil, Tomo II. Ed Rubinzel Culzoni, 2da ed. Pág. 431.

en el sentido contrario se encuentran aquellos que consideran que se trata de un poder del juez por cuanto no se altera lo sustancial de su decisión.

La Ley 15.057 culmina esta discusión por cuanto en el capítulo VII incluye a la aclaratoria como recurso.

El artículo 68 determina que su finalidad es corregir errores materiales, aclarar conceptos oscuros y suplir omisiones de cuestiones debatidas por las partes y que fueron omitidas en el pronunciamiento judicial.

Los actos procesales factibles de ser recurridos por medio de este remedio procesal son las providencias simples, las sentencias interlocutorias y las sentencias definitivas.

Puede ser declarada de oficio o ser interpuesta por la parte interesada, quién además deberá fundamentarla junto con la interposición. El plazo para recurrir es de tres días hábiles (artículo 17). No debe sustanciarse.

Como particularidad a destacar del referido recurso su decisoria no causa estado, es decir que es factible de estar afectado al recurso de revocatoria y al de apelación, esto último lo dejaremos para el momento en que las Cámaras de apelación del fuero estén funcionando

Los artículos 69 y 70 se encargan del recurso de revocatoria. De su lectura se desprende que su objeto es lograr que el juez que dictó la providencia contraria a las circunstancias invocadas o a cuestiones de derecho revoque la misma.

El recurso puede ser interpuesto ante providencias simples y sentencias interlocutorias, independientemente si causan o no gravamen.

Como regla el plazo de interposición es de tres días, la excepción está dada cuando la providencia a recurrir fue dictada en audiencia (preliminar; conciliación y vista de la causa), porque en esos casos deberá interponerse en ese momento.

Se fundamenta conjuntamente con la interposición.

Cuando corresponda sustanciar se debe efectuar en un plazo de tres días.

El hilo disparador para determinar cuándo se sustancia, es saber quién fue la parte que pidió la providencia que fue puesta en crisis y quién recurrió.

Trataré de explicarlo de manera sencilla. Podemos estar frente a diferentes supuestos con distintas respuestas en cuanto a la sustanciación:

- a. Ante la petición de una de las partes el Tribunal dicta una providencia que la misma parte entiende que debe ser recurrida y así procede. En este caso no debe sustanciarse.
- b. Ante la petición de una de las partes el Tribunal dicta una providencia que la parte contraria entiende que debe ser recurrida y así procede. En este caso debe sustanciarse.

- c. La misma distinción debe formularse cuando el recurso se interpuso en audiencia. Con la salvedad que cuando proceda sustanciarse el recurso, la parte contraria a la recurrente debe responder en el momento.

Si ésta parte no asistió a la audiencia, perdió hacer uso de su derecho de contestar el traslado del recurso.

Ello es así porque las partes están obligadas a concurrir a las audiencias. A mas todo lo que suceda en la audiencia las partes quedan notificadas en el momento concurra o no a la misma (Artículos 39, 2do párrafo, 54 ley 15.057).

En este sentido el artículo 70 establece que en la audiencia se le dará traslado a la parte contraria a la recurrente (cuando corresponde la sustanciación según hemos visto) quién deberá responder en el momento.

La ley no distingue la forma de sustanciación entre audiencias preliminares y vista de la causa. No corresponde suspender el curso del proceso y menos aún beneficiar a la parte incumplidora que no asistió a la audiencia otorgándole un plazo mayor, de hacerlo se estaría violando lo dispuesto por el artículo 8, inciso 5 apartado c de la ley 15.057.

VI. CONCLUSIÓN

La nueva ley de procedimiento laboral en la Provincia de Buenos Aires contiene un distinto paradigma: el pasar de la instancia única a la doble instancia y dejar de lado los Tribunales de Trabajo, para que la justicia laboral bonaerense esté a cargo de juzgados de primera instancia unipersonales con cámaras del fuero.

La ley 15.057 está vigente desde el 3 de febrero de 2020 sin embargo hasta el día 3 de julio de 2024 solo fueron operativas el inciso «j» del artículo dos y el artículo 103.

La resolución dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires el 4 de julio de 2024 que lleva el número 1840, brindó como operativas el 70 % de las normas que contiene la ley 15.057.

Entiendo que es la apertura de la puerta para lograr que prontamente se apliquen los cimientos principales de la ley (doble instancia con juzgados unipersonales y cámaras exclusivas del fuero).

Los institutos desarrollados en este trabajo son parte del cambio dados por la nueva ley procesal cuya única mirada está expresada en su artículo primero que no es otra que lograr la efectiva tutela de los derechos sustanciales.

Bibliografía consultada:

Lantella, Eduardo- Natale, Mariano. Aplicación inmediata del 70 % cd la ley 15057.Ed Rubinzo-Culzoni, cita RC D 418/2024

Leguisamón, Héctor Eduardo Derecho Procesal Civil, tres Tomos, Ed Rubinzo Culzoni, 2da ed.

Lorenzetti, Ricardo Luis (Director) Código Civil y Comercial de La Nación Comentado, Tomo II Ed Rubinzo-Culzoni

Natale, Mariano. Transitoriedad, vigencia y coexistencia entre las leyes 11653 y 15057. Diario La Ley, 26/11/2019.

Ojeda, Raúl Horacio (coordinador) Ley de Contrato de Trabajo comentada, Tres Tomos, Ed Rubinzo-Culzoni

Raffaghelli, Luis (Director) Ley de Contrato de Trabajo comentada por jueces y juezas del Trabajo, Ed IJ Editores



Ley 15.057 provincia de Bs. As. y la incorporación de la prueba digital

POR DAMIÁN BES¹

MJ-DOC-18009-AR | MJD18009

Sumario: I. Introducción. II. De lo digital y electrónico. III. Operatividad de la norma. IV. Medios y fuentes de prueba en el proceso laboral. V. Forma de receptar la prueba de origen digital / electrónica en la 15.057. VI. Otros ejemplos de regulación adjetiva. VII. Conclusiones sobre la 15.057.

I. INTRODUCCIÓN

En otros trabajos², señalé con énfasis que estamos ante un cambio de paradigma. El ser humano siempre buscó y logró registrar lo que consideraba relevante. Arte, normas, ideas, pautas, acuerdos, límites, conocimiento relevante y un sinfín de casos fueron registrados desde que comenzamos a interactuar con otros individuos. Desde los primeros registros existentes de marcas en piedra, hasta la aparición de la escritura dando «inicio»

1 Abogado litigante, (UNMdP 2004). Especialista en Derecho Laboral (UBA). Docente universitario de grado y posgrado en diversas universidades del país. Publicista.

2 BES, E. Damián: el tema lo he trabajado en varias obras, comenzando en el 2008 por el artículo titulado «La utilización de Internet en el trabajo, sus aparentes limitaciones, y la información gremial difundida por mail»; continuando en el 2014 con el artículo titulado: «Nuevas tecnologías y derecho del Trabajo» y en el 2019 con el titulado «El correo electrónico y su acreditación dentro del proceso laboral». Finalizando en el 2020, con la participación en el libro «Tratado de la Prueba Electrónica», obra dirigida por BIELLI, ORDOÑEZ y QUADRI, de editorial La Ley Thomson Reuters con el capítulo titulado «La prueba electrónica y el derecho laboral».

ficto a «la historia»³; nuestra especie fue encontrando nuevas formas cada vez más eficientes de resguardar, transmitir y recuperar información⁴.

El «papel» y los «átomos de tinta» volcados en éste, fueron durante miles de años la tecnología reinante y más utilizada para la realización de cualquier registro. Sus ventajas con relación a otros sistemas, (como podían ser registros en piedra, madera, bronce, etc.) eran evidentes, puesto que bien conservado el papel y la tinta eran más duraderos y más eficientes (en cuanto que resultaba fácilmente transportable, y que admitía manejar grandes volúmenes de información en simultáneo).

En el siglo pasado apareció un nuevo salto tecnológico para el almacenamiento de información que actualmente superó sin miramientos al papel y la tinta. Apareció «lo digital» y estamos viviendo ese proceso. La cantidad de información registrada en papel, fue largamente superada con la cantidad de información digital, llegándose a estimar que existen más de 8 Zettabytes de información⁵.

Es cierto que cometemos algunos vicios y errores de arrastre, al darle el mismo tratamiento al documento digital, que el que se le dio a la escritura, a pesar de ser tecnologías con enormes diferencias. Pero no solo ello influye, sino que probablemente en algún momento comencemos a replantearnos el concepto «auténtico» en todo tipo de documentos, y logremos entender a éstos en su real complejidad. Afirmo esto porque hoy nuestros análisis los limitamos a validar si se cumple con los requisitos de «integridad»; «autoría» y de «legalidad en la obtención»; siendo esto insuficiente puesto que se debe incluir necesariamente el análisis del «significado atribuido» y de componentes «subjetivos» que pesan sobre el mismo. Una foto tomada desde un ángulo puede resaltar algo que el fotógrafo eligió resaltar, dejando incluso de lado elementos que cambiarían el significado del documento fotográfico aportado, lo que impide igualar uno a uno al documento con la realidad. Desde ya que, el poder judicial debe, como garante de la

3 Múltiples historiadores (por ejemplo, Felipe Pigna), señalan en varias de sus obras que lo previo a la escritura se denomina prehistoria y que con el surgimiento de la escritura comienza la edad denominada antigua, comenzando el registro de la historia.

4 Los seres humanos no manejam bien los grandes números, y como simple muestra un zettabyte equivale a 1.000.000.000.000.000.000 de bytes, siendo la unidad de un byte, el equivalente a una sola letra escrita (perdemos en general, comprensión y dimensión del número luego del billón, o del trillón). Resulta útil para dimensionar mirar comparaciones o estimaciones, y recomiendo a quien le interese uno de los tantos videos que hay realizados al respecto, donde se le asigna un tamaño representativo a la información, por ejemplo, el realizado por el español Álvaro Gracia, de MetaBallStudios y subido en <https://youtu.be/-aYat9357mE?si=lrshboY8phAofVOA> (consulta hecha al 28/09/2024) en la que se le da dimensión ficta a la información digital.

5 RAMOS, Vitor de Paula, «Déjame atravesar el viento con documentos»: propuestas para replantear la prueba documental del siglo XXI», Madrid, 2021 DOI: 10.33115/udg_bib/qf.i3.22655. En este más que recomendable artículo de investigación el autor nos detalla algunos de los errores más comunes que cometemos al tratar de igualar documento papel, con documento electrónico.

paz social, resolver los conflictos que se le plantean⁶, y acepta que llega a resoluciones con los elementos que se le aportan, logrando a veces una representación acabada de la realidad mediante la prueba, y muchas otras veces, debe resolver sin lograr acercarse siquiera a como fueron los hechos.

Actualmente no existen las certezas de otrora, pues el entorno digital es nuevo (en comparación al papel y la tinta), por lo que aún se están delimitando sus capacidades y fortalezas. Además, la mayor parte de la población no termina de comprender acabadamente el funcionamiento de las tecnologías digitales, a pesar de utilizar éstas con regularidad.

En el sistema judicial estamos constantemente haciendo analogías entre medio físico (papel y tinta) con medio electrónico (impulsos electrónicos en algún soporte físico). Si bien tienen funciones similares en el fondo son dos medios bien diferenciados (me gusta la metafórica comparación entre la luz solar y la luz de una linterna. ambos sirven para iluminar, pero tienen fuentes, duraciones y resultados completa y radicalmente disímiles).

II. DE LO DIGITAL Y ELECTRÓNICO

En el marco de este trabajo se utilizarán los conceptos prueba digital o prueba electrónica como sinónimos, sin desconocer que hay doctrina específica que diferencia ambos preceptos por su alcance y naturaleza. A modo de simplificación, se debería llamar «prueba electrónica» a cualquier forma de evidencia que exista en formato electrónico, independientemente de si está relacionada con datos digitales (incluyendo, por ejemplo, correos electrónicos, mensajes de texto, registros de llamadas, documentos escaneados, y cualquier otro tipo de información que pueda almacenarse o transmitirse electrónicamente). La prueba electrónica no se limita a datos binarios y puede incluir información legible por humanos, como documentos de texto o imágenes. Por el contrario, se suele hacer referencia al concepto de Prueba Digital cuando aquella exclusivamente se centra en datos digitales (representada en formato binario de 0 y 1). La prueba digital incluye evidencia que se genera, almacena, transmite o procesa en forma de datos digitales, como archivos de audio, imágenes digitales, documentos de texto, bases de datos, entre otros. En este contexto, la prueba digital se relaciona directamente con la información que se puede analizar mediante herramientas y técnicas forenses digitales. Mientras que la prueba electrónica abarca cualquier forma de evidencia que exista en formato electrónico, ya sea legible por humanos o en forma de datos binarios, la prueba digital se refiere específicamente a la evidencia relacionada con datos digitales, es decir, información representada en forma binaria, teniendo entre ambas una diferencia más bien técnica (y que excede al marco del presente).

6 Artículo 3 del CCC. Deber de resolver. El juez debe resolver los asuntos que sean sometidos a su jurisdicción mediante una decisión razonablemente fundada.»

En nuestro país, la jurisprudencia y la doctrina sostuvieron que cuando se pretende incorporar a proceso debe ser tratada como Instrumental (Documental). Una de las primeras citas y admisión fue en CCiv., Com., Minas, Paz. y Trib. Mendoza, 9/12/04, «Pérez, Elizalde R. F. c. ASISMED SA s/cobro pesos», AP33/13471.

La primera base normativa de fondo la encontramos en la ley 25.506, que debe considerarse fundacional y de obligada lectura para quien pretenda manejarse con elementos digitales en un proceso. Una vez comprendidos estos conceptos, se deberán entrelazar con los artículos relevantes del Código Civil y Comercial (en adelante CCCN) entre los que destacan los arts. 286, 287, 288 y 319⁷.

Es por ello que liminarmente señalaremos existen:

II.1) Documentos que nacen en el mundo físico y se digitalizan. Éstos parten de una representación física, y ese será el original, del que eventualmente se pueden obtener copias digitales, cuya presentación no exime de la guarda, y eventual exhibición del documento original⁸. En este caso las copias digitales no pueden considerarse reemplazan el original.

II.2) Documentos que se generan («nacen») digitales, también denominados bitsitales, o electrónicos (según la doctrina que se lea), que hacen referencia a aquellos documentos que no existen en el mundo físico. Por ejemplo, un email, una conversación de mensajería instantánea, etc. En este caso un clon del original, puede y debe válidamente ser tenido en cuenta de la misma manera que el documento electrónico original.

Anticipo mi postura a que todo documento digital puede (y debe) ser acompañado en su formato electrónico original. Si se trata de un documento nacido en el mundo digital, se podrá obtener un clon digital⁹, realizando el procedimiento de extracción correctamente, posterior individualización del mismo, adjuntado en su formato original y asegurado su contenido de alguna manera (por ejemplo, a través del cálculo del código HASH¹⁰). La co-

7 Los arts. 286, 288 darán andamiaje para considerar expresión escrita (a pesar de constar en cualquier tipo de soporte) a lo electrónico, y se complementarán con el sistema de firma digital de la ley 25506. El texto del art. 286 se aparta del papel como soporte material del instrumento, admitiendo cualquier variedad, con lo cual no solo permitirá admitir los actualmente conocidos, sino cualquier otro que en el futuro sea creado. Finalmente señalo el art. 319 por dar pautas de cómo darle valor probatorio a otros instrumentos particulares (sean o no firmados)

8 El art. 6to del Reglamento para las presentaciones y las notificaciones electrónicas, establecido por acuerdo 4013, modificado por el art. 5to del acuerdo 4039 de la SCJBA dice expresamente en su párrafo cuarto que: «El órgano judicial podrá, de oficio o a pedido de parte ordenará la exhibición del documento originariamente existente en soporte papel, bajo apercibimiento de tenerlo por no acompañado en caso de incumplimiento.»

9 No alcanza denominarlo como «copia», ya que de un documento electrónico se obtiene otro que deberá considerarse idéntico, y por eso preferimos la expresión «clon» del documento digital copiado, indistinguible del original a no ser por datos externos. Este concepto tiene recepción jurídica, ya que está así entendido en la ley 25506 en el art. 11

10 El código hash es una función criptográfica de una sola vía que permite calcular de cualquier archivo digital un número de una longitud fija en bits. Este término de origen anglosajón se utiliza para definir a un «algoritmo» o «resumen» que representa de forma compacta cualquier

pia, transcripción o impresión en papel, puede acompañarse, pero como una mera ilustración que facilita la visualización de lo que se adjuntó. Sería un procedimiento similar al que se realiza cuando se transcriben los telegramas en la demanda, pero se acompañan las copias que entrega el Correo para acreditar debidamente la existencia de éstos. También debo remarcar que todo medio de prueba (en general) en provincia de Buenos Aires siempre ha sido un tema complejo y de enorme relevancia, más que en otros sistemas procesales, por tener vigente un procedimiento de instancia única¹¹, donde la valoración de la prueba la hacen Tribunales Colegiados, sin posibilidad de revisión del tema probatorio en instancias superiores¹². Si bien la extensión del presente no lo permite, como paso previo a analizar que se normó adjetivamente en la ley 15057 sobre prueba digital, considero necesario hacer algunas salvedades.

III. OPERATIVIDAD DE LA NORMA

El 25 de octubre de 2018 se sancionó la ley 15.057¹³, que estableció un sistema de doble instancia, creando Cámaras de Apelación Laborales en nuestra provincia y finalizando con el sistema de instancia única vigente desde la creación del fuero. Según su propio artículo 104, entraba en vigencia el primer día hábil de febrero de 2020, con lo cual había desde su sanción unos 15 meses para poner todo lo allí normado en funcionamiento.

Claro, quince meses en nuestro país es una eternidad. Hubo cambio de gestión y signo político en el ejecutivo provincial (luego de elecciones de poder ejecutivo y legislativo provincial durante el 2019), y nos vimos inmersos en lo que en ese entonces definimos como «crisis económicas» y «fuertes devaluaciones» (que demostraron ser pequeñas en comparación con las que se sucederían). Esto implicó que el propio organismo encargado de implementar la ley dejara su implementación y las modificaciones en «suspensión». La Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires (en adelante SCJ) dictó la Resolución 3.199/19, expresando, por diferentes considerandos que no resulta posible hacerla «operativa»¹⁴.

archivo o conjunto de datos digitales. NO ES EL ARCHIVO, es una simplificación del mismo, y tiene como objetivo representar datos de una manera que ocupen menos espacio. Claro que siendo una función unidireccional siempre necesita estar vinculado a un archivo digital, pues el dato solo, sin estar vinculado a un archivo digital nada indica

11 Vale señalar que desde su creación con la ley 5178 (BO de 21/11/1947) en Bs. As. existió el sistema de «instancia única», enmarcando una clara «tradición jurídica» local que lleva casi 77 años de funcionamiento.

12 Dejando a salvo el complejo presupuesto del «absurdo en la interpretación de la prueba», donde de manera limitada existe revisión por vía extraordinaria y ante el máximo organismo provincial, la Suprema Corte de Justicia de Bs. As.

13 B.O. N°28408, del 27 de noviembre de 2018

14 La transcripción de la parte pertinente de lo dicho por la SCJPBA es: «.corresponde dejar establecido que las previsiones contenidas en la Ley 15.057 no devendrán operativas hasta tanto

El principal argumento de la SCJ en dicha resolución, es que el art. 87 de la 15.057 plantea que el procedimiento será aplicable a partir que sean operativos los Juzgados unipersonales, quienes a su vez solamente podrán entrar en funciones a partir de que estén plenamente activas las Cámaras de Apelación. A falta de cumplimiento de este organigrama (por falta de presupuesto y nombramientos, entre muchos otros motivos) queda como «no operativo» el nuevo procedimiento laboral.

Es decir, en los hechos en Buenos Aires se aplicó durante cuatro años una ley derogada, la ley 11.653. Durante todo este tiempo, no hace falta aclararle al lector, que se trata de una situación anómala, que dividió a la doctrina y a la jurisprudencia en diversos tópicos. Se debatió desde la falta de legitimidad (o no) de la SCJ para dejar la ley 15.057 como «no operativa», hasta la posibilidad de aplicar parcialmente artículos que estuvieran vigentes. No tengo la intención de analizar esta situación, pero si evidenciar ante el lector desprevenido del tema, que tuvimos una ley, válidamente sancionada por el Congreso Provincial, que no se aplicó durante cuatro años (a pesar de estar vigente y con debido proceso legislativo) por determinación del organismo encargado de ponerla en marcha (la propia SCJ), que se ocupó de denunciar los problemas, y elegir que artículos si serían de aplicación y cuáles no¹⁵.

Y de manera abrupta, sin que hubieran existido indicios, comunicados previos, o cronogramas de implementación, los habitantes de la provincia de Bs. As. nos levantamos el 03/07/2024 con la novedad de que la SCJ había dictado la resolución 1840/2024, modificando el estado actual de cosas. El Máximo Tribunal señala que por el extenso período transcurrido desde la resolución 3199/2019, y la anómala situación en el fuero laboral, tomó la determinación de darle efecto inmediato a una serie de normas de la ley 15.057 que individualizó en el Anexo de dicha resolución. Estas normas tendrán «aplicación inmediata en los Tribunales Colegiados del Fuero Laboral»¹⁶.

se produzcan las reformas estructurales que se constituyen en un presupuesto de las mismas, a excepción de lo establecido en el art. 2 inciso J) y 103 del referido cuerpo legal.»

15 BO de 16/08/1995. Es importante reiterar que durante el período de no operatividad, SI resultaron aplicables dos artículos de la «no operativa» ley 15.057 (para hacer aún más especial y complejo el panorama bonaerense). Los artículos 2do (inciso «j»), y 103vo. Ambos se refieren a la revisión de las resoluciones dictadas por las Comisiones Médicas dentro del procedimiento de ART. Esta suerte de vigencia parcial, de la ley ha sido validado por el máximo organismo provincial en numerosos precedentes que siguieron la línea detallada en el caso L 121.939 caratulado «Marchetti, Jorge Gabriel c/ Fiscalía d el Estado de la Pcia. de Bs. As.» En este caso se fijó la doctrina legal de la SCJPBA sobre la constitucionalidad de la Ley N° 14.997, de adhesión de la provincia de Bs. As a la Ley N° 27.348 complementaria de la ley sobre Riesgos del Trabajo

16 Resolución 1840/2024 art. 2

IV. MEDIOS Y FUENTES DE PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL

¿Cuál es el concepto de prueba? Falcón la definió diciendo que «La prueba es la demostración en juicio de la ocurrencia de un suceso¹⁷; mientras que Couture afirmaba que: «Es el medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formula en el juicio»¹⁸. Ahora bien, siguiendo a Kielmanovich, no creo que cuando analizamos el proceso nos estemos refiriendo solamente a una parte técnica del proceso laboral, sino que estamos en presencia del corazón del mismo, puesto que «Los juicios son habitualmente de prueba y el derecho se va a ganar o se va perder de acuerdo con ella. La prueba es el corazón del proceso y va a girar en torno a la comprobación de hechos, los cuales son la pieza esencial en materia de prueba»¹⁹.

Ya desde el enfoque tradicional se nos explicaba una y otra vez que el funcionamiento práctico de la justicia es mucho más que lo que dicen las normas procedimentales²⁰, y por ello tenemos que hacer un pequeño repaso del «cómo» se trabaja la prueba tradicional, para intentar ajustar el enfoque en la prueba digital. En la mayoría de tratados de prueba que tocan la temática electrónica en Argentina, se estudia la deficiencia normativa existente en las legislaciones procesales, por escasez normativa o por dispersión, que de tratamiento a las numerosas fuentes de prueba de origen digital o electrónico, que permitan transformar en medios de prueba específicos²¹. Actualmente se debe recurrir para lograr con éxito la incorporación de una fuente de prueba digital a varios medios probatorios interrelacionados, con el enorme obstáculo de ser un tipo de prueba compleja (que de a poco el mundo jurídico va comprendiendo). Y sino se utilizan varios

17 FALCON, Enrique M., Tratado de la prueba, Ed. Astrea, Bs. As., 2003, T. I, pág. 25

18 COUTURE, Eduardo J., Fundamentos del derecho procesal civil, Ed. Depalma, Buenos Aires, 1958, p.215

19 KIELMANOVICH, Jorge Leonardo, su disertación del 26/06/2014 en la Facultad de Derecho de la UBA, extracto publicado en el artículo «Cuestiones conflictivas sobre la prueba en el proceso civil», Derecho al día, año 13 N° 234 del 14/08/2014. Esta afirmación se puede extraer de casi todos los autores que tocaron el tema ya que claramente un proceso con el enfoque actual termina siendo un proceso de producción probatoria.

20 CALAMANDREI, Piero. «Elogio de los jueces escrito por un abogado», Ed. EJEA, Bs. As., 1935. pág. 20. En dicha obra el autor nos señala con acertada agudeza que: Se cree que basta leer y coordinar las reglas escritas en el Código de Procedimiento Civil o en el de Procedimiento Penal, para tener una idea fiel del funcionamiento práctico de la justicia. Es una ilusión. Los códigos regulan tan sólo lo que se ve, o sea la mímica formal que en la representación judicial aparece a la luz del escenario. El código ignora toda la preparación que se lleva a cabo detrás de los bastidores antes que comience el espectáculo; y sobre todo no puede regular los procedimientos psicológicos que se desenvuelven en el secreto de las conciencias

21 En la concepción amplia de la palabra digital, ya sea que se trate de prueba nacida como digital (o bitsital, o electrónica, para parte de la doctrina) o de prueba que existe en el mundo físico y que por algún medio se haya digitalizado (por ej. un documento escaneado)

medios probatorios en simultáneo, se aplican las clásicas reglas de analogía y/o de determinación judicial²².

Nos hemos manejado históricamente con la lógica de que «el que alega prueba», y ello puede haber servido hasta el momento, pero sostengo que estamos en presencia de una prueba (las fuentes de prueba digitales) que requiere que las responsabilidades probatorias sean compartidas. Esta afirmación hecha para todo tipo de proceso merece un análisis pormenorizado en el derecho laboral, cuyo funcionamiento de fondo y de forma debe estar imbuido de los principios del derecho laboral para obtener resultados más cercanos a la justicia y al constitucionalismo social, como afirmara Radbruch diciendo: «La idea central en que el Derecho social se inspira, no es la idea de la igualdad de las personas, sino la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen; la igualdad deja de ser, así, punto de partida del derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico»²³.

El tema de los principios del derecho del trabajo y su faz procesal merece estudio y reformulación, más aún en épocas donde se olvida de los motivos que dieron nacimiento al derecho del trabajo y su función tuitiva, que una vez más, excede la propuesta de este artículo²⁴.

V. FORMA DE RECEPTAR LA PRUEBA DE ORIGEN DIGITAL / ELECTRÓNICA EN LA 15.057

La ley bajo análisis, 15.057, aportó por primera vez en la legislación adjetiva argentina una regulación probatoria más moderna y específica para las fuentes de prueba de origen digital²⁵. Esta novedosa incorporación recién ahora comenzará a tener utilización directa, ya que hasta el dictado de la mentada resolución 1840/24 de la SCJ resultaba inaplicable.

22 Con lo grave que es pedirle a alguien formado en Derecho, que determine como debe producirse prueba para la que no alcanza el conocimiento de las máximas de la experiencia de la vida cotidiana. Si a esto le sumamos que la instancia única no permite la revisión de cuestiones probatorias, estamos frente al enorme desafío que se valore prueba inválida o viceversa y que esto no tenga otro tipo de control.

23 RADBRUCH, Gustav. «Introducción a la filosofía del derecho», Breviarios del Fondo de Cultura Económica, 1951, pág. 162

24 BES, E. Damián. «Tratado de la Prueba Electrónica» de editorial La Ley Thomson Reuters (2020), Tomo III capítulo titulado «La prueba electrónica y el derecho laboral», se puede analizar a partir de la página 27 la vinculación del orden público laboral y los principios procesales. A su vez, para una lectura detallada del tema Orden Público y Orden público laboral recomiendo la obra titulada «El orden público en el Derecho Privado», escrita por ESPARZA, Gustavo A. FIGUEROLA, Melchor. MONTENEGRO, Gustavo D., publicada por Ed. Martin, Mar del Plata, 2018

25 MATTER, Graciela Susana, en su artículo titulado «Medios de prueba que aportan las nuevas tecnologías en el nuevo procedimiento laboral para la provincia de Buenos Aires», publicada en Revista de Derecho Laboral Actualidad 2019-1, p. 419-428. Dicho artículo relata parte de como

Los artículos que comprenden esta temática son los siguientes: 34 (último párrafo); 47 y 48. Especialmente en los artículos 47 y 48, con el primero de ellos bajo el título «OTROS MEDIOS PROBATORIOS» hace una amplia recepción de las fuentes digitales existentes; mientras que, en el segundo artículo citado, y bajo el título «LIBROS Y REGISTROS» se incorpora un sistema de presunciones legales sumamente relevante, e interesante. Todos éstos serán analizados a continuación, transcribiendo cada artículo y pormenorizando alcances y focalizando en sus efectos.

Se puede elegir criticar el texto (ya que con razón quedaron temas afuera, o se utilizaron conceptos algo vagos); pero en mi caso prefiero comenzar por destacar el hecho de tocar el tema y de servir como referencia a otras legislaciones. Obviamente será perfectible, debiendo recordar que, además, quedó definido el texto legal de manera diferente a la que fuera el texto efectivo presentado por los autores.

V.1.) ARTÍCULO 34: CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA. RECONVENCIÓN

Texto legal: «La contestación de la demanda deberá contener, en lo aplicable, los requisitos de los artículos 31 y 41. En los traslados dispuestos en el artículo anterior y en el presente las partes deberán reconocer o negar específicamente la autenticidad de los documentos acompañados que se les atribuyen, como así también la recepción de cartas, correos electrónicos, cartas documentos, telegramas, cualquier otra comunicación a ellos dirigidas y cuyas copias se adjunten, bajo apercibimiento de tenerlas por reconocidas o recibidas, según el caso, debiendo a su vez pronunciarse respecto de las demás pruebas ofrecidas».

El primer punto a señalar es la incorporación de los correos electrónicos como documento acompañado en el que la contraparte deberá reconocer o negar específicamente la autenticidad de aquellos que se le atribuyen. Luego de manera más generalizada señala que deberá darse el mismo tratamiento a «cualquier otra comunicación», dando de esa manera ingreso a otro tipo de comunicaciones electrónicas que no sean correos electrónicos. Conforme el estado actual podemos señalar dentro de esa lógica a toda la mensajería directa e instantánea (por ej. WhatsApp, Telegram, Line, Vibe, etc); mensajería interna como ser los «DM» (mensaje directo por sus siglas en inglés) de todas las redes sociales (ej. Instagram, Facebook, X, TikTok, Twitch, etc) o de las plataformas de juegos (ej. Steam, Epic, PS). Es obvio que intentar listar esto se convertiría en una misión inabordable, pues desde las empresas bancarias, hasta las aplicaciones de citas tienen una enorme cantidad de posibles contactos que puedan considerarse en el concepto abierto de cualquier otra comunicación²⁶.

fue el proceso creativo de la ley, siendo la autora una jurista que intervino en el diseño del proyecto original, lo que permitió con mucho trabajo, reflejar ésta temática en la ley procedural.

26 En tecnología, lo acertado es normar con conceptos abiertos, habida cuenta la enorme velocidad y avance de las mismas, hace que lo que durante el 2024 sea muy usado desaparezca pocos años luego. Como ejemplo evidente de la mutación y modificación de las costumbres de

En síntesis, dando equivalente tratamiento que el que se le da a la «correspondencia clásica», obliga a quien sea sindicado parte de esa comunicación a pronunciarse sobre su autenticidad (aceptando o negando la misma). Ahora bien, restará a los operadores del sistema judicial clarificar y definir correctamente lo que se determina dentro del concepto «cuyas copias se adjunten».

¿Cuándo se adjunta una copia de un documento digital? Sin dudarlo cuando se acompaña el archivo electrónico íntegro. Por lo afirmado, no es aceptable que una representación papel, reemplace a un documento nacido digital, por lo que la impresión del mismo carece de fuerza para ser considerado como acompañado.

Por tanto, si el procedimiento es bien realizado y se adjuntan como es debido los emails, o cualquier sistema de mensajería instantánea (WhatsApp, Telegram, etc.) generarán en la contraria la obligación de reconocer o rechazar su recepción. La incorporación implica obtener el o los archivos digitales, y acompañarlos debidamente extraídos, sin modificaciones realizadas por la parte que se ocupa de la presentación (así como ninguna parte debería acompañar un documento papel adulterado, ninguna parte debería hacerlo con un documento electrónico).

La falta de mención expresa de cada una (sin que valga la negativa general), implica que se deben considerar como recibidos los mismos, evitando la necesidad de producir alguna otra prueba adicional para validarla. Una norma de este tipo colabora y evitaría rechazos a la incorporación de prueba digital como la que se ve habitualmente²⁷.

V.2) ARTÍCULO 47: OTROS MEDIOS PROBATORIOS

Texto legal: «Cuando deba recurrirse a medios de prueba no previstos en esta ley, se proveerán y producirán conforme a las disposiciones establecidas en otros ordenamientos

comunicación podemos señalar la difundida y profusa utilización de los SMS, esos simpáticos antecesores de la mensajería directa que nos permitían enviar una cadena alfanumérica de hasta 140 caracteres (o de 160 caracteres de 7 bits), y cuyo encapsulado incluía una serie de parámetros que en principio, se empleaba para enviar y recibir mensajes de texto. Con el tiempo comenzó a permitir otro tipo de contenido, de formato (por ejemplo existieron formatos de SMS con imagen de la empresa Nokia, de tonos IMY de Ericsson, estándar EMS para dar formato al texto e incluir imágenes y sonidos de pequeño tamaño). Todo esto tuvo un auge que no superó una década (quedando relegado actualmente al poco seguro sistema de envío de claves y códigos haciendo las veces de «segundo factor de autenticación»). El término SMS viene de las palabras inglesas «Short Message Service», y hace referencia a una cadena alfanumérica de hasta 140 caracteres o de 160 caracteres de 7 bits, y cuyo encapsulado incluye parámetros, como ser la fecha de envío (timestamp); la validez del mensaje (desde una hora hasta una semana); el número de teléfono del remitente y del destinatario; el número del SMS Center que ha originado el mensaje entre otros.

27 Bastias Yésica Carolina c/ Freire Marcelo José s/ despido (J 16702) s/ recurso extraordinario provincial, (Sala II de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza) del 14/12/20

en los que estén previstos en tanto no colisionen con las disposiciones aquí determinadas, o en su defecto en la forma establecida por el Juez.

Estas pautas se aplicarán especialmente para la incorporación al proceso de los medios de prueba que aportan los medios digitales y virtuales. Se consideran tales los correos electrónicos, los mensajes de texto, los mensajes de voz, las páginas oficiales de red informática, videograbaciones, siendo la presente una mera enunciación ejemplificativa.

En su caso, el Juez podrá disponer:

Prueba anticipada sobre medios digitales o virtuales a los efectos de no frustrar su incorporación al proceso. b) De manera excepcional, mediante petición debidamente fundada, el secuestro de los elementos de hardware, siempre que el perito designado no pueda generar una copia de la información a peritar o el cotejo judicial sobre las páginas oficiales de red informática acompañadas en copia simple e individualizadas sus direcciones.

Para denegar este tipo de pruebas el Juez deberá fundar el rechazo».

Como podrá observar el lector, la primera parte del artículo 47, trata como «medio no previsto» a la prueba electrónica (con un recurso que resulta habitual en los códigos de procedimiento, derivando específicamente estos medios a legislaciones análogas o por la forma que establezca quien haga las veces de juzgador²⁸), siendo esto un avance por tratarlo, pero a su vez una oportunidad de clarificar que se pierde, ya que se podría haber tratado como prueba documental en soporte diferente al papel, aportando de ésta manera claridad al accionar de las partes en litigio.

Menciona que éstas pautas serán de especial aplicación para la incorporación al proceso de lo que denomina medios de prueba aportados por «medios digitales y virtuales». El artículo legisló de manera abierta, con términos generales, para detallar luego a modo de ejemplo, alguna de las numerosas fuentes de prueba digitales existentes. Como señalé con el art. 34, considero que es una técnica legislativa adecuada, puesto que permitirá la duración en el tiempo de la norma²⁹.

(Cita: MJ-JU-M-129673-AR | MJJ129673 | MJJ129673) donde se indica que:.5.Igual conclusión cabe sobre la falta de valoración de los mensajes de WhatsApp aportados por la actora, ya que, tal como destaca la sentencia, no resulta una prueba confiable sin la certificación o pericia técnica que los avale, toda vez que puede resultar fácilmente alterado el remitente de los mensajes, por lo que no resulta prueba contundente sobre los supuestos encargos de trabajo ni sobre la modalidad de la supuesta relación laboral que pretende la actora.»

28 Conforme se observa del segundo párrafo del 378 CPCC Nación, 376 CPCC Bs As, 58 de la ley 3540 de Corrientes, 58 y 83 de la ley 337-O de San Juan, entre muchos otros.

29 He señalado que las normas por su naturaleza resultan de lenta y dificultosa modificación, a diferencia de lo que pasa con las nuevas tecnologías que avanzan velozmente y se van incorporando a la vida cotidiana de los usuarios del servicio de justicia. Otra formulación con enunciaciiones de tecnologías, generaría que rápidamente quedara desactualizada

Un ejemplo de como éste formato abierto se acopla mejor que los listados o enunciations está en el mismo artículo, puesto se lee del listado del 47 que se consideró como medio digital a los Mensajes de Texto (o SMS³⁰), cuya utilización resulta de excepción a la fecha del presente, ya que se trata de un sistema que se vio prácticamente absorbido por otros de mensajería instantánea que usan internet como base.

V.2.1) ¿Qué implica hablar de medios virtuales?

Del término «VIRTUAL» se ha escrito y dicho bastante. Si, fue una elección terminológica cuestionable. La selección de palabra podrá adjetivarse de novedosa, de poco utilizada en doctrina, de confusa, etc.; por lo cual hubiera hecho falta algún tipo de aclaración, (o la elección de otra palabra). Entiendo que, a falta de claridad legislativa, nos compete a los operadores del sistema judicial, cargar el vocablo de sentido. En ese esfuerzo interpretativo, consideraré que el legislador hizo referencia con VIRTUAL, al carácter INMATERIAL de la prueba digital, para acentuar la diferencia que tiene éste tipo de prueba con la de «papel y tinta». Toda prueba electrónica requiere de medios de hardware y de software adecuados para ser apreciada por el humano (lo que el CCC determina como «medios técnicos para su lectura» en el ya citado 286 al definir la expresión escrita). Lógicamente conozco que los caracteres de la prueba electrónica varían conforme los autores que se expresen; pero en general el carácter de «inmaterial», junto con los de «clonable»³¹, «datos y metadatos»³², y «volátil»³³ son los que más consenso tienen. Intento igualar al concepto de virtual expresado en la 15057, al carácter de INMATERIAL de la prueba digital, porque resulta vital comprender que hay documentos electrónicos que pueden ser creados en un formato que requiera un sistema operativo especial y un software especial para poder ser procesado y visualizado³⁴.

30 Conforme ya señalado en la nota 25

31 Conforme ya señalado en la nota 9, es la propia ley 25.506, la que en su art. 11 reconoce que los documentos digitales, copiados correctamente no generan una simple copia, sino un documento idéntico al original y por eso el término clon utilizado.

32 Contiene el documento electrónico más que los datos generados, ya que también contiene datos externos que proporcionan gran cantidad de información. Por ejemplo, quien toma una foto digital, tiene no solo lo que capturó el lente, sino también datos sobre la fecha de creación, el dispositivo de captura, la geolocalización del lugar donde la misma se tomó, etc.

33 En este punto se hace referencia a la maleabilidad y capacidad de modificación de los documentos electrónicos. Es una de sus ventajas, claro está, pero judicialmente hablando se convierte en un riesgo y hay que implementar sistemas de cerrado o protección de archivos que permita garantizar su tránsito inmutable. Al menos durante el proceso, será responsabilidad del Poder judicial. Del momento de la creación a la primera presentación en proceso lo será de la parte y de su letrado, debiendo intentar garantizar la inmutabilidad del mismo.

34 Llegar a una audiencia de exhibición (por ejemplo en la Vista de Causa) con un documento electrónico adjunto en un pen drive (por ejemplo un video generado desde un software de base operativa IOS), sin verificar que exista en el PJ tener el software y hardware que lo procese y re-

V.2.2) ¿Cómo se trabajó la prueba anticipada?

Prevé el 47 que la prueba electrónica debe concederse para producirse de manera anticipada para incorporarla al proceso. Esto viene acompañado de la exigencia de fundamentación al rechazo, lo que es un indicador para los órganos de decisión, quienes deberán analizar en profundidad el tema antes de rechazar la producción anticipada.

Entiendo que el legislador, haciendo aplicación de los principios del Derecho del trabajo, reconoció con este artículo las dificultades que existen en la relación de trabajo por la desigualdad del binomio trabajador/empleador; intentando compensar con esta posibilidad al trabajador con el empleador por la posición que tiene éste de fuerza y privilegio de acceso a las herramientas informáticas utilizadas durante la relación de trabajo. En la prueba anticipada debe garantizarse la bilateralidad (sea con la contraparte, sea con el defensor oficial), y si por la urgencia esto no puede realizarse, debe analizarse y concederse como una medida cautelar.

Lo que viene ocurriendo a nivel jurisprudencial es dispar, pero en todos los casos se enfatiza resaltar en la casuística bajo análisis los presupuestos de urgencia que llevan al pedido de producción probatoria fuera de la etapa adecuada. Se debe evitar fundar el pedido en generalidades (por ejemplo, la demora de los procesos judiciales, o la posibilidad de pérdida de la prueba), y trabajar cuestiones concretas desde el intercambio epistolar (por ejemplo, acreditando la conducta del demandado en otros procesos, o conducta del demandado en la etapa previa en la que niega la existencia o el acceso a documentos que se afirman existentes).

Ya he utilizado como ejemplo, en otra oportunidad³⁵ un par de casos de resoluciones sobre prueba anticipada, como ser autos «Arislur, Cintia Lorena c/Vía Bariloche SA s/ Diligencia preliminar»³⁶, y en «Primožic Gabriela Viviana c/-s/prueba anticipada»³⁷. Con diferentes resoluciones (en el primero por mayoría se denegó y en el segundo se concedió la prueba anticipada); se buscaban elementos en poder de la contraparte. La discusión fáctica fue si estaba, o no, debidamente acreditada la urgencia que debe existir para conceder la medida de prueba anticipada, y es éste el presupuesto fundante que con el artículo 47 se enfatiza hacia el lado de la concesión como regla y el rechazo fundado como excepción.

produzca, o que se trate de un documento generado en un sistema operativo entorno Windows, es garantizar que el mismo no pueda ser procesado, ni reproducido; ya que muy probablemente el Poder Judicial no cuente con todo lo necesario. Incumbe al abogado de parte conocer que está aportando, para que ante una eventual intención de visualizar estos aportes todos los elementos necesarios, y no solamente el documento electrónico.

35 Obra citada «Tratado de la Prueba Electrónica» de editorial La Ley Thomson Reuters, dirigido por Bielli, Ordoñez y Quadri en la página 61, último párrafo del tomo tres.

36 CNAT, Sala IV, expediente N° 17.857/2015 (sentencia interlocutoria registrada bajo el N° 52.718) fechado el 25/08/2015

37 Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil; Sala L, del 03/03/20

V.2.3) *¿Que se estableció del secuestro de elementos digitales?*

Como ya señalé, lo digital es fácilmente replicable, y a esa característica la denominamos clonabilidad de los documentos digitales. Esto implica que una copia, es indistinguible del original, sino fuera por los metadatos³⁸. Por ello resulta acertado establecer el secuestro de hardware como excepción. Si se siguen los pasos determinados por la informática forense, se puede hacer copia exacta del material extraído, contenido en los equipos de hardware y almacenarla de manera segura, sin generar perjuicio alguno al requerido

V.2.4) *¿Cómo quedó establecida la visualización de las páginas web?*

El artículo analizado, faculta al juez a realizar cotejo sobre lo que denomina «páginas oficiales de la red informática» que fueran «acompañadas en copia simple por las partes e individualizadas sus direcciones». Sobre este punto emergen dudas y considero necesario remarcar algunos fallos que pueden complementar la cuestión.

¿Cuáles pueden ser consideradas páginas oficiales de la red informática? Bueno, esta pregunta tendrá varias interpretaciones posibles, siendo la interpretación de mínima solo aquellas páginas web de organismos estatales, y la interpretación de máxima todas las páginas web indexadas en Internet³⁹. Coincido con Quadri⁴⁰, al decir que: «Sería totalmente irrazonable considerar marginados a los sitios web, que canalizan una parte importantísima de la actividad digital de hoy, de la posibilidad de ser utilizados como prueba en un proceso. Tampoco le vemos razón a dicha exclusión.», es decir que habremos de esperar a la existencia de doctrina legal vinculada, pero mientras tanto entendemos que el carácter enunciativo que proclama permite validar todos los medios.

38 Volviendo a lo señalado en las notas 9 y 31, cuando afirmo copia exacta, hay que entenderlo en términos informáticos. Una copia digital es idéntica al original al punto que coincidirá el código Hash de ambos archivos, volviendo imposible diferenciar uno de otro, sin contar con los correspondientes metadatos de fichaje que aportan los sistemas operativos.

39 El texto finalmente convertido en ley tiene diferencias con el anteproyecto que simplemente decía «sitios web». Si consideramos el cambio realizado, entiendo que debe haber una diferencia, pero cual ¿serán los sitios con extensión «.gov» los que se pueden considerar oficiales? ¿o acaso cualquier «.ar» puede ser considerado oficial por estar autorizado por el estado argentino? ¿o cualquier página indexada por poder ser visualizada desde argentina? Es cierto que habrá que esperar pronunciamientos, pero lo más recomendable es considerar esto desde un punto amplio, ya que lo contrario evitará acercarse a la verdad material

40 QUADRI, Gabriel H. «La prueba electrónica en la reforma al proceso laboral bonaerense», publicado en Revista LA LEY BUENOS AIRES, Número: 2018 del 7 de diciembre. AR/DOC/2666/2018. Este artículo resulta sumamente útil ya que, con lucidez y conocimiento del tema digital, el autor hace un análisis crítico de la ley muy cercano a su nacimiento.

Otra discusión, en la que la SCJBA ya tomó postura, es sobre si los contenidos web pueden ser considerados de público y notorio y por tanto ser incorporados directamente por los magistrados en sus sentencias, para lo que recomiendo la lectura de los fallos «González, Elisa M. c. Santoro, Carlos H. y otros. Despido»⁴¹ y «Barbas, Juan Alberto c/ Racing Club Asociación Civil s/Diferencias salariales»⁴² donde sintéticamente el Máximo organismo provincial considera que los magistrados no pueden valerse del contenido Web, sin antes utilizar sus amplias facultades de ordenar el proceso, debiendo ordenar su incorporación dando un correspondiente traslado a las partes.

V.3) ARTÍCULO 48: LIBROS Y REGISTROS

«Asimismo, cuando se encuentren en poder del empleador los elementos informáticos y/o tecnológicos referidos en el artículo 47 y se solicite su exhibición, constituirá presunción en su contra si nos los exhibiere o intencionalmente no los hubiere preservado, siempre que mediare juramento de la parte trabajadora o sus derechohabientes sobre el contenido de los mismos».

Se crea una «presunción iuris tantum», de índole legal procesal en contra del empleador. Quizás hubiera merecido su propio artículo, para quedar más claramente vinculado a los supuestos que comprende (los que tienen que ver con las nuevas tecnologías descriptas en el art. 47). Esto hubiera evitado confusiones con las obligaciones de llevar libros y registros contables de la primera parte. Entiendo que allí se incorporó por tratarse de otra presunción en contra del empleador (al igual que la de los libros detallados en el primer párrafo), pero lo más adecuado hubiera sido entonces modificar el título del artículo a «presunciones legales», o similar (de pretender sostener ambas presunciones en el mismo artículo).

En el texto legal se determina que cuando se acredite que se encuentran en poder del empleador elementos informáticos y la parte trabajadora exija su exhibición en juicio (bajo juramento) pesará en contra del empleador una presunción en su contra si no los exhibiere o no los hubiere preservado. No se crea con este artículo la obligación de llevar registros electrónicos, es decir que si no existen nada puede presumirse contra el empleador. Pero si se acredita durante el proceso que éstos se llevaban y no se exhibieron operará la presunción establecida por la ley contra el empleador que no los preservó (con una guarda diligente) o no los acompañó (en una actitud de no colaboración con el proceso).

Todos los que actuamos en procesos judiciales, sabemos que en caso que existieran registros y estos incriminan o inculpan a quien los posee, éste no los exhibe. Esto es lógico, en tanto y en cuanto el peso de una presunción suele ser menor que el peso de una

41 SCJBA L111.418 del 13/05/2015, AR/JUR/22012/2015

42 SCJBA L120 .519 del 28/11/2018

prueba que acredita un incumplimiento. Esto ocurre habitualmente con la presunción del art. 388 del CPCN (similar al 386 del CPCCBA), cuya aplicación varía mucho en los diferentes fueros que se aplica (aunque muchas veces se evidencia que resultan diluidos sus efectos en sentencia).

Por ello resultará prudente que el abogado del trabajador señale los elementos que pretenderá usar y presente medios de prueba al menos para acreditar la existencia de éstos (incluso señalando éstos desde el momento mismo del intercambio epistolar). Por ejemplo si presentó testigos que acreditan la existencia de un sistema de fichador horario electrónico con datos biométricos; y cuando solicitó su incorporación para acreditar la realización de horas extras, la contraparte nada acompaña, claramente el Tribunal deberá hacer pesar contra el demandado la presunción y validar los extremos fácticos que afirmó bajo juramento (de similar manera que funciona la inversión de la carga de la prueba que establecía del art. 39 de la Ley 11653 y que hoy recoge el art. 48 párrafo, Ley 15057).

Ampliando el ejemplo del reclamo de las horas extraordinarias por parte del dependiente podríamos además establecer que existe expresa obligación de llevar registros de éstas (conforme artículo 6, inc. «C» de la Ley N° 11.544), y en la práctica solo se exhiben sino tienen registros contrarios a las afirmaciones del trabajador. Además de los registros obligatorios dependiendo del tipo de actividad empresarial, puede existir prueba digital de extensión de la jornada (por ejemplo: horarios de «logueo» y «deslogueo» al sistema informático, o registros de video filmaciones con las cámaras de seguridad digitales⁴³, o como dije, algún tipo de reloj de ingreso con marcación electrónica o biométrica).

Es claro que los registros señalados se encuentran fuera del acceso del trabajador, y la falta de exhibición (habiendo declarado bajo juramento que existen y que tenían contenidas pruebas de horas extras) debería tener como consecuencia en la sentencia la confirmación del horario denunciado por quien ha prestado juramento. Esta sería una forma importante de evitar la habitual orfandad probatoria por parte del empleador demandado, quien por lo general sólo se limita a negar las afirmaciones realizadas por el trabajador. En este punto debe hacerse uso de los Principios del Derecho Laboral y sus correlatos procesales. De este razonamiento surge que hay que sancionar al empleador que, a pesar de estar en mejores condiciones de probar la realidad, habitualmente ninguna actividad realiza en dicho sentido.

43 Cámaras que resultan obligatorias en algunas entidades como las financieras, puestos que regulaciones dictadas por el BCRA establecen la obligación de conservarlas 365 días posteriores; conforme se lee en la COMUNICACIÓN «A» 6894, artículo 2do la titulada «medidas mínimas de seguridad en entidades financieras», con una reciente incorporación en el tema de circuitos cerrados de Televisión.

VI. OTROS EJEMPLOS DE REGULACIÓN ADJETIVA

Me parece sumamente destacable lo determinado en dicho sentido por el Código Procesal Civil y Comercial de Corrientes⁴⁴ para comprender cómo la legislación impacta en la gestión y valoración de la prueba digital en el ámbito judicial. Destaco el capítulo 3, del título «XII» sobre PRUEBA, que contiene tres artículos que determinan el rol de quien aporta la prueba en soporte diferente al papel, de la contraparte (que no aportó la prueba electrónica, pero deberá expresarse sobre la misma con criterios de colaboración) y del poder judicial al momento de valorarla. Éstos dicen:

VI.1) ARTÍCULO 246: PRUEBAS EN SOPORTES DISTINTOS AL PAPEL

Texto legal: Artículo 246. Ofrecimiento. Las partes podrán ofrecer como medio de prueba: registros, documentos electrónicos, digitales e instrumentos particulares no firmados, obrantes en cualquier tipo de soporte, aunque su lectura exija medios técnicos. En el acto de ofrecimiento, las partes deberán también:

- a) indicar de qué modo accedieron a los mismos;
- b) identificar sus partes o secciones, describir su contenido o transcribir las palabras contenidas que resulten relevantes para el caso;
- c) identificar el sitio donde se encuentre alojado y el modo de acceder a él;
- d) si se tratare de registros, documentos electrónicos, digitales o instrumentos particulares no firmados alojados en dispositivos o sitios a través de los cuales pudiera accederse a la intimidad del proponente o de terceros, podrá ofrecer al tribunal, bajo condición de su reserva, los mecanismos de seguridad que permitan el acceso a los mismos para su verificación.

Podrán solicitar también al tribunal, o disponer este de oficio, el acceso a información obrante en las redes a los fines de su constatación cuando se trate de sitios públicos.

Subsidiariamente, propondrá las medidas probatorias que estime pertinentes para acreditar la autenticidad, integridad y exactitud del contenido de los registros, documentos electrónicos, digitales e instrumentos particulares no firmados, pudiendo incluso aportar los dictámenes, instrumentos y otros elementos de prueba que considere convenientes para acreditarlos.

Al efecto, y siempre que fuera posible, deberán aportar, mediante la utilización de dispositivos y métodos que aseguren la inalterabilidad de lo ofrecido, una copia digital del

44 Ley 6556/2021 publicada en el boletín oficial de corrientes el 13/05/2021

o los archivos respectivos a los efectos de su reconocimiento o desconocimiento por la contraria.

También podrá ofrecerse como prueba la reproducción de los registros, documentos electrónicos, digitales e instrumentos particulares no firmados en las audiencias a celebrarse durante el proceso y su utilización para apoyar las declaraciones de las partes, peritos y testigos.

Este tipo de artículos resulta crucial en la era digital, adaptando al sistema judicial a las realidades tecnológicas actuales. Complementa lo previsto en el art. 319 del CCC de una manera eficaz, permitiendo incorporar válidamente las pruebas presentadas en formatos electrónicos. Es de formato abierto, lo que incluye todo tipo de documentos electrónicos (desde correos electrónicos, hasta registros de bases de datos) dando un salto de calidad al superar la discusión sobre firma digital y electrónica existente por lo normado en el art. 288 del CCC, ya que expresamente recepta a los documentos no firmados.

La correcta presentación y autenticación de estas pruebas son esenciales para su admisibilidad en el proceso judicial, y en este caso se hace una guía de lo que debe hacer la parte que ofrece la prueba electrónica, unificando criterios de mínima en el ofrecimiento. Siempre se puede mejorar, pero es un gran punto de partida lo aquí normado.

VI.2) ARTÍCULO 247: RECONOCIMIENTO. DESCONOCIMIENTO. EFECTOS

Texto legal: La parte contraria deberá reconocer o desconocer expresamente la autenticidad, la integridad y la exactitud del contenido de los registros, documentos electrónicos, digitales o instrumentos privados no firmados en los que la oferente le atribuyere cualquier tipo de intervención bajo apercibimiento de tenerlos por reconocidos, salvo que de las pruebas producidas pueda concluirse lo contrario. Si se tratare de registros fílmicos que, según el oferente, hubieran plasmado la imagen de la contraparte, esta última tendrá la carga de reconocer o desconocer específicamente tal circunstancia, bajo el mismo apercibimiento. La parte contraria propondrá las medidas probatorias que estime pertinentes para desacreditar la autenticidad, integridad y exactitud del contenido de los registros, documentos electrónicos, digitales e instrumentos particulares no firmados, pudiendo incluso aportar los dictámenes, instrumentos y otros elementos que considere convenientes a ese fin.

El artículo 247, se ocupa del rol que tendrá la parte que no ofreció prueba electrónica ante la presentación de ésta (será el demandado ante lo que aportó el actor en la contestación de demanda, o será el propio actor al contestar el traslado que se le haga de la demanda contestada, si es que allí se incorporó prueba digital). Soluciona la cuestión de los registros fílmicos, determinando que sin importar que se trate de documentos que emanen de la parte que aparezca en ellos, debe reconocer o desconocer específica-

mente si es la persona que aparece bajo apercibimiento de reconocimiento. En suma, le da amplias facultades para expresarse y ofrecer pruebas, destacando con el imperativo «DEBERÁ» la obligación de actuar con algo más que una simple negativa.

VI.3) ARTÍCULO 248: FACULTADES DEL JUEZ. SANCIONES

Texto legal: El órgano judicial deberá adoptar los medios necesarios para asegurar la guarda, conservación y reproducción de la prueba para evitar que se produzcan alteraciones de la misma.

Además, establecerá las condiciones en que serán examinados por el tribunal, las partes y los peritos, los registros, documentos electrónicos, digitales e instrumentos particulares no firmados admitidos como prueba, de modo que las demás partes del proceso puedan, con idéntico conocimiento que el tribunal, alegar y proponer lo que a su derecho corresponda.

Los exámenes se practicarán mediante los medios que la parte proponente aporte o que el tribunal disponga utilizar.

En cualquier etapa del proceso, cuando el juez advirtiere la presentación de evidencia obtenida de modo ilícito, adulterada o falsa, deberá decretar su inadmisibilidad y comunicarlo en forma inmediata al fiscal. El desconocimiento malicioso de la autenticidad, integridad, como de la exactitud del contenido de los registros, documentos electrónicos, digitales o instrumentos privados no firmados importará la aplicación de las sanciones previstas a las partes por inconducta procesal además de configurar un indicio contrario a la posición de la parte que lo hubiera formulado.

Establece los criterios para evaluar la relevancia, autenticidad y fiabilidad de la evidencia digital, dejando que las partes de manera amplia puedan ofrecer lo que consideren al respecto (y garantizando que todos tengan el mismo conocimiento de lo que se admite incorporar como prueba). Resulta clave también las sanciones al desconocimiento malicioso, que no solo importan un indicio a favor de la contraria, sino que, además, recibe la calificación de inconducta procesal, por extender indebidamente un proceso (lo que remite al 632 del mismo cuerpo legal, agravando el monto de demanda hasta el 30% para quien incurra en éste tipo de accionar).

VII. CONCLUSIONES SOBRE LA 15.057

Tuve oportunidad de ver el contenido y alcances del articulado original, generado por la Comisión Redactora (que en la numeración original era el 38bis), por lo que afirmo que el texto que finalmente se convirtió en ley tiene diferencias con el que se presentó. Si bien el proyecto original era (en mi opinión), más completo y con términos más claros, hay que resaltar y celebrar como una buena noticia que comience a existir normativa procesal específica. El camino legislativo se está dando, pero será importante tener en cuenta

en próximas reformas algunos puntos relevantes, sumando a lo actualmente legislado aquellas cuestiones incorporadas por el sistema procesal civil correntino. A modo de disparador, y sin pretender ser comprensivo de todas las cuestiones sería bueno ampliar en próximas reformas que:

- A) Se defina a la prueba electrónica, y en caso de establecer que la misma debe ser considerada como prueba documental, detallar como pesarán las cargas de reconocer o negar la misma, y determinar la incorporación con la primera presentación adjuntando el documento electrónico de primera generación (sin modificarlo para adaptarlo al sistema provisto por la propia SCJ).
- B) Se establezcan pautas de intervención del defensor oficial en cuestiones probatorias digitales, y necesidad o no de intervención de peritos informáticos.
- C) Se determinen los alcances y mecanismos para el medio de prueba reconocimiento judicial. Requiere este una actualización conceptual, debiendo permitirse para cuestiones vinculadas a lo digital. De esta manera se puede garantizar a los trabajadores el principio de gratuidad de las actuaciones (puesto que en cualquier caso la contratación de un notario y de un informático escapan a las posibilidades económicas de un dependiente), siempre y cuando se designen funcionarios idóneos para esta tarea desde el Poder Judicial (pudiendo incluso hacer este tipo de tareas de manera remota y por algún tipo de oficina centralizada). Lo mismo ocurre con la necesidad de establecer «usuarios oficiales» en las diferentes redes sociales existentes para que el logueó y acceso sea realizado como parte de la red (y no cómo puede llegar a verla la parte, o el propio Poder Judicial si ingresa sin registrarse)⁴⁵.
- D) Se particularicen los alcances de la responsabilidad del empleador, agravadas en su rol de titular de las herramientas digitales a su disposición. Esto podría llevar a determinar criterios de cargas dinámicas probatorias, colaboración probatoria, o incluso de inversión de la prueba en sí misma. E) Se sancione el ejercicio abusivo de derechos procesales, en particular en el contexto de la prueba digital (estableciendo pautas que sancionen la alteración de metadatos, la falta de conservación de documentos electrónicos, o la descontextualización de comunicaciones electrónicas); y establecer modos de expresión únicos que permitan a los operadores del derecho, unificar un lenguaje técnico que en principio resulta ajeno a los abogados.

45 Se conoce que las redes limitan «que», «cuanto» y «como» se visualiza para quienes ingresan sin identificarse, lo que podría arrojar resultados incompletos en un reconocimiento judicial. Jugando con una comparación, sería hacer un reconocimiento judicial de un lugar desde afuera, sin ingresar al espacio a mirar.

Tuvimos que esperar al 2018 (a muchos años de la utilización masiva de las TIC's; y a 17 años de la sanción de la ley de Firma Digital nacional) para que se genere normativa adjetiva específica⁴⁶. Recordemos, mejorar el servicio de justicia implica no perder cercanía con los problemas de la gente, brindando soluciones que garanticen la paz social. Actualizar la normativa, y capacitar a los operadores es el camino.

46 Esto actualmente ocurre en la mayor parte de nuestras provincias, donde la normativa de forma rara vez acompaña el avance tecnológico y con antigüedades que sorprenden, existiendo apenas registro en el Código Procesal Laboral de la Provincia de Río Negro (Ley N° 5631) que toma como base la ley 15057; y el citado caso de Corrientes en lo civil y comercial. En síntesis, este paso, dado por la provincia de Bs. As. debe ser algo a imitar por el resto de las legislaciones procesales, ya que la falta de claridad procedural termina beneficiando de manera habitual a la parte fuerte de contrato.



Los cinco ejes estructurales planteados para la reforma prevista en la ley 15.057 y el estado de situación actual

POR MARINA LÓPEZ BELLOT¹

MJ-DOC-18034-AR | MJD18034

Sumario: I. Mantenimiento del predominio de la Oralidad en el Procedimiento. II. La incorporación de la Audiencia Preliminar. III. Obligatoriedad de video grabar la audiencia de la vista de la causa. IV. La transformación de los Tribunales del Trabajo en Juzgados de Primera Instancia del Trabajo. V. La creación de las Cámaras del Trabajo.

La ley 15.017 plantea en su estructura un cambio medular para el procedimiento laboral en la Provincia de Buenos Aires.

Conforme señalaría Ribó² la sanción en el Poder Legislativo del nuevo procedimiento laboral de la Provincia de Buenos Aires fue un proceso que se inició en el 2017 mediante reuniones de los institutos de derecho del trabajo de los distintos departamentos judiciales que integran el Colegio de Abogados de la Provincia de Buenos Aires y representantes del Ministerio de Justicia de la Provincia de Buenos Aires.

Si bien, desde el anteproyecto diseñado por Colproba hasta la sanción definitiva en la Cámara de Diputados, la ley 15.057 pasó por numerosas reformas, desde su génesis, existieron cinco puntos de consenso o ejes temáticos pensados para el nuevo cambio

1 Jueza del Tribunal de Trabajo N° 5 departamento Judicial Avellaneda - Lanús; Vice Presidenta del Colegio de la Magistratura y la Función judicial del Departamento Judicial de Avellaneda - Lanús; Vicepresidente de la Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Provincia de Buenos Aires (AMATRA Bs.As.); Docente de posgrado Especialización Derecho del Trabajo - Univ. Nacional de Lomas de Zamora (UNLZ); Docente Diplomatura en Procedimiento Laboral - Univ. Tres de Febrero. (UnTref); Docente adjunta de grado en la Univ. de Ciencias Económicas y Sociales (UCES); Docente de grado cátedra Derecho del trabajo y la Seguridad Social - Univ. Nacional de Avellaneda (UNDAV).

2 Javier Ribo, «Re forma del Procedimiento Laboral vs. Recursos» La Ley año 25, número 7, pág.13, diciembre de 2018.

de procedimiento entre los sectores intervenientes, que permanecieron como estructura fundacional del novel diseño procesal.

A lo largo de este trabajo, se analizan los cinco ejes principales de esta reforma desde una perspectiva actual y en clave con la reciente decisión que adoptó la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires el 3 de julio de 2024 por medio de la Res.1840 /24.

La incursión de la ley 15.057 es, sin duda uno de los cambios más trascendentales en la historia reciente del derecho procesal laboral de la Provincia de Buenos Aires. Dicho cambio tiene como ejes esenciales el mantenimiento del predominio de la Oralidad en el Procedimiento; la Incorporación de la Audiencia Preliminar; la obligatoriedad de video grabar la audiencia de la vista de la causa, la transformación de los Tribunales del Trabajo en Juzgados de Primera Instancia y la creación de las Cámaras del Trabajo entre otras temáticas.

I. MANTENIMIENTO DEL PREDOMINIO DE LA ORALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO

Un gran acierto de la reforma fue el mantenimiento del predominio de la Oralidad en el Procedimiento. Conforme señala el artículo primero de la nueva norma el procedimiento laboral se ajustará al principio de oralidad conjuntamente con los de celeridad, gratuidad, inmediación, concentración, publicidad, buena fe y efectividad de la tutela de los derechos sustanciales.

Por otra parte esto es reafirmado en el artículo segundo que establece que «los Juzgados del Trabajo conocerán: a) En primera Instancia, en juicio oral y público de las controversias individuales del trabajo que tengan lugar entre empleadores, trabajadores y terceros jurídicamente vinculados, fundados en disposiciones de los contratos de trabajo, en convenciones colectivas, laudos con eficacia de éstas, disposiciones legales o reglamentarias del derecho del trabajo, y de las causas vinculadas con un contrato de trabajo, aunque se funden en normas de derecho común y de las homologaciones de acuerdos sobre la materia frente a una petición conjunta de las partes».

Sin embargo la ley 15.057 replica el esquema previsto en la 11.653 y por ello los actos procesales correspondientes a la interposición de la demanda, la contestación, la prueba documental, informativa y pericial, la sentencia, los recursos y la ejecución de la sentencia son escritos por lo que ambos sistemas coexisten en el procedimiento.

La oralidad permite una comunicación más directa, fluida y personal entre las partes que intervienen en el proceso y el juez, lo que fomenta la transparencia y la confianza en el sistema judicial. En contraste con ello, los sistemas legales basados principalmente en la escritura pueden resultar más impersonales y formales.

Este principio que acompañó al procedimiento laboral de la provincia de Buenos Aires desde sus inicios, habiendo sido indiscutiblemente de vanguardia, se encuentra reforza-

do en el nuevo procedimiento con la incorporación de la audiencia preliminar prevista en el art 38 de la ley 15.057.

Así el artículo 39 también establece que «las partes concurrirán a la audiencia preliminar personalmente y en el supuesto de persona jurídica, por medio de su representante legal, todos con asistencia letrada. La parte que injustificadamente no compareciera quedará notificada de todas las resoluciones pronunciadas durante la audiencia preliminar».

Asimismo la oralidad en su máxima expresión se advierte al igual que en su antecesora ley 11653, en oportunidad de la celebración de la audiencia de vista de la causa prevista en los arts.53 a 56 ley 15.057, a la concurren en un mismo acto al Juzgado / Tribunal, las partes, los testigos, el Ministerio Público y los peritos a brindar explicaciones llegado el caso. Es aquí donde se advierte el principio de oralidad en su máxima expresión procesal.

II. LA INCORPORACIÓN DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR

La incorporación de la Audiencia Preliminar, regulada por los artículos 38 y 39 de la ley 15.057, constituye una herramienta clave del novedoso procedimiento en vistas a promover la conciliación, depurar el objeto del litigio, y reducir el tiempo del proceso.

La audiencia preliminar como instituto procesal de avanzada ha sido incorporada en los códigos procesales más modernos, requiriéndose la intervención personal del juez bajo pena de nulidad, dada la importancia que tiene la presencia del magistrado en forma personal, asistiendo con immediatez al confronte con las partes.

Sin embargo, con el alto y creciente nivel de litigiosidad presente en los estrados laborales de nuestra provincia de buenos aires dicha exigencia aunque necesaria no resulta factible.

Dado el cúmulo de trabajo, a lo que se suma la ausencia de recursos humanos, técnicos y presupuestarios, hubiera resultado materialmente imposible que el juez pudiera tomar en forma personal todas las audiencias preliminares bajo pena de nulidad, cuando a ello se suman todos los deberes impuestos al magistrado, entre otros, en el art 8 de la ley 15.057 que establece específicamente como deberes del juez 1) Asistir personalmente a la vista de causa y realizar en forma personal las diligencias que ésta u otras leyes pongan a su cargo, con excepción de aquellas en las que la delegación estuviera autorizada.2) Decidir las causas, de acuerdo con el orden en que hayan quedado en estado, salvo las preferencias a las cuestiones urgentes.3) Dictar las resoluciones con sujeción a los siguientes plazos: a) Las providencias simples, dentro de los tres (3) días de presentadas las peticiones por las partes. b) Las sentencias interlocutorias, salvo disposición en contrario, dentro de los diez (10) días de quedar el expediente a despacho. c) Las sentencias definitivas, para los Jueces de primera instancia dentro de los plazos establecidos en el artículo 54 inciso d; para los Jueces de Cámara dentro del plazo de treinta (30) días desde que el expediente quede en condiciones de dictar sentencia conforme lo establecido en

el artículo 80.4) Fundar toda sentencia definitiva o interlocutoria, bajo pena de nulidad, respetando la jerarquía de las normas vigentes y los principios de congruencia y progresividad.⁵⁾ Dirigir el procedimiento dentro de los límites expresamente establecidos en esta Ley: a) Concentrar, en lo posible, en un mismo acto o audiencia todas las diligencias que sea menester realizar. b) Señalar, antes de dar trámite a cualquier petición, los defectos u omisiones de que esta adolezca, ordenando su subsanación dentro del plazo que fije, y disponer de oficio toda diligencia que fuere necesaria para evitar nulidades. c) Mantener la igualdad de las partes en el proceso. d) Prevenir y denunciar todo acto contrario al deber de lealtad, probidad y buena fe. e) Vigilar para que en la tramitación de la causa se procure la mayor economía procesal. f) Tomar medidas tendientes a evitar la paralización del proceso. A tal efecto, vencido un plazo, se haya ejercido o no la facultad que corresponda, se pasará a la etapa siguiente en el desarrollo procesal, disponiendo de oficio las medidas necesarias conforme lo dispuesto por el ARTÍCULO 12 de esta ley. g) Declarar en oportunidad de dictar las sentencias definitivas y en caso de corresponder, la temeridad y/o malicia en que hubieren incurrido los litigantes y/o profesionales intervenientes.

A dichos deberes se adiciona firmar el despacho diario, participar en forma directa y personal en las conciliaciones cuando el caso lo amerita, firmar las transferencias electrónicas y las medidas cautelares en forma pronta e intervenir en la gestión diaria del personal a cargo entre otras tareas.

Si en el esquema de un juzgado la presencia obligatoria del juez bajo pena de nulidad se advirtió oportunamente materialmente imposible, más aún lo sería en el estado actual de situación, donde se incorpora el instituto de la audiencia preliminar previsto para un juzgado, al proceso actual desarrollado por los Tribunales Colegiados. Por medio de la Res.1840/24 del 3 de julio de 2024 de la SCBA dispone la aplicación inmediata de un cúmulo de normas previstas dentro de la ley 15.057 que no requieren del establecimiento de los órganos de las dos instancias en ella prevista. Léase, se haberse mantenido el diseño original, el Tribunal debería integrarse en forma obligatoria y bajo pena de nulidad para participar de todas las audiencias preliminares, por lo que no sería factible la utilización actual del instituto en cuestión, dado los conocidos inconvenientes para la integración de los colegiados, que son de público conocimiento.

El artículo 38 de la ley 15.057 quedó redactado de la siguiente manera «AUDIENCIA PRELIMINAR Y PRUEBAS.ARTÍCULO 38. Las partes serán citadas a comparecer a una audiencia preliminar dentro de los veinte (20) días desde que se hubieran contestado los traslados previstos en el artículo 34, o vencidos los plazos para hacerlo.

En dicha audiencia:

Se invitará a las partes a una conciliación o a encontrar otra forma de solución de conflictos respecto de todos o algunos de los hechos articulados.

Se dictará sentencia interlocutoria con el fin de sanear el proceso.

Se resolverán a petición de parte o de oficio todas las cuestiones que resulten necesarias para la prosecución del proceso.

Oídas las partes, se fijarán los hechos controvertidos y conducentes a la decisión del juicio que serán objeto de prueba. En esa oportunidad, deberán ratificar o rectificar el desconocimiento de las firmas que se les atribuyen. Posteriormente se dictará la apertura a prueba. Las partes podrán oponerse a la misma, en cuyo caso se resolverá la cuestión en ese acto, previo escuchar a la contraria a la que se opuso.

Se proveerán las pruebas que se consideren admisibles, resolviéndose fundadamente sobre aquellas a cuya producción se hayan opuesto las partes, y desestimándose las que resulten innecesarias, superfluas o puramente dilatorias. El plazo por el cual se extenderá el periodo de prueba será de sesenta (60) días.

Se escucharán las observaciones formuladas por las partes respecto de los puntos de peritajes ofrecidos, determinándose aquellos que corresponden, eliminando los improcedentes o superfluos, y agregándose aquellos otros que se estimen imprescindibles para la dilucidación de la causa. Asimismo, será fijado el plazo dentro del cual deberán expedirse los peritos. Si la resolución no lo indicase se entenderá que es de veinte (20) días.

Se fijará, dentro del plazo máximo de noventa (90) días, la fecha para la celebración de la audiencia de la vista de la causa, donde declararán las partes, los testigos y brindarán sus explicaciones los peritos. Solo mediante resolución fundada dicho plazo podrá ser mayor.

Sin perjuicio de lo previsto por el artículo 37, si la cuestión fuere de puro derecho así se resolverá, y quedará la causa concluida para definitiva.

De corresponder se dictará sentencia parcial según lo previsto por el artículo 37, último párrafo, la que quedará notificada en el momento para las partes, aun cuando éstas no hayan asistido a la audiencia».

Es decir, coincido con la opinión de Díaz Casas³ quien refiere que varias de las disposiciones contempladas en los incisos transcriptos (por no decir casi todas) solo pueden ser efectivamente operativas con el juez presente en la audiencia, es decir que de hecho su participación seguirá siendo necesaria, si es que se busca que este instituto tenga verdadera utilidad.

Dicha audiencia propone que el juez actúe con un rol activo, un juez que no solo aplica la ley, sino que también actúa como mediador y facilitador del diálogo incentivando la solución acordada del conflicto.

De no arribarse a un entendimiento se propone depurar el objeto del litigio para evitar dilaciones, estableciendo cuáles serán las pruebas admitidas, y clarificando los hechos en disputa.

Así a diferencia de lo que ocurría con la audiencia conciliatoria prevista en el art 25 de la ley 11.653, donde también se intentaba la conciliación previa, en la audiencia preliminar el foco está en agilizar el proceso, clarificar los puntos litigiosos y evaluar la viabilidad de

³ Miguel Ángel Díaz Casas, «Génesis y algunas particularidades de la nueva ley de Procedimiento laboral en la Provincia de Buenos Aires «La Ley año 25, número 7, pág.17.

la prueba. Esta audiencia permite al juez tener un contacto directo con las partes desde el inicio del proceso, lo que contribuye también a la economía procesal.

Sin embargo, la suerte del novel instituto en este procedimiento, entiendo que estará condicionada a la concurrencia de factores tales como la interiorización previa sobre la causa por parte del organismo y de los letrados intervenientes, que deberán asistir a la audiencia preliminar con un exhaustivo estudio del caso y conocimiento pormenorizado de las cuestiones plasmadas en el expediente.

III. OBLIGATORIEDAD DE VIDEO GRABAR LA AUDIENCIA DE LA VISTA DE LA CAUSA

El artículo 56 de la ley 15.057 establece la obligatoriedad de la videograbación de la audiencia de vista de la causa en los siguientes términos: «La audiencia será video grabada de acuerdo al sistema que establezca la Suprema Corte de Justicia. Asimismo, el Secretario o el Auxiliar letrado levantará acta de lo sustancial de la audiencia, consignando nombre de los comparecientes, de los testigos, de los peritos y de las circunstancias personales. De oficio o a pedido de parte podrá constar alguna circunstancia especial vinculada con la causa. Si el sistema de videograbación circunstancialmente no se encontrara disponible, el Secretario dejará constancia de ello y procederá a transcribir las declaraciones que en ese acto se presten».

La videograbación obligatoria de las audiencias, establecida como norma por la Ley 15.057, constituye un avance fundamental en la transparencia del procedimiento laboral en vistas a la reforma.

En un contexto donde la prueba testimonial juega un rol crucial en el proceso, la videograbación ofrece un factible sistema de retención de pruebas como garantía adicional de que las declaraciones de las partes y los testigos serán registradas de manera fiel y completa.

Muchos son los Tribunales del Trabajo ya venían video grabando las audiencias de vista de causa en forma diaria, aún antes de que la SCBA dispusiera la aplicación inmediata de este artículo por medio de la Res. 1840-24, tornando obligatoria la video grabación.

Así y conforme lo afirma Núñez⁴ la implementación como prueba piloto del sistema de videograbación resultó ser un claro acierto en post de la mejora del servicio de justicia. Considerando a partir de lo dicho, puede colegirse que la implementación del registro de audiencias contemplado en el art 56 de la ley 15.056, también será altamente beneficioso.

Al respecto debemos señalar en cuanto al punto que aquí convergen para la apropiada implementación de la video grabación, cuestiones presupuestarias. En atención a ello,

4 Carlos Mariano Núñez, comentario capítulo V pág. 243 en «Nuevo Procedimiento Laboral de la Provincia de Buenos Aires - Tula Diego», marzo 2020, Rubinzel Culzoni.

corresponde señalar que se requiere que la SCBA pueda contar y proporcionar más licencias para usuarios de Microsoft Teams, no siempre disponibles.

En forma concomitante, resulta necesario trabajar en la gestión de acceso rápido y fácil distribución de recursos técnicos, tales como equipos de computadoras apropiadas, cámaras para video grabar, así como también que el sistema informático y el suministro de internet, estén a la altura de las circunstancias. Esto que resulta una obviedad es un tópico que obstaculiza el trabajo de los tribunales a diario.

Si bien la ley establece que, si el sistema de videograbación circunstancialmente no se encontrara disponible, el Secretario dejará constancia de ello y procederá a transcribir las declaraciones que en ese acto se presten, entiendo que la solución incorporada no resulta compatible con el esquema estructural y procesal oral que presenta la norma. Por otro lado, los funcionarios no cuentan con la capacitación que se requiere para transcribir todas las declaraciones que se presten en la audiencia de vista de causa, tornando esta expresión normativa en un tópico disuasivo ante la eventual negativa a video grabar por parte de algún organismo.

IV. LA TRANSFORMACIÓN DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO EN JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO

La transformación de los Tribunales del Trabajo en Juzgados Unipersonales de Primera Instancia del Trabajo se encuentra tratada en los artículos 90 y 91 de la ley 15.057 que establecen la disolución de todos los Tribunales del Trabajo actualmente existentes en la provincia de Buenos Aires, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente a efectos de su transformación en Juzgados del Trabajo.

Asimismo, el artículo 91 crean Juzgados del Trabajo determinando la norma la cantidad exacta que correspondería a cada departamento judicial.

Aunque el nivel de conflictividad y la cantidad de litigiosidad se advierte creciente en las estadísticas que publica la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, el esquema previsto en la ley 15.057 reduce considerablemente la cantidad de juzgados que se crearían, en relación con la cantidad de jueces previstos en la actualidad como consecuencia del sistema colegiado.

En este sentido debemos considerar que al momento en que se trabaja para la sanción de la nueva ley procesal 15.057, es decir año 2017, la cantidad de ingresos de causas laborales en la provincia conforme estadísticas públicas de la SCBA era de 89.075 con un promedio por Tribunal de 1291 causas, mientras que en la última estadística publicada correspondiente al año 2023, el total provincial asciende notoriamente a 104.116 con un promedio por tribunal de 1426 causas, es decir casi un 17% de incremento de causas en pocos años y con tendencia claramente creciente. Al respecto cabe advertir que la última estadística a la que me refiero no refleja, por no encontrarse publicada, el notable incremento de causas iniciadas en el año 2024, que si se advierte en los ingresos de los

organismos como consecuencia de la innegable situación económica que impacta directamente conformando una mayor litigiosidad en el fuero del trabajo.

Por ello se requiere un nuevo análisis del mapa judicial que actualice las reales necesidades sobre la cantidad de juzgados a crearse.

La transformación prevista en el ley 15.057, impone una implementación gradual, por lo que es muy probable que durante dicho proceso, convivan dos procedimientos diferentes según frente a qué departamento judicial se esté, es decir, si se trata de uno donde se ha iniciado el proceso de trasformación de los Tribunales Colegiados de Instancia Única del Trabajo en Juzgados de Primera Instancia Unipersonales con creación de la Cámara del trabajo o de otras departamentales donde se continúa con el tradicional esquema procesal de Tribunales Colegiados de instancia única.

La nueva ley en su artículo 87 incorpora una pauta para los juicios en trámite estableciendo que desde la puesta en funcionamiento de los Juzgados del Trabajo el procedimiento previsto en la 15.057 se aplicará a todos los procesos en trámite, excepto aquellos en los cuales ya se haya celebrado la audiencia de vista de causa. Asimismo, establece que los procesos que se encuentren en la etapa de ejecución también se distribuirán entre los Juzgados del Trabajo previstos en la presente Ley.

V. LA CREACIÓN DE LAS CÁMARAS DEL TRABAJO

El procedimiento laboral en la Provincia de Buenos Aires tiene una larga historia. Los Tribunales del trabajo en la Provincia de Buenos Aires nacen como imperativo de la ley 5178 sancionada el 26 de octubre de 1947 y promulgada el 6 de noviembre del mismo año.

Por medio del procedimiento previsto en dicha norma se buscaba instituir una magistratura del trabajo especializada en derecho obrero, con un procedimiento especialmente pensado para la época, que funcionara como una herramienta útil para consagrar los beneficios acordados por las leyes de fondo.

Dicha ley fue derogada y reemplazada por el decreto ley 7718 de 1971, sancionado y promulgado el 24 de junio de 1971, que a la postre fue reemplazado por la ley 11.653 sancionada el 29 de junio de 1995, promulgada el 21 de julio de 1995, que entró en vigencia el 14 de noviembre de 1995.

Como en el caso de sus antecesoras la ley 11.653 continuaría con el esquema previsto originariamente para el fuero del trabajo en la provincia de Buenos Aires, estructurado sobre la base de Tribunales Colegiados de Instancia Única en el marco de un procedimiento preponderantemente oral que privilegie la concentración e inmediación como factores distintivos.

En el marco del proceso previsto en la ley 11.653 los magistrados del Tribunal Colegiado no son de primera instancia, sino de instancia única, dado que dicho procedimiento se estructura sobre la base de una sola instancia ordinaria con un acotado sistema recursivo por vía extraordinaria.

Esto permite un control horizontal en todas las decisiones que se adoptan entre los diferentes magistrados que integran el colegiado y amplio, es decir, sin las limitaciones dispuestas por el agravio que sí se encuentran presentes en los procedimientos de doble instancia.

En el Tribunal Colegiado se privilegia buscar la celeridad reduciendo la cantidad de instancias y adicionando magistrados en única instancia para obtener un control recíproco, ya que es muy difícil que tres jueces especializados en la materia jurídica puedan interpretar y valorar equivocadamente las circunstancias de un hecho que se les refiere ante el estrado. Destacándose al respecto que la instancia de casación ante la SCBA se abre solo para examinar cuestiones de derecho, dado que los hechos son de competencia exclusiva de la justicia común, salvo casos excepcionales de absurdo. Por ello no se puede interpretar que la SCBA actúe a la manera de un tribunal de segunda instancia, ya que la misma no conoce de cuestiones de hecho propias de la competencia de los jueces de grado.

Tiene dicho la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires⁵, que en sede de casación corresponde enjuiciar la aplicación del derecho a los hechos definitivamente juzgados por los jueces de las instancias ordinarias y no reexaminar los motivos por los que los jueces rechazaron los argumentos expresados por las partes.

Sobre la necesidad expuesta como fundamento de reforma en relación al deber constitucional de sumar una instancia al proceso, para cumplir con la garantía de la doble instancia en el procedimiento laboral en la provincia de Buenos Aires, mucho se ha escrito y variados son los pareceres al respecto, sin embargo y aunque haya sido uno de los fundamentos para propiciar la reforma prevista por la ley 15.057, no se advierte aquí un requisito constitucional.

Conforme señala Orsini⁶ la histórica posición de la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha sido sostener que la doble instancia judicial no es requisito constitucional para efectivizar la garantía de defensa en juicio, y esto ha sido ratificado por dicho organismo con posterioridad a la reforma de 1994. Así, la CSJN ha señalado en forma expresa que la garantía de la doble instancia solo es constitucionalmente exigible en materia penal. Doctrina que se ha extendido incluso a casos de derecho sancionatorio administrativo o contravencional, en la inteligencia de que la aplicación de las normas internacionales que consagran la garantía de la doble instancia se halla supeditada a la presencia de un fallo adverso y final dictado contra una persona inculpada de delito o declarada culpable de un delito.

En la misma línea, la SCBA ha sostenido sistemáticamente la constitucionalidad del procedimiento de instancia única que ha regido el procedimiento laboral de la provincia de Buenos Aires.

5 SCBA, 18/3/75, LL 1975-B,471

6 Juan Ignacio Orsini, «Modificaciones estructurales y aspectos novedosos en la nueva ley de procedimiento laboral de la Provincia de Buenos Aires» Temas de derecho Laboral y a Seguridad Social 473, junio 2019.

Doctrina que el máximo tribunal provincial ha ratificado en los autos Pellejero⁷ donde descartó la posibilidad de considerar constitucionalmente imperativa la doble instancia en materia laboral.

Por su parte la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso «Spoltore vs. Argentina», sentencia del 9 de junio de 2020, ha confirmado la doctrina tanto de la CSJN como de la SCBA al respecto.

En los autos de referencia, los representantes del accionante expusieron que entre las garantías que se deben garantizar en un proceso judicial laboral que había tramitado con el procedimiento previsto en la ley 11.653 por enfermedad profesional, «se encuentra la de recurrir el fallo ante juez o tribunal superior». Expresaron que, pese a ello, la legislación, en referencia a la ley 11.653, solo preveía una instancia única. Por tanto, alegaron que el Estado Argentino violó el artículo 8.2.h, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención. Añadieron que, en vista que el señor «Spoltore» no contó con recursos efectivos para hacer valer sus derechos laborales, se violó su derecho a la protección judicial».

En su defensa el Estado Argentino indicó que las garantías del artículo 8.2 de la Convención pueden ser aplicables a procesos de carácter sancionatorio, lo cual no es la situación del caso. Agregando asimismo que «los argumentos de los representantes referidos a la posible violación de este derecho están por fuera a los alcances que la Corte ha interpretado corresponde darle a la garantía prevista en el artículo de referencia». Así, señaló que «una compensación no tiene carácter sancionatorio» por lo que la garantía del artículo 8.2.h no resulta aplicable al caso, según los alcances reconocidos por la Corte.

La Corte Interamericana se ha referido en su jurisprudencia constante sobre el alcance y contenido del artículo 8.2.h) de la Convención, así como a los estándares que deben ser observados para asegurar la garantía del derecho a recurrir del fallo ante juez o tribunal superior.

Así el Tribunal ha entendido que dicho derecho consiste en una garantía mínima y primordial que «se debe respetar en el marco del debido proceso legal, en aras de permitir que una sentencia adversa pueda ser revisada por un juez o tribunal distinto y de superior jerarquía [.]». Teniendo en cuenta que las garantías judiciales buscan que quien esté incurso en un proceso no sea sometido a decisiones arbitrarias, la Corte ha interpretado que el derecho a recurrir del fallo no puede ser efectivo si no se garantiza respecto de todo aquél que es condenado, ya que la condena es la manifestación del ejercicio del poder punitivo del Estado.

La Corte Interamericana ha considerado el derecho a recurrir del fallo como una de las garantías mínimas que tiene toda persona que es sometida a una investigación y proceso penal. Se advierte que el proceso iniciado por el señor Spoltore tenía la finalidad de solicitar una indemnización. No era un proceso penal en contra de la presunta víctima, ni un proceso administrativo que pudiera implicar una privación de libertad. Tampoco era

⁷ Sentencia de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires en la causa L. 106.055, «Pellejero, Carlos Daniel y otros contra Transp. 9 de Julio S.R.L. y otros. Dif. de haberes, indemnización» Del 14 de diciembre de 2011.

un proceso administrativo de naturaleza sancionatorio, en el cual pueden ser aplicables las garantías incluidas del artículo 8.2 de la Convención según su naturaleza y alcance. Por lo tanto, el Tribunal ha considerado que el derecho contenido en el artículo 8.2.h) no es aplicable al proceso de indemnización por enfermedad profesional sustanciado en el marco del procedimiento laboral de instancia única previsto por la ley 11.653 en la Provincia de Buenos Aires.

El sentido común indica que el sistema de doble instancia atenta contra la mayor celeridad, ya que adiciona el tiempo de trámite que conlleva otra instancia, a lo que se adiciona en los casos de enfermedades y accidentes laborales la obligatoriedad del paso previo por la instancia administrativa prevista en la ley 24.557 conforme reforma 27.348.

Sin embargo, no podemos desconocer a modo de conclusión que, independientemente de la consideración personal que se tenga respecto de las mejores bondades o no, de un procedimiento sobre otro, la ley 15.057 se encuentra vigente y la efectividad del nuevo procedimiento, como ocurre con los actuales tribunales del trabajo, cambia según el contexto específico en que se desenvuelven los diferentes organismos. Así mismo ancla en la temática de la efectividad procesal la posibilidad de contar con designaciones de magistrados, funcionarios y empleados en tiempos razonables, recursos técnicos, humanos y sobre todo las características personales y vocación de servicio de quienes habitan los cargos.

Estos factores son de consideración indispensable en cualquier sistema procesal que se implemente, en caso contrario los mejores propósitos previstos para cualquier reforma se transformarán en una mera declaración de principios y derechos perdiendo cualquier posibilidad de concreción efectiva.

Así la reforma imperante y la implementación de las nuevas estructuras requieren de la asignación de partidas específicas y de que el poder judicial de la provincia cuente con la efectiva concreción de la tan necesaria autonomía presupuestaria y autarquía económica y financiera. El proceso es una gran herramienta, pero no se puede dejar de considerar que la eficiencia para dar respuesta a los ciudadanos no se podrá alcanzar si no se trabaja sobre el resto de los factores que convergen en cada contexto de implementación.

Principios del Derecho Procesal - Proceso - Laboral - Poder Judicial Provincial - Procedimiento Laboral - Órgano Judicial - Cámara de Apelaciones - Recurso de Apelación - Jueces - Impulso Procesal - Medios de Prueba

23-octubre-2024



Análisis de la reforma del procedimiento judicial del trabajo en la provincia de Buenos Aires, a la luz de los principios del derecho procesal

POR MARIANO NATALE¹

MJ-DOC-18035-AR | MJD18035

Sumario: I. Agradecimientos e Introducción. II. ¿Es necesaria una reforma al proceso judicial del trabajo en la provincia de Buenos Aires? III. Teoría general de los principios. IV. El artículo 1º de la nueva norma procesal y los principios del derecho procesal del trabajo. V. A modo de conclusión.

I. AGRADECIMIENTOS E INTRODUCCIÓN

«Un mejor proceso judicial del trabajo es 100% posible», así lo afirmo desde el inicio del presente, y en breve desarrollaremos los motivos de esta afirmación. Agradezco la invitación a la editorial Microjuris a participar de este dossier especial sobre la ley de procedimiento 15.057 en la provincia de Buenos Aires, y en especial a sus directores Dres. Mario Daniel Stolarczyk y Guillermo Unzaga Domínguez, donde además tengo la dicha de compartir con grandes colegas —muchos coautores de la ley 15.057— de gran jerarquía académica. Del mismo modo, agradezco al Dr. Marcos Vilaplana presidente del Colegio de Abogados de San Martín y por su intermedio al Honorable Consejo Directivo del mismo por haberme designado representante para formar parte de la Comisión de Reforma de la ley 11.653 en el seno del Colegio de Abogados de la Provincia de Bs. As (Colproba).

1 Coautor de la ley de procedimiento laboral de la provincia de Bs. As. 15.057. Doctor en Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derechos Humanos Docente Universitario de grado y posgrado. Abogado. Director de la Fundación Ciencias Jurídicas y Sociales (CIJUSO).

En el presente trabajo, se abordará, en primer término, el interrogante sobre la necesidad de la reforma procesal laboral, y luego algunos de los principios del derecho procesal del trabajo que positiviza la ley 15.057 en sus artículos 1, 8, 38, 54, en sí, en toda la ley. Hacia el final, trataremos de responder el interrogante que dejamos planteado en el punto 2.

II. ¿ES NECESARIA UNA REFORMA PROCESAL JUDICIAL DEL TRABAJO EN LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES?

A casi seis años de la promulgación de la ley 15.057² que ordena reformar la estructura del sistema judicial y del procedimiento, resulta llamativo tener que formularse dicha interpellación. Ha sucedido algo inédito con la nueva norma procesal (y agrego, sin status jurídico para hacerlo) que por Resolución 3199/19 de la SCBA³ la declaró «no operativa»⁴ sin que exista una causa judicial de fondo para hacerlo, sin que existan facultades constitucionales para hacerlo, en suma, los justiciables, los abogados, hemos estado durante cuatro años y cinco meses⁵ pidiendo, probando, siendo enjuiciados, y los jueces de manera silenciosa dictando sentencias, todo bajo el tamiz de una ley derogada⁶ como la ley 11.653.

El 3/7/2024 la SCBA dictó la Resolución 1840/24 que viene a iluminar el proceso constitucional de la vigencia de las leyes y a ordenar que, transitoriamente los tribunales del trabajo utilicen por lo pronto el 70% de la ley vigente 15.057.

Sobre este tema, recomiendo el artículo que escribimos con el Dr. Eduardo Lantella titulado «Aplicación inmediata del 70 % de la Ley 15057»⁷. Así de complejo y de contrario a derecho inició su camino la ley 15.057.

La nueva ley adjetiva, dentro de sus prescripciones trae para el proceso laboral bonaerense: la doble instancia, la audiencia preliminar, la videogramación de la audiencia de vista de causa, el mantenimiento de la oralidad, y la posibilidad del recurso de apelación ordinario, entre otras mejoras que mencionaremos en la conclusión. Estos han sido los ejes centrales que motivaban la reforma redactada por los abogados/as entre los años

2 Ley 15.057 - Fecha de promulgación: 16/11/2018.

3 Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires.

4 El 4/12/2019 la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires declaró en casi su totalidad no operativa la ley 15.057 a excepción del inciso J del artículo 2 y el art. 103. Sobre este tema, puede consultarse artículos de esa época y posteriores como ¿Qué ley procesal usamos los bonaerenses? publicado en Revista Derecho Laboral y Seguridad Social Nº 5 - marzo 2023, páginas 20/30, entre otras publicaciones.

5 La ley 15.057 entró en vigencia según su artículo 104 el 3/2/2020 y por su artículo 88 se derogó in toto la ley 11653. Por Resolución 1840/24 del 3/7/2024 se derogó casi toda la Res. 3199/19 y así se pasó a utilizar el 70% de la ley 15.057.

6 Ley 15.057 artículo 88: Derógase la Ley Nº 11653 y sus modificatorias.

7 «Aplicación inmediata del 70 % de la Ley 15057». Lantella Eduardo y Natale Mariano. Rubínzal Culzoni, Cita: RC D 418/2024 publicación del 12/7/2024.

2017 y 2018. Sin embargo, no han sido los únicos puntos que han logrado alcanzar el título de ley, y sobre ellos volveremos en la conclusión.

Sin dudas que la respuesta al primer interrogante resulta afirmativa. Los motivos sobran para justificar la reforma, pero con uno solo de ellos me quedaré, el proceso judicial no es del abogado ni del juez, es del justiciable, solo a ellos les corresponde, y los profesionales del derecho (ambos abogados) no son sus dueños, sino que son ellos los que deben acomodare al proceso y no el proceso a ellos⁸. A mayor abundamiento, conviene recordar la transición del fuero de familia, y consultarles ahora a los profesionales del derecho que ejercen en dicho fuero si quieren volver al sistema de tribunal de familia de instancia única, la respuesta es palmaria: NO.

Haciendo un poco de historia, decimos que en el año 1947 se creó el fuero del trabajo y que en dicha oportunidad se crearon 20 tribunales del trabajo por ley 5178 y que la población bonaerense era aproximadamente de 1.700.000 personas, según los datos del CENSO de ese año. Dicha ley fue derogada por la ley 7.718 en el año 1971, luego esta perdió vigencia en 1995 por la ley 11.653, hasta llegar al año 2018 que todo el sistema de tribunal de instancia única fue modificado por la sanción de ley 15.057⁹. Ahora bien, según el CENSO del año 2022 los bonaerenses éramos 17.000.000 aproximadamente, y el recuento de tribunales del trabajo en funciones es de 74¹⁰.

Claramente, el crecimiento de la población, de las empresas, y de los conflictos laborales no fue acompañado por la creación de más tribunales del trabajo. Consideramos que este fue el principal motivo que llevó a que algunos de los tribunales del trabajo no hayan dado las respuestas en tiempo y forma, como si lo dieron en su momento¹¹.

Otro elemento determinante para comprenderse la reforma que trae la ley 15.057 es saber diferenciar el procedimiento de la estructura de la administración de justicia. Esto es central, pues la ley 15.057 fue pergeñada para que la administración de justicia sea efectuada mediante Juzgados unipersonales y Cámaras departamentales del Trabajo, y ahora nos encontramos en la etapa de transición utilizando como constitucionalmente corresponde la ley procesal vigente, pero con la estructura de tribunal del trabajo, lo cual lleva a subrayar la necesidad de que la transición debe ser lo más corta posible y que así se creen las cámaras departamentales del trabajo y que departamento por departamento judicial se vaya transformando la estructura y el procedimiento.

8 Santiago Sentis Melendo: «SE HACE NECESARIO CREAR UN PROCESO NO PARA JUECES Y ABOGADOS, SINO PARA EL CIUDADANO, EL LITIGANTE, EL JUSTICIABLE».

9 Por el artículo 104 se determinó que la vigencia de la ley 15.057 es a partir del 3/2/2020.

10 Digo en funciones pues se encuentran creados por leyes tribunales del trabajo que nunca fueron puestos en marcha, como el tribunal del trabajo nº 3 de San Miguel.

11 Creo que hubiese sido más sencilla una primera reforma donde se mantenga la estructura de tribunal y se cree una cámara de apelaciones departamental, pero solo para dejar asentada la misma, pues la nueva norma prescribe otra estructura.

III. TEORÍA GENERAL DE LOS PRINCIPIOS

La incorporación de principios generales del derecho o del derecho procesal dentro de las leyes, es cuestiona desde antaño por la doctrina de los autores. En tal sentido, la doctrina española¹² siquiera refiere a los mismos pues entiende que al no ser derecho positivo no tiene fuerza coercitiva¹³.

Varios autores y doctrinarios argentinos entienden de manera similar, empero, me enrolo en la postura que a los principios cuando se los positiviza abandonan la condición de optativos y se transforman de derecho natural a derecho positivo vigente, por lo cual, la prescripción de los principios del derecho procesal en la norma adjetiva local en nuestra visión es un gran avance y una indicación asertiva de cómo debe interpretarse la norma.

3.1. Noción de Principio

Para el profesor uruguayo Américo Pla Rodríguez, en su clásica obra sobre el tema, sostiene que los principios son: «líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encabezar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos».

3.I.1. Son enunciados básicos, que sirven de cimientos a toda la estructura jurídico-normativa laboral. **3.I.B.** Son distintos de los que existen en otras ramas del derecho y de esta forma también se justifica la autonomía del derecho del trabajo. **3.I.C.** Todos los principios deben tener alguna conexión o armonía entre sí. Evitando que el sistema se transforme en una serie de fragmentos inconexos.

3.1.2. Funciones. (Pluralidad impeditiva de la noción unívoca)

TRIPLE MISIÓN: III. A. Informadora: inspiran al legislador como fundamento del ordenamiento jurídico.

3.2. Normativa: Actúan como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho. (Art. 11 LCT y Art 2 C.C. y C. —antes art. 16 C.C.—, Constitución de la Prov. Bs. As.: Art. 39 inc. 3 «En materia laboral y de seguridad social regirán los principios de irrenunciabilidad, justicia social, gratuidad de las actuaciones en beneficio del trabajador, primacía de la realidad, indemnidad, progresividad y, en caso de duda, interpretación a favor del trabajador». Constitución C.A.B.A. Art. 44: «. el tratamiento y la interpretación de las leyes laborales debe efectuarse conforme con los principios del derecho del trabajo».

12 Montoya Melgar Alfredo «Derecho del Trabajo». Ed. Tecnos. Madrid. 2009.

13 Sagardoy Bengoechea, Juan A. «El Proceso Laboral: Principios Informadores». Capítulo 44, en *Instituciones de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, editado por Universidad Nacional Autónoma de México y la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social». 1997. México.

3.3. Interpretadora: Operan como principio orientador del juez o del intérprete.

Función de los Principios Informadora Interpretadora

Normativa

3.1.3. Tiene su significación.

Por ser los fundamentos del D.T., no puede haber contradicción entre ellos y los preceptos legales. Así, se encuentran por encima del derecho positivo (por ser inspirativos de este). Sin su perjuicio, no pueden independizarse de este. Su valor no surge plenamente del contenido ético social. Si no, el mismo se debe a que han informado efectivamente al sistema positivo de nuestro derecho (Nicolás Coviello),

3.1.4. Clasificación.

Principios políticos: son más programáticos que normativos. (Función informadora).

Principios jurídicos: cumplen en el DT, una función similar a la de los principios generales del derecho en otro panorama jurídico. (Función interpretadora).

3.1.5. Forma.

Amorfismos: carecen de procedimientos de exteriorización.

Corporización: tienen vocación hacia la forma escrita (ley, jurisprudencia, etc.).

3.1.6. Enunciación de los principios del derecho procesal del trabajo¹⁴

A los principios propios del derecho del trabajo que mencionamos en la nota al pie, hoy los debemos tener siempre presente, y si bien en la práctica nunca encontraremos una sentencia que expresamente refiera el magistrado que le quedan dudas para resolver el pleito y que en base a los principios del derecho del trabajo debe inclinarse a favor del trabajador, lo cierto es que las dudas asaltan no solo a los letrados que defienden a las partes, sino a todos, incluso cuando se pretende un comportamiento más claro y

14 Puede ensayarse una lista de principios del derecho sustancial del trabajo, la cual debe contener a los siguientes: 1). Principio Protectorio, el que se manifiesta en 3 reglas:

A) Regla in dubio, pro operario. B) Regla de la aplicación de la norma más y C) Regla de la condición más beneficiosa.

2). Principio de la irrenunciabilidad de los derechos. (Arts. 17 CN, arts. 7,12,13,58 LCT). 3). Principio de la continuidad de la relación laboral. (arts. 10, 18, 19, 90, 255 LCT). 4). Principio de la primacía de la realidad. (art. 14 LCT). 5) Principio de la razonabilidad. (arts. 66, 68 LCT). 6). Principio de la buena fe. (arts. 62, 63 LCT). 7). Principio de ajenidad al riesgo empresario. (arts. 65, 66, 75, 76 LCT). 8). Principio de la no discriminación arbitraria. (Art. 16 CN, Ley 23.592, LCT arts. 17, 81, 245 bis, Convenio 100 y 111 de la OIT. 9). Principio de la gratuidad (art. 20 LCT, ley 23789, ley prov. Bs. As. 12.200)

determinante de los testigos, los que en rara ocasión lo demuestran¹⁵. Ahora veamos los artículos 1º y 8 de la ley 15.057 como la idea central de la positivización de los principios del derecho en la ley de procedimiento, sin que podamos ver todos los principios que la nueva norma procesal prescribe para no excedernos del marco.

IV. EL ARTÍCULO 1º DE LA NUEVA NORMA PROCESAL Y LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Inicia su texto la ley 15.057 con los principios del derecho procesal del trabajo, los que positiviza y textualmente reza: «PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL Y COMPETENCIA. ARTICULO 1.- El procedimiento laboral se ajustará a los principios de oralidad, celeridad, gratuitad para el trabajador y sus derechohabientes, inmediación, concentración, publicidad, buena fe y efectividad de la tutela de los derechos sustanciales». Como lo enunciáramos, los principios son líneas directrices que señalan el camino a seguir en una materia determinada. Ellos tienen una triple misión, informadora, interpretadora y normadora. En el caso en particular, le hace saber al legislador que el derecho del trabajo parte de la desigualdad de las partes, y en el caso especial como debe legislar para que esas diferencias connaturales no sufren perjuicios en detrimento de la parte débil cuando dichas relaciones de trabajo tengan un conflicto que deba ser judicializado.

La función interpretadora está dirigida al intérprete, en el caso del derecho procesal del trabajo no cabe duda que está dirigido a las partes, a sus abogados y en especial al magistrado. Este último será el encargado de dirimir la contienda judicial, si antes las partes no llegan a un acuerdo que ponga fin al proceso. Aun cuando las partes en juicio lleguen a un acuerdo transaccional que ponga fin al proceso, deberán solicitar la intervención del Magistrado para que homologue el mismo en los términos del artículo 15 de la ley de contrato de trabajo.

Por último, la función positivizadora o normadora consiste en que los principios sean aplicados por el intérprete cuando no exista norma para aplicarle a una situación particular en concreto.

En relación a los principios del derecho procesal del trabajo, comienzan a jugar distintos valores que si bien provienen del derecho procesal civil, y que tienen fuerte relación con el derecho del trabajo, y en particular con el derecho procesal del trabajo, los mismos no pueden ser aplicados de manera directa sin antes analizar el derecho sustancial del trabajo.

15 Debe entenderse que en la mayoría de los casos un testigo no es un profesional, sino un trabajador que trata de manera imparcial de dejar su testimonio y que casi siempre está nervioso al hacerlo.

Estas líneas directrices le marcan al intérprete el camino a seguir al momento de interpretar la norma para luego aplicarla. Dicho intérprete podrá ser el Juez, como antes de ello las partes y sus letrados. El legislador ha elegido el camino de positivizar los principios del derecho procesal del trabajo con la clara intención que los mismos sean obligatorios. En efecto, cuando los principios no se encuentran positivizados (incorporados a la norma) los mismos siguen manteniendo la triple misión (antes descripta) pero no puede exigirse de manera compulsiva su aplicación judicial al caso en concreto.

A diferencia de ello, la Comisión de Reforma del Colegio de Abogados de la Provincia de Buenos Aires (Colproba) ha entendido que los principios de una norma procesal que se encontraba en elaboración por dicha Comisión debían ser incorporados desde el inicio de la norma misma, con la clara finalidad de marcar el camino de interpretación y aplicación obligatoria del resto de la norma. Este artículo 1º de la ley 15.057, encuentra sus antecedentes en el Código Uruguayo de Derecho Procesal del Trabajo, así como en el artículo 11 de la Ley de Contrato de Trabajo, en el artículo 2 del Código Civil y Comercial, así como en el derogado artículo 16 del Código Civil, y por sobre todo ello, en los artículos 15 y 39 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires. Respecto de los principios que dicho artículo 1º menciona, los mismos tienen carácter de enunciativos, pues en el artículo 8 se mencionan otros principios como el de congruencia y progresividad. Pasaremos a detallar en particular, los mencionados en el primer artículo de la ley.

Los principios de oralidad e inmediación:

Ambos son históricos del proceso judicial del trabajo en la Provincia de Buenos Aires. Los mismos tienen sus antecedentes bonaerenses en la creación del fuero del trabajo mediante la ley 5178. Ya por aquella época¹⁶ los legisladores en sesión bicameral acordaban que el proceso debía mantener la preeminencia de la oralidad por sobre la escritura, pues de esa forma se demorarían menos los juicios laborales que en el futuro se realizarían por el nuevo fuero del trabajo que estaban pergeñando, con la idea de la simplificación del proceso y evitar el rigorismo escrito que requieren los procesos civiles. Se pensaba en aquella época sobre la imposibilidad de actuar todo lo dicho en primera y segunda instancia, y debido a ello se impuso la instancia única.

A dicha oralidad, se le endilgaba falta de seguridad por impedimento material de dejar asentado todo lo debatido en el expediente. Frente a esta falla, la cual siguió siendo hasta el último momento de la ley 11.653 un escollo para las partes y sus letrados, pues generalmente solo dejaba asentado los datos personales de los asistentes a la audiencia de vista de causa, y rara vez se asentaba en el acta lo expuesto por las partes y/o testigos en la audiencia de vista de la causa en base al principio de oralidad¹⁷. Ello, hasta el dictado

16 En sesión bicameral de agosto de 1947.

17 En algunas oportunidades de grababa con audio las audiencias por parte de los jueces, a su costo y no eran incorporados los cassettes al expediente luego del dictado de veredicto y sentencia.

de la ley 14.740¹⁸ los magistrados contaban como directores del proceso, con la facultad legal de no hacer lugar a la solicitud de las partes de dejar asentado un testimonio brindado que ellas podían considerarlo necesario y trascendente para la dilucidación del proceso.

Dicha oralidad, sin dudas trajo celeridad, sin embargo no aportó seguridad a los justiciales, quienes debían confiar en los apuntes tomados por los jueces durante el desarrollo de la audiencia de vista de la causa, los cuales no eran anexados al veredicto y mucho menos a la sentencia, imposibilitando en la práctica una revisión de la misma, pues lo debatido en las audiencias de manera oral no quedaba registrado y en la revisión extraordinaria ante la SCBA, la doctrina legal infranqueable y conteste que; «no existiendo registro de lo sucedido en la audiencia de vista de causa, resulta ajeno al recurso extraordinario su revisión», siendo ello también contrario a la garantía judicial prescripta en el art. 8 inciso 2º apartado H de la Convención Americana sobre Derechos Humanos¹⁹.

El proceso laboral ha mantenido el principio de oralidad, no se trata que el mismo es exclusivamente oral sin que exista escritura alguna, sino que el proceso es mixto (oral y escrito) pero se le sigue otorgando mayor preeminencia a la oralidad por sobre la escritura. Como se expusiera, hacia el año 1947 cuando se creaba el fuero del trabajo bonaerense se acordaba que lo debatido en la audiencia de vista de la causa no quede registro por

18 LEY 14740. EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES, SANCIÓN CON FUERZA DE LEY. ARTÍCULO 1º.- Modificase el artículo 46 de la Ley 11.653 Código de Procedimiento Laboral de la Provincia de Buenos Aires, el que quedará redactado de la siguiente manera:

«Artículo 46: El Secretario levantará acta de lo sustancial de la audiencia, consignado el nombre de los comparecientes, de los testigos y de los peritos y de las circunstancias personales. En igual forma se procederá respecto de las demás pruebas. Siempre que el Tribunal lo juzgue pertinente, de oficio, podrá hacerse constar alguna circunstancia especial vinculada con la causa; en la misma acta deberá además incluirse toda mención que en forma voluntaria solicitaren las partes por sí o a través de apoderado o letrado patrocinante, especialmente las consideraciones referidas a las pruebas producidas y/o denegadas en la instancia, los motivos que habilitan a la futura interposición de los recursos extraordinarios provinciales y/o nacionales, así como toda otra mención que considere pertinente y que haga a su derecho, todo ello bajo sanción de nulidad».

ARTÍCULO 2º.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Dada en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura de la Provincia de Buenos Aires, en la ciudad de La Plata, a los ocho días del mes de julio del año dos mil quince.

Fecha de publicación: 15/09/2015.

19 H) derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior. No desconozco la doctrina legal emanada de la SCBA en el precedente «SALA», y tampoco desconozco el fallo «SPOLTORE» de la Corte Interamericana de DDHH el que contraría la Opinión Consultiva 11/90, sin embargo, como lo expusiera el legislador de la ley 5.178 por la cual se creara el fuero del trabajo en el año 1947, considero que como mínimo es deseable que el justiciable cuente con la garantía real de revisión de su sentencia laboral.

lo antes expuesto. Ahora bien, hacia el 2018 y ahora con la Res.1840/24 SCBA, con las posibilidades tecnológicas existentes, hemos entendido que las mismas deben ser una herramienta de ayuda y seguridad para el justiciable, sus letrados y en especial para los magistrados. De esta forma, la oralidad deberá ser entendida también como lo señala el artículo 56 de la ley 15.057, donde lo debatido en la audiencia de vista de causa quede registrado (retenido) en la videograbación que se lleve a cabo a tal fin. En suma, ahora debemos referirnos ya no a una oralidad, sino a la oralidad videograbada. De esta forma, la oralidad contará con la seguridad propia que desde el año 1947 hasta la sanción y puesta en marcha de esta ley no contaba.

Por su parte, el principio de inmediación trae la posibilidad de las partes de acceder y demostrar personalmente frente al Juez de la causa sus pruebas y la posibilidad que se le da al magistrado de recibir las pruebas de manera personal²⁰ sin que las mismas sean una recolección de lo plasmado en documentación actuada. Por este principio se celebran las audiencias de vistas de causas donde los letrados aportan al final de la misma sus alegatos de bien probado sobre los hechos invocados y los elementos de prueba rendidos previo al dictado de la sentencia, y ello se hace de manera oral y frente a la presencia del Juez y de las restantes partes y los letrados de las mismas. En esta misma inteligencia, el anteproyecto indicaba que la audiencia preliminar debía serlo con la presencia obligatoria del magistrado. En el paso por el Senado, la presencia obligatoria del magistrado en la audiencia preliminar se ha eliminado (art. 38 ley 15.057).

Los principios de celeridad y concentración: Unido a los principios de oralidad e inmediación resultan los principios de celeridad y concentración.

El principio de celeridad no resulta un principio propio del derecho procesal del trabajo, sino que es un principio central del derecho procesal, consistente en darle la mayor garantía al justiciable, para que esté informado que el juicio (controversia) que se ventila no demorará más de lo esperado. Además, el artículo 8 inciso 5 apartado A de la ley 15.057 prescribe sobre el principio de concentración y en tal sentido dice: «a) Concentrar, en lo posible, en un mismo acto o audiencia todas las diligencias que sea menester realizar».

Los principios de celeridad y concentración son la forma de darle rapidez y fluidez al proceso evitando el alongamiento injustificado del mismo, y para ello resulta razonable que las partes unifiquen en lo máximo posible las peticiones que deban realizar ante el Tribunal.

En este sentido, la implementación de la audiencia preliminar (art. 38 ley 15057), así como el desarrollo de la audiencia de vista de la causa (art. 54 ley 15.057), reúne en teoría el cumplimiento de los principios de celeridad y concentración pues en la misma se recibe de manera oral a las partes, se proveen las pruebas, y luego en la vista de causa se producirá la prueba confesional, testimonial y pericial (explicación de los peritos) al igual que los alegatos de las partes formulados a través de sus letrados, todo de manera oral.

20 A su vez agregamos con el uso de la tecnología de manera presencial o remota.

A tal efecto, la provincia de Buenos Aires ajusta su proceso judicial del trabajo a la normativa internacional, conforme el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, pues esta garantía del debido proceso no solo surge del artículo 18 de la Constitución Nacional sino de la propia Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto San José de Costa Rica) cuando en su artículo 8 primer párrafo prescribe: «Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable».

El principio de gratuidad para el trabajador y sus derechohabientes.

Este principio propio del derecho del trabajo, viene receptado en el artículo 20 de la Ley de Contrato de Trabajo. Se trata de un derecho humano básico como es el derecho de acceso a la justicia (Poder Judicial). Por dicho principio se le otorga la posibilidad al trabajador o sus derechohabientes de poder acceder al servicio de administración de justicia sin limitaciones y sin que su condición de pobreza resulte una restricción en el acceso. En efecto, se trata de darle la garantía al trabajador o sus derechohabientes de poder ejercer sus derechos.

Dicho principio es aún más amplio que el beneficio de litigar sin gastos, pues el trabajador por su sola condición de tal tiene la posibilidad de acceder a remitir piezas postales a su empleador o a la aseguradora de riesgos del trabajo de manera gratuita con fundamento en la Constitución Nacional (art. 14 bis, 16, 17, 18, 19, 75 inc. 22), Constitución de la Provincia de Buenos Aires (arts. 15 y 39), así como las leyes 20.744, 23.789, 24487 entre otras.

En este sentido la ley 15.057 garantiza el acceso irrestricto a la justicia por parte de los justiciables, en el caso el trabajador o sus derechohabientes, poniendo el proceso en consonancia con el artículo 15 de la Constitución Provincial. Esto es así pues aún en la Cámara los recursos contra las sentencias definitivas o interlocutorias no serán limitados por el monto del agravio²¹.

Respecto de las costas, las mismas mantienen el principio objetivo de la derrota, conforme lo sentencia el Código Procesal Civil y Comercial, pero ello debe ser ejercido dentro de los límites que el propio artículo 20 y la ley 12.200 provincial, la cual no es derogada por la nueva norma procesal.

Sobre este tópico, recomiendo la lectura del capítulo especial a cargo del Dr. Guillermo Unzaga Domínguez, a cuyo cometario remito.

El principio de publicidad:

Sabido es que la transparencia trae confianza, y que así se refuerzan los valores sociales. A ello, se le adiciona que la actividad judicial genera un costo y que la sociedad debe solventarlo con sus impuestos. Entonces cuando el Poder Judicial publica de manera trans-

21 Sin perjuicio de ello, mantengo que puede existir violación en la garantía del acceso a la justicia en la segunda instancia en aquellos departamentos judiciales que por ley no se le asignaron cámara de apelación (Pergamino, Necochea y Trenque Lauquen) en tal sentido puede consultarse Natale Mariano ¿Qué ley procesal usamos los bonaerenses? Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social Nº 5. Marzo 2023, págs. 20/30. Abeledo Perrot.

parente sus trabajos (sentencia, escritos, audiencias, entre otros) para que la sociedad pueda anoticiarse de ello, está dando cumplimiento con la transparencia publicista y así devuelve el valor confianza sobre los actos de un poder del estado.

El principio de publicidad, viene en esta idea, de dar a conocer a terceras personas sobre los hechos que se ventilan, siempre que del mismo no se violenten cuestiones o derechos personalísimos que hacen fundamentalmente a la intimidad de las partes y que deben ser resguardados.

La jurisprudencia como fuente del derecho, se potencia dando a conocer las resoluciones judiciales sobre una materia determinada. De esta forma, y con los avances tecnológicos existentes, los jueces, abogados y partes tienen mejor acceso a resoluciones análogas a las que pretenden ventilar o que tienen que resolver.

El límite al principio de publicidad está dado por los derechos personalísimos y por el principio de confidencialidad, siendo este último necesario para el entramado conciliatorio. En este sentido, el legislador incorporó en el proyecto A2-18/19 que finalmente fue ley al artículo 58 el último párrafo donde se ordena la publicidad de las sentencias, el mismo reza: «Las sentencias de cualquier instancia podrán ser dadas a publicidad salvo que, la naturaleza del juicio o razones de decoro aconsejaren su reserva, en cuyo caso así se declarará. Si afectare la intimidad de las partes o de terceros, los nombres de estos serán eliminados de las copias para la publicidad».

Como surge de la propia norma procesal, el principio de publicidad está dado de manera amplia y solo puede ser restringido cuando por dicha publicidad se afecte el derecho a la intimidad no solo de las partes sino también de un tercero. Empero, ello no significa que la sentencia no pueda ser publicada, sino que la misma podrá ser publicada con las iniciales de las partes, eliminando así sus nombres.

El principio de buena fe:

Este principio no es propio del derecho del trabajo y tampoco del derecho procesal del trabajo. Se trata de un principio central del derecho, el que algunos autores definían como «el buen padre de familia» o «el buen hombre de negocios» (concepto propio del derecho mercantil). El hecho de que las partes se manejan en sus actos con honorabilidad y sinceridad.

Esta idea del derecho basado en la buena fe de las partes contratantes debe ser mantenida y cumplida durante el proceso judicial. Consecuencia de dicho principio es la lealtad procesal que las partes deben guardarse durante el mismo, así como el cumplimiento del Código de Ética, y que, en el supuesto de no ser respetado, el Juez/a, podrá evaluar dicho comportamiento y sancionar con temeridad y malicia procesal prescripta en los artículos 8 inciso G y 57 inciso 8 ley 15.057²².

22 Además, también cuenta la magistrada/o con lo prescripto por la ley de fondo conforme el art. 275 LCT y con la plus petición inexcusable prescripta en el art. 20 último párrafo de la LCT. Un ejemplo de deslealtad procesal puede presentarse cuando una parte sabiendo que no corres-

La efectividad de la tutela de los derechos sustanciales:

Ella es una garantía receptada en los artículos 8 y 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos, y en el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, y ahora recibida en una ley adjetiva laboral. También cuenta con una triple función, como es:

- a) La libertad para acceder a la justicia, quitando trabas rigoristas innecesarias.
- b) El derecho a obtener una sentencia de fondo que cuente con fundamentación y motivación.
- c) En el cumplimiento de esa sentencia (ejecutoriedad).

El artículo 1º de la ley 15.057 viene a positivar localmente en la provincia de Buenos Aires garantías internacionales y adaptar su proceso judicial a las mismas. En base a ello, la tesis del artículo consiste en no desvirtuar (por una norma procesal) una garantía de fondo. A su vez, la efectividad de los derechos sustanciales está íntimamente ligada al plazo razonable que los procesos deben durar. En efecto, el artículo 15 de la Constitución provincial claramente prescribe que: «.Las causas deberán decidirse en tiempo razonable. El retardo en dictar sentencia y las dilaciones indebidas cuando sean reiteradas, constituyen falta grave».

Respecto del plazo razonable, también debe tenerse presente el mismo al momento de analizar la eficacia del proceso judicial, y conforme a ello lo prescribe el artículo 57 en relación a la sentencia y el plazo para su dictado²³.

V. A MODO DE CONCLUSIÓN

Para finalizar y sin ánimo de que se agote en estas líneas la interpretación que podemos hacer sobre una ley que tiene ya prácticamente seis años desde su sanción y más de cuatro años desde su fecha de entrada en vigencia, decimos que la SCBA ha puesto en funcionamiento el 70% de su articulado a partir del 3/7/2024 mediante Resolución 1840/24 derogando en lo sustancial a la Res. 3199/19 de la SCBA.

ponde ser demandado en autos, no cita a la persona (física o jurídica) para que el mismo esté presente en dicho expediente, entre otros tantos supuestos.

23 Nuestra República fue condenada el 9/6/2020 por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el precedente «Spoltore» por violación al plazo razonable. En este precedente, se demuestra con excelencia la imposibilidad de seguir manteniendo el sistema de enjuiciamiento pergeñado por las leyes 5178, 7718 y 11653, que si bien en su momento dieron efectiva respuesta a los justiciables en tiempo y forma, el no acompañamiento de la creación de tribunales del trabajo con el crecimiento poblacional influyó de manera negativa en el servicio de administración de justicia.

Debemos referenciar que ahora sí estamos en una etapa de transición legal. En efecto, la ley 15.057 fue pergeñada para la estructura de juzgado unipersonal del trabajo y cámara departamental. En la actualidad se está utilizando al 70% de la nueva norma procesal con la estructura de tribunal del trabajo, y ello no resulta ser la mejor organización para aplicar una ley que fue pensada con otra concepción. Por la Resolución 1840/24 SCBA se viene claramente a poner un control de constitucionalidad de la vigencia de las normas y poner luz sobre el enjuiciamiento mediante una norma derogada como la 11.653, lo cual ha pasado de manera silenciosa pero que no debe dejar de llamar la atención la crisis institucional, constitucional y convencional que la utilización de la misma debe refractar en el justiciable.

Para que la transición resulte exitosa, entendemos que debe ser lo más breve posible, que deben convocarse a concursos para jueces y juezas de cámara, para que una vez constituidas y designados a los/as magistrados/as de las mismas se transformen a los tribunales del trabajo en juzgados unipersonales del trabajo, de esta manera se pondrá en marcha el otro 30% de la ley 15.057 como recursos de apelación, recursos de queja por apelación denegada y recusaciones que los justificables esperan contar en la práctica con ellos.

Claro está, que la mera transformación no traerá mejoras al proceso, sino que además se requiere de la contratación de mayor personal, funcionarios, magistrados, en suma, de dotar al Poder Judicial como poder del estado de los emolumentos y capacitación necesarios para que puedan cumplir en un plazo razonable sus tareas de enjuiciar y motivar sus sentencias, para que las mismas puedan ser revisadas por una cámara especializada del trabajo la cual a la fecha todavía no existen y que deben ser creadas. En este sentido, es oportuno recordar que el proyecto de ley fue aprobado por unanimidad en la Honorable Cámara de Senadores y por una abrumadora mayoría en la Honorable Cámara de Diputados, lo cual transformó a la ley 15.057 en una cuestión de estado.

Possiblemente durante la transición existan departamentos judiciales «pilotos» o que si pasen a tener un proceso de doble instancia laboral, mientras que otros departamentos judiciales mantengan el de instancia única con la aplicación de la ley vigente 15057, sin embargo este es el camino legal que ordena la transición y para que el tránsito sea el más corto se requerirá de las partidas necesarias, capacitación y del factor humano determinante para el éxito de la transición.

En tendemos que la idea que dio origen al fuero del trabajo en el año 1947 a la sazón de la ley 5.178 dotó de respuestas al justiciable, y como el mismo legislador de aquella época lo reconociera, el mejor sistema de enjuiciamiento es el de doble instancia. Pues bien, hoy en día, a más de 77 años daremos cumplimiento con los trabajadores, con las empresas, con los empleadores, de que puedan acceder a un servicio de administración de justicia donde sus resoluciones puedan ser revisadas por las partes mediante el agravio (apelación) y por un órgano ordinario diferente del que la dictó.

Esta es la principal reforma, pero no es la única²⁴, todo ello traerá sustanciales mejoras, en este sentido, consideramos que la incorporación de los principios del derecho procesal del trabajo transforma definitivamente a este en una garantía de realización de los derechos sustanciales del trabajo, lo cual me lleva a la primera frase de este escrito: «Un mejor proceso judicial del trabajo es 100% posible».

24 A continuación, enumero las mejoras que considero se prescriben por la ley 15.057. 1) Audiencia preliminar 2) Medidas cautelares y autosatisfactivas 3) Impulso de oficio 4) incorporación de principios generales del derecho procesal del trabajo en la ley, 5) Notificaciones de demandas y demás actos procesales sin autorización previa del magistrado mediante carta documentos, telegramas o actuación notarial, 6) Videograbación de la audiencia de vista de causa (retención de la prueba oral), 7) La posibilidad de reasignar testigos suplentes sin justificación ni autorización del magistrado, 8) Libramiento de nuevas cédulas a las partes y testigos de manera directa sin solicitud ni autorización previa, 9) Carta poder a favor del demandado, 10) Notificación ministerio ley de la citación a absolver posiciones del demandado rebelde, 11) Un nuevo medio de prueba como las nuevas tecnologías, 12) Denuncia de hechos nuevos en primera y segunda instancia, 13) Designación de peritos por acuerdo de partes, 14) Realización de estudios complementarios de manera privada, o por obra social sin autorización previa del tribunal, 15) Recursos de apelación y queja (esto implica la totalidad de la vigencia de la ley cuando se creen las Cámaras de Apelación), 16) El cambio de la valoración de la prueba por la sana crítica, 17) Competencia del fuero en la regulación y cobro de honorarios extrajudiciales.



Regulación de las medidas cautelares en la ley 15.057, un paso adelante más allá de las cuestiones semánticas

POR IRILO E. C. CARRIL CAMPUSANO¹

MJ-DOC-18010-AR | MJD18010

Sumario: I. Agradecimientos. II. Aclaraciones. III. La cuestión semántica. IV. La regulación de las medidas cautelares. V. Comentarios finales.

I. AGRADECIMIENTOS

En el año 2017 el Colegio de Abogados de la Provincia de Buenos Aires (COLPROBA en el futuro) creó la Comisión para la reforma de la ley 11.653 (B.O. 16/08/1995), la que sesionó durante aproximadamente un año y medio. La Comisión fue integrada por Colegas que representaban a los distintos Colegios de Abogados, la labor fue extensa y ardua. Con debates incisantes, en ocasiones no fue fácil llegar al consenso, pero siempre primó el absoluto respeto. Se procuró sistematizar la tarea tamizando cada uno de los institutos a través de los principios generales del derecho del trabajo, del derecho social y de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos. La labor desplegada despertó adhesiones y rechazos, circunstancia que, tal vez con pasiones disminuidas, se mantiene al momento de escribir este artículo.

Quiero hacer público mi agradecimiento y admiración a quienes participaron en la mencionada Comisión, que tuve el honor y el orgullo de integrar, pues demostraron una enorme vocación en la tarea encomendada, muchas veces postergando cuestiones fa-

1 Abogado, graduado en la Universidad Católica de La Plata. Subdirector del Instituto de Derecho del Trabajo del Colegio de Abogados del Departamento Judicial de Quilmes. Profesor adjunto por concurso de la Cátedra I, Comisión 1, de Derecho Social, de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata. Secretario del Foro Permanente de Institutos de Derecho del Trabajo de los Colegios de Abogados de la Provincia de Buenos Aires. Integrante de las Comisiones de la especialidad del Colegio de Abogados de la Provincia de Buenos Aires y de la Federación Argentina de Colegios de Abogados. Disertante en eventos académicos de la especialidad. Publicista.

miliares, profesionales y personales, y muy especialmente al haber observado el más absoluto respeto por las ideas ajenas.

II. ACLARACIONES

El anteproyecto de ley elaborado en la Comisión fue remitido a la Legislatura de la Provincia de Buenos Aires, allí «recibió» lamentablemente más de sesenta modificaciones, muchas de ellas afectaron el carácter sistémico de la norma, generando contradicciones o reiteraciones que no fueron parte del texto original emitido por la Comisión.

Tales modificaciones fueron direccionadas en sentido opuesto al que inspiró la tarea de la Comisión, neutralizando en algunos casos aspectos vinculados a la protección de las personas trabajadoras, e incluso llegando a generar verdaderos engendros jurídicos, como es el caso del tristemente célebre —e inconstitucional— artículo 2 inciso j; o el intento de cláusula transitoria — felizmente no consumado— que pretendía disponer que las Cámaras de Apelaciones Civiles y Comerciales departamentales actuaran como revisoras de las sentencias de los Juzgados del Trabajo, situación a la que nos opusimos férreamente por resultar violatoria del primer inciso, segundo párrafo, de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires, en cuanto dispone: «establecer tribunales especializados para solucionar los conflictos de trabajo».

III. LA CUESTIÓN SEMÁNTICA

En opinión del autor, tal como se adelanta en el título de este artículo, la sanción de la ley 15.057 (B.O.27/11/2018) en general y el tratamiento de las medidas cautelares en particular significó un progreso, un paso adelante respecto de la ley 11.653.

De alguna manera su tardía, parcial y «efectiva» entrada en vigencia con más de cuatro años de mora², ya que en verdad conforme el artículo 104 la ley 15.057 entró en vigencia el primer día hábil del mes de febrero del año 2020, aunque la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires dispuso su no operatividad³ hasta el día 04/07/2024, cuestión que ha generado grandes controversias imposibles de tratar en este artículo por cuestiones de extensión; lo cierto es que lo acontecido permite advertir que se trata de una norma pensada en forma previa a la desgraciada pandemia Covid 19 que asoló a la humanidad, que como es sabido aceleró notoriamente la utilización de tecnologías antes impensadas o que al menos se consideraban lejanas.

Por la dinámica que tomaron los acontecimientos, particularmente porque luego de más de un año y medio de trabajo en determinado momento, por esas urgencias propias de

² La Suprema Corte de Justicia dispuso que las normas de la Ley 15.057 replicadas en el «Anexo» de la Resolución SC 1840/24, con los alcances desus considerandos, sean de aplicación inmediata aún respecto de los tribunales colegiados del Fuero Laboral en fecha 04/07/2024.

³ Resolución S.C.J.B.A. 3199/19.

la actividad propia de la dirigencia política, se requirió desde la Legislatura la elevación urgente del anteproyecto, el título referido a las medidas cautelares fue remitido incluyendo en sus artículos 21 y 22 la expresión «medidas autosatisfactivas» (que no son medidas cautelares, aunque sí urgentes, porque si bien todo lo cautelar es urgente no todo lo urgente es cautelar)⁴ cuando en realidad debió decir «medidas innovativas».

Es esta la cuestión semántica a que se ha hecho referencia, porque aunque la adopción de las medidas autosatisfactivas fue debatida y la intención de la Comisión fue regularlas, lo cierto es que el texto sancionado regula medidas innovativas, pero quede claro que es perfectamente posible el dictado de las primeras en el marco de la jurisprudencia de la C.S.J.N.⁵, de otros tribunales⁶ y también del artículo 75 de la ley 15.057⁷.

Precisamente, la circunstancia de haber dispuesto la ley un título (previo al artículo 75) referido a la «Apelación de medidas cautelares o autosatisfactivas», es claro que se refiere a dos supuestos distintos.

IV. LA REGULACIÓN DE LAS MEDIDAS CAUTELARES

El título referido a las medidas cautelares no fue ajeno a los recortes que dispuso la Legislatura, por lo que el resultado final en parte no se compadece con la versión redactada por la Comisión.

He tenido oportunidad de escuchar, por ejemplo, alguna crítica en cuanto a que la ley 15.057 no contempla una norma similar al artículo 18 de la derogada ley 11.653, referido a medidas precautorias de asistencia médica farmacéutica.

4 Jorge W. Peyrano, Director, María Carolina Eguren, Coordinadora, «Medidas Autosatisfactivas», Segunda Edición Ampliada y Actualizada, T-I, parte general, Rubinzal Culzoni Editores, «Causas principales de la génesis, difusión y ecos legislativos de la medida autosatisfactiva», Jorge W Peyrano, págs.43/44.

5 C.S.J.N. «D. B.c/Provincia de Buenos Aires y/otro», 25 de marzo de 2003. Aclarando que en la sentencia no se utilizó la expresión «medida autosatisfactiva», pero se ordenó la entrega de un marcapasos de manera anticipada.

6 A título de ejemplo: Juzgado Civil, Comercial y Laboral de Monte Caseros, Corrientes, «Taborda, José Ricardo c/ Leonardelli, Alfredo Daniel s/ Medida autosatisfactiva», 18/11/2013, en que se hizo lugar al reclamo de indemnización por despido y liquidación final, respecto de un despido sin causa en que la vinculación laboral se encontraba debidamente documentada con los recibos de haberes correspondientes y el empleador omitió abonar lo adeudado por el trabajador en sede administrativa (atención: este último aspecto fue considerado a los fines de la imposición de costas al demandado). El fallo es citado por Silvia L. Esperanza, en su artículo «El derecho del trabajador y una aplicación plausible de la medida autosatisfactiva».

7 Artículo 75 ley 15.057: «El recurso de apelación contra medidas cautelares o autosatisfactivas se deberá interponer y fundamentar dentro de los cinco (5) días de notificada la providencia.»

Sin embargo, en el anteproyecto de ley se disponía en el artículo 18 que el Juez podía disponer la provisión gratuita de asistencia médica y/o farmacéutica para la víctima de un accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, entregas de prótesis, traslados y demás, «Aún antes de iniciada la acción, en cualquier estado del juicio y a petición de parte».

Pero ello fue arbitrariamente cercenado en el trámite parlamentario, aunque del contexto general de la norma es perfectamente posible requerir las mencionadas medidas.

Pero bien, ingresando ahora sí en el tema del título, el mismo ha sido abordado por los artículos 18 a 23 de la ley 15.057.

Procedo a continuación al comentario de aquello que resulta más novedoso:

A) El artículo 19 establece: «A pedido del acreedor el embargo preventivo podrá hacerse efectivo sobre fondos líquidos, recaudaciones, cuentas bancarias: corrientes, cajas de ahorro o de cualquier otro tipo, actuales o futuras, en moneda nacional o extranjera. Siempre que la modalidad dispuesta conlleve la inmovilización de dinero, el Juez adoptará, a pedido de cualquiera de las partes, las medidas pertinentes para evitar su desvalorización».

Teniendo en consideración el criterio restrictivo generalmente observado por la jurisprudencia, la norma tiene por objeto un cambio de paradigma, facultando al tribunal a disponer el embargo preventivo sobre cuentas bancarias del deudor.

En el marco de las disposiciones del C.P.C.C. y de la derogada ley 11.653 no se despachaban medidas cautelares del tipo regulado en la nueva norma.

Se esgrimía que no se podía embargar en forma preventiva cuentas bancarias porque ello podría obstaculizar el giro comercial/empresarial del deudor.

Se ponía el foco en la situación de la empresa, que indudablemente merece atención.

Pero en las causas laborales el acreedor es generalmente una persona trabajadora, circunstancia que ameritaba el cambio de paradigma, pues el foco debe ser puesto en la persona trabajadora, quien podría tener serias dificultades en su —si se me permite la licencia—«giro alimentario».

La nueva norma permite ahora expresamente al magistrado/a disponer la medida en cuestión.

Cabe agregar que el argumento referido al giro comercial/empresarial del deudor no puede constituir en modo alguno, de por sí, un argumento impeditivo, porque si esto fuera así será el propio deudor quien deberá esgrimirlo y probarlo, y fundamentalmente deberá ofrecer otros bienes a embargo para sustituir el ordenado.

Las normas inducen conductas, si el deudor tiene necesidad seguramente ofrecerá una sustitución, y esta opción es infinitamente más valiosa que permitirle mantener cómodamente sus cuentas fuera del alcance de su acreedor mientras omite abonar lo adeudado.

La amplitud de la norma no puede dejar lugar a duda, apunta al resguardo del crédito alimentario de la persona trabajadora, y quienes ejerzan la magistratura no podrán tener temor por su responsabilidad al ordenar una medida expresamente dispuesta por el legislador, incluso sobre cuentas futuras y en cualquier moneda.

Ahora bien, considerando que la medida normalmente determinará la inmovilización de fondos, y previendo situaciones de inflación que generalmente ocurren en nuestro país, conforme el segundo párrafo del artículo en análisis, las partes —se supone que ambas tendrán interés al respecto— podrán requerir medidas para evitar la desvalorización de las sumas preventivamente embargadas.

En el anteproyecto de ley redactado en la Comisión del COLPROBA se había establecido que también se podía disponer la medida para evitar la desvalorización del dinero embargado «de oficio», recurriendo a la analogía con el artículo 204 del C.P.C.C., aunque no trate un caso idéntico.

Ello en el entendimiento que los jueces/zas no son meros espectadores, sino directores del proceso⁸, que pueden/deben suplir eventuales inacciones de las partes que contribuyan a la resolución del conflicto o a evitar perjuicios; pero lamentablemente en la Legislatura se optó por omitir la alternativa comentada.

Tal vez la aplicación de la norma no logre «evitar» la desvalorización del dinero, pero no dejará de ser valioso, aunque sea morigerar los efectos negativos de la inflación.

Por último, se observa que la expresión «el juez adoptará» implica que no se trata de una cuestión discrecional, a pedido de parte se debe disponer la medida.

B) El artículo 20 dispone: «Cuando la parte que ha trabado una o más medidas cautelares requiriése otras complementarias o independientes, el Juez las podrá ordenar si se acredita la insuficiencia o inconveniencia de las primeras que sólo podrán levantarse, si correspondiere, una vez trabadas las nuevas cautelares.»

La redacción de la norma ha procurado ser superadora de lo previsto por el artículo 203 del C.P.C.C., agregando una aclaración que será tratada a continuación.

La experiencia demostraba que, en muchas oportunidades, apostando la parte trabajadora más a la celeridad que a la efectividad, se lograba la traba de un embargo sobre bienes de valor casi simbólico, insuficientes para asegurar el cobro del crédito.

La idea era normalmente lograr la toma de conciencia por parte del deudor, y colocarlo en situación de evitar trámites y costos mayores, procurando que abone lo adeudado.

Cuando ello no ocurría, con mayor inversión de tiempo y generalmente menos tecnología que en la actualidad, se procuraba obtener más información sobre bienes del deudor, para proceder a la denuncia de un nuevo bien a embargo.

8 Este aspecto fue especialmente tenido en consideración por la Comisión, la idea fue que los y las magistradas sean verdaderos protagonistas del proceso, no sólo en relación al artículo en análisis sino a muchos otros, pero esta idea lejos estuvo de ser bien interpretada o recibida por parte de la magistratura.

La mayoría de los Tribunales tenían como criterio requerir que el interesado peticione el levantamiento del primer bien embargado, notificar al deudor, y luego recién ordenar el nuevo embargo.

Las demoras ponían en riesgo al acreedor/trabajador, pues el deudor alertado podía enajenar —real o ficticiamente— los bienes (aquel respecto del cual se había levantado el embargo y también el nuevo que se pretendía embargo), y el primero se quedaba con las manos vacías (para decirlo gráficamente).

Nuevamente cabe expresar que el desvío obedecía a un criterio extremadamente garantista en cuanto al derecho del deudor (muy válido, por cierto) pero en estos casos en detrimento del crédito de naturaleza alimentaria de la persona trabajadora, que amerita tutela preferente.

La nueva norma corrige este aspecto, permitiendo al interesado pedir una nueva medida cautelar y trabarla mientras mantiene la anterior.

Es claro que la nueva medida cautelar podrá o no ser otorgada, pero si ello ocurre se mantendrá la primera hasta tanto la segunda se encuentre trabada, o mantenerse ambas, aspecto que dependerá de cada caso en particular.

C) El artículo 21 dice: «A pedido de parte, y siempre que se acredite probabilidad cierta de la verosimilitud del reclamo y que sea impostergable prestar tutela inmediata, el Juez, previo traslado a la contraria por cinco (5) días, podrá ordenar medidas autosatisfactivas. Contestado el traslado, con el cual deberá acompañarse la prueba respectiva, o vencido el plazo para hacerlo, el Juez se pronunciará dentro del tercer (3) día, concediendo o denegando la medida, excepto que el demandado ofreciese prueba, cuya producción no podrá superar el plazo de diez (10) días».

Ya fue aclarado que, independientemente del nomen iuris consignado, la norma no regula una medida autosatisfactiva, sino una medida innovativa.

Desde la Comisión se pensó en todo momento en un servicio de justicia temporalmente «eficaz», también en la protección de las personas más débiles.

Aunque no sea objeto de este artículo diré, brevemente, que la medida autosatisfactiva es un proceso autónomo «.es el requerimiento urgente formulado al órgano jurisdiccional por los justiciables que se agota con su despacho favorable, no resulta necesaria la iniciación de una ulterior acción principal para evitar su caducidad o decaimiento»⁹.

En tanto que la medida innovativa es un segmento de un proceso cuya tramitación sigue, reclama un menor grado de verosimilitud que la medida autosatisfactiva que requiere una probabilidad cercana a la certeza, se encuentra entre las conocidas como de tutela anticipada, ocurre en el marco de un juicio principal, alterando el estado de derecho mediante la satisfacción inmediata, total o parcial de lo demandado, si de la insatisfacción puede surgir perjuicio irreparable.

⁹ Peyrano, Jorge W. «Régimen de las medidas autosatisfactivas. Nuevas Propuestas», La Ley, 1998 A-968).

La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha hecho aplicación del instituto¹⁰.

«Es dable destacar que la tutela anticipada posee caracteres comunes con las medidas cautelares típicas ya que ambas son importantes instrumentos para la efectividad del proceso: la tutela cautelar asegura la idoneidad del proceso y la anticipación de tutela por su parte, adelanta la provisión de lo solicitado por el actor; no producen efecto de cosa juzgada material ya que son dictadas mediante una cognición necesariamente sumaria; no causan instancia pues su acogimiento no configura prejuzgamiento y son de ejecutabilidad inmediata»¹¹.

Ahora bien, ingresando al análisis de la norma se advierte que requiere probabilidad cierta de la verosimilitud del reclamo y necesidad impostergable de tutela inmediata, ambos extremos deberán ser probados por quien requiere la medida e implican la necesidad de un grado de certeza superior al que se requiere para el otorgamiento de un simple embargo.

Se ha previsto la bilateralización del proceso, aspecto que evita el planteo de cualquier cuestión vinculada al derecho de defensa, bien que a partir de un breve plazo de cinco días; y la producción de prueba en un plazo de diez días; la resolución deberá pronunciarse en el plazo de tres días.

Como puede observarse la ley pone el acento en la urgencia del trámite.

En el anteproyecto elaborado por la Comisión se establecían otros aspectos, como por ejemplo que en caso de demora en el dictado de la sentencia a causa de la producción de la prueba que el juez se encontraba facultado a dictar la medida, total o parcialmente, de manera precautoria; pero ello fue eliminado en la Legislatura.

D) El artículo 22 de la ley 15.057 refiere a la posibilidad de interponer recurso de apelación contra la medida dictada en el marco del artículo 21, aspecto que no será objeto de tratamiento ya que —al no haberse creado aún las cámaras de apelaciones— no resulta operativo por el momento.

E) El artículo 23 de la ley 15.057 establece: «La interposición de tercerías será fundamento suficiente para solicitar la ampliación del embargo preventivo».

La interposición de una tercería coloca al acreedor embargante en una situación de incertidumbre, dependiendo del resultado de la tercería es posible que el embargo sea levantado, lo cual amerita se disponga alguna situación de resguardo.

10 C.S.J.N. «Camacho Acosta, Maximino c/Grafi Fraf S.R.L. y otros s/Daños y perjuicios», 07/08/1997. Se debe contemplar la posibilidad de que durante el proceso se produzca un daño irreparable a la persona que reclama, estas medidas tienen por finalidad asegurar la eficacia práctica de la sentencia.

11 Tutela anticipada. LAURA ETEL PAPO, LILIANA NOEMÍ GONZÁLEZ. Septiembre de 2006. REVISTA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL - Fascículo N° 18, LEXISNEXIS Id SAIJ: DACF080019. TEMA: «Medidas cautelares, medida cautelar genérica, medida cautelar innovativa, tutela anticipada, medidas autosatisfactivas».

El tema tiene vinculación con lo previsto por el artículo 20 de la misma ley y también por el artículo 102 del C.P.C.C.¹², el primero requiere acreditar insuficiencia de la medida trabaada, y el segundo expresa que el embargante «podrá» pedir ampliación de la medida pero nada dice en cuanto a si el juez podrá o deberá otorgarla; la norma en análisis viene a mejorar la situación de la persona trabajadora dando por sentado que la interposición de tercerías es fundamento suficiente para requerir una ampliación del embargo preventivo, lo que a mi juicio significa que en el caso el juez deberá despachar favorablemente el pedido.

V. COMENTARIOS FINALES

A) Entre tanto recorte dispuesto en el trámite parlamentario se omitió incluir en el texto de la ley la previsión del artículo 22 original, que expresaba que las medidas cautelares reguladas no podían ser rechazadas con fundamento en la circunstancia de constituir prejuicamiento o coincidir en su objeto con la pretensión sustancial; aspecto que bien podría haber contribuido a neutralizar interpretaciones restrictivas.

B) Ya he expresado que la sanción de la ley 15.057 ha dado lugar a controversias.

La transformación de los actuales Tribunales del Trabajo en juzgados unipersonales, y la implementación de la doble instancia ha recibido elogios y críticas.

Se ha dicho que la doble instancia generará mayores tiempos de tramitación, aunque la Comisión intentó mecanismos —no todos receptados por el legislador— para atemperar dicho aspecto.

También se ha sostenido que la instancia única todavía vigente permite la consolidación de injusticias, porque el ultrarestrictivo sistema recursivo permite convalidar errores que no constituyan desvío notorio, patente o palmario de las leyes de la lógica o a una interpretación groseramente errada del material probatorio de la causa; lo que puede traducirse como la convalidación de errores comunes, algo verdaderamente difícil de aceptar en derecho.

Pero en verdad, y más allá que seguramente todas las apreciaciones tendrán algo de cierto, no existe sistema procesal alguno que pueda soportar la falta de magistrados/as, funcionarios/as y empleados/as; ni la insostenible situación en algunos departamentos judiciales, desde la sistemática suspensión de audiencias de vista de causa hasta la integración de los Tribunales del Trabajo por parte de magistrados/as de otros fueros, situación más frecuente en algunos departamentos judiciales del interior de la provincia.

Solamente la voluntad política dirigida a la plena implementación de la norma, dotándola de todos los recursos necesarios, podrá permitir avizorar su éxito.

12 Artículo 102 del C.P.C.C.: «Ampliación de mejora del embargo. Deducida la tercería, el embargante podrá pedir que se amplíe o mejore el embargo, o que se adopten otras medidas precautorias necesarias».



La prueba pericial en la Ley 15.057

POR EDUARDO LANTELLA¹

MJ-DOC-18031-AR | MJD18031

Sumario: I. Designación de los peritos. Número. II. Recusación. III. Excusación. IV. Forma de practicar la pericia. V. Imposibilidad de designar un perito de la lista del juzgado. V.1. Primera opción. Art. 44 segundo párrafo inc. 1. V.2. Segunda opción. Art. 44 segundo párrafo inc. 2. V.3. Tercera opción. Art. 44 segundo párrafo inc. 3. V.4. El art. 102. Peritos médicos. VI. Plazo para presentar el informe pericial. VII. Impugnación. Explicaciones. Traslados. VIII. Estudios complementarios. Opciones. VIII.1. Incumplimiento a la intimación cursada para abonar los gastos necesarios para los estudios médicos. VIII.2. Prohibición para realizar los estudios. IX. Conclusiones.

INTRODUCCIÓN

El autor aborda los principales caracteres que son objeto de regulación por la nueva ley de procedimiento laboral bonaerense para la producción de la prueba pericial en sus artículos 44 y 45 destacándose las modificaciones respecto de su antecesora, la derogada ley 11.653.

¹ Abogado, graduado en octubre de 1990 en la U.B.A. Director del Instituto de Dcho. del Trabajo, Director Académico y Vocal del Consejo Directivo del Colegio de Abogados de Pergamino. Representante del C.A. Pergamino en la Comisión de Derecho Laboral y de Administración de Justicia del Colegio de Abogados de la Provincia de Bs. As. Docente de posgrado en la Univ. Católica de La Plata, en la U.N. de Mar del Plata, en la Universidad del Museo Social y en la Fundación CIJUSO. Docente invitado de grado en el CPO de Abogacía Derecho UBA (Derecho Procesal Laboral) Co-autor del anteproyecto de reforma de la Ley 15.057 de procedimiento laboral Pcia. Bs. As. Expositor/disertante de Derecho del Trabajo en numerosos foros, congresos y jornadas académicas. Autor de publicaciones sobre Derecho Laboral, en revistas especializadas

I. DESIGNACIÓN DE LOS PERITOS. NÚMERO

Continúa en la nueva norma procesal la designación de los peritos de oficio con un número variable de uno a tres a criterio del juez dependiendo de la complejidad de las cuestiones técnicas y/o científicas sometidas a tratamiento, difiriendo ello del procedimiento civil y comercial, para lo cual se acudirá a un listado de peritos inscriptos en la jurisdicción del juzgado del trabajo, siendo ésta la pauta general para la producción de la prueba pericial, la que puede ser desplazada en determinados supuestos que más adelante serán explicitados al abordar las soluciones propuestas ante la ausencia en el listado nombrado de un perito con la especialidad requerida para practicar el informe pericial o en los casos de recusación, excusación, vacancia, remoción o cualquier otro supuesto que impida designar el perito solicitado.

La ley 15.057 elimina la posibilidad establecida respecto de las pericias médicas en cuanto a que pueden ser practicadas por los médicos laboralistas de la nómina oficial del Poder Judicial, en razón de ello hasta tanto no se encuentren operativas las disposiciones establecidas en su art. 102, la designación de los peritos médicos debe ceñirse y respetar lo dispuesto por el art. 44 y no pueden encomendarse las pericias médicas a los médicos de las oficinas periciales por inexistencia de marco legal que habilite su actuación.

II. RECUSACIÓN

Por aplicación supletoria del art. 463 del C.P.C.C. en virtud de lo dispuesto por el art. 89 de la ley 15.057 la recusación al perito debe ser efectuada alegando la justa causa que motiva la petición, remitiendo el art. 464 del C.P.C.C. a las causales mencionadas en el artículo 17 del C.P.C.C. referidas a la recusación de los Jueces.

III. EXCUSACIÓN

Superando la redacción del artículo 37 de la ley 11.653 que restringía solamente para los médicos laboralistas oficiales la posibilidad de excusación, lo cual en su momento llevó a una interpretación amplia de la norma extendiendo ello a los demás peritos, la nueva ley procesal establece que este deber legal lo podrán ejercer todos los peritos sin distinción de especialidad.

IV. FORMA DE PRACTICAR LA PERICIA

Se realiza una remisión expresa al Código Civil y Comercial en cuanto a la forma de practicarse la pericia cuando el Juez hubiese decidido que la elaboración del informe pericial esté a cargo por más de un perito, actualmente es el art. 469 del C.P.C.C. el que regula esta situación, indicando que en caso de haberse designado más de un perito la pericia la

realizaran en forma conjunta, pudiendo asistir las partes y sus letrados para efectuar las observaciones que consideren pertinentes, debiendo retirarse cuando pasen a deliberar.

Dado el principio de celeridad dispuesto en el art. 1ro. de la nueva ley procesal laboral lleva a concluir que el proceso laboral se asimila y se complementa con el proceso sumario del C.P.C.C., aplicándose respecto del proceso ordinario todas aquellas disposiciones que admite el proceso sumario en cuanto a la aplicación supletoria de sus normas del procedimiento civil al laboral.

V. IMPOSIBILIDAD DE DESIGNAR UN PERITO DE LA LISTA DEL JUZGADO

Como se anticipara al inicio de este artículo, el artículo 44 prevé varias opciones correlativas para la designación del perito que habrá de intervenir en las actuaciones cuando no es posible acudir al sorteo de la lista del Juzgado, las cuales quedan fijadas en tres opciones para las pericias médicas y/o psicológicas, las que se reducen a dos alternativas para las restantes pruebas periciales, debiendo respetarse el orden allí establecido, no pudiendo las partes, ni el juez, alterar la jerarquización dispuesta por la norma.

V.1. PRIMERA OPCIÓN. Art. 44 segundo párrafo Inc. 1.

PERITOS DE OTRA JURISDICCIÓN CERCANA O DE LA ASESORÍA PERICIAL DE LA SUPREMA CORTE PROVINCIAL.

Al encontrarse con la imposibilidad de no poderse sortear un perito de la lista del juzgado, la cual puede obedecer a la inexistencia de peritos inscriptos para la especialidad requerida o también por motivos de recusación, excusación, vacancia, remoción o alguna otra circunstancia que obste a la designación por la pauta general brindada al momento de ordenarse la producción de determinado medio de prueba pericial o luego de fracasada la designación por recusación o excusación del perito sorteado o también ante la falta de aceptación del cargo por parte del perito, se debe acudir en un primer término al sorteo de los peritos que integran las listas de una jurisdicción cercana, no distinguiendo acá la norma el fuero donde fueron elaborados los respectivos listados.

V.2. SEGUNDA OPCIÓN. Art. 44 segundo párrafo Inc. 2

ACUERDO DE LAS PARTES

Innovando su antecesora ley y tomando la postura de un sector de la doctrina especializada en la materia, los cuales sostenían la posibilidad de que los peritos sean designados por acuerdos de partes tal como lo prevé el C.P.C.C. para el juicio ordinario², fracasada la

² Algunos autores ya sostenían la posibilidad de que los peritos sean designados por acuerdos de partes tal como lo prevé el C.P.C.C. para el juicio ordinario, en relación a ello se señala:

opción que otorga el inciso primero de la norma comentada, se establece expresamente la posibilidad de que las partes de común acuerdo designen al perito que elaborará el informe pericial.

En virtud de las facultades otorgadas al Juez por el artículo 12 del ordenamiento procesal laboral, en las pruebas periciales médicas y/o psicológicas luego de ser acompañado el informe pericial del perito designado conforme el consenso de las partes, podría ordenarse un informe complementario y acudir para la designación a la solución que brinda el inciso tercero que seguidamente se abordará su tratamiento.

V.3. TERCERA OPCIÓN. Art. 44 segundo párrafo Inc. 3

HOSPITALES PÚBLICOS NACIONALES, PROVINCIALES O MUNICIPALES ÚNICAMENTE PARA LAS PERICIAS MÉDICAS y/o PSICOLÓGICAS.

Como ya se adelantara, fracasada la pauta general dispuesta en el primer párrafo de esta norma y no pudiendo designarse el perito conforme las opciones que brindan los incisos primero y segundo precedentemente desarrollados, únicamente para los supuestos de las pericias médicas y/o psicológicas se establece esta tercera opción que es la de acudir a los Hospitales Nacionales, Provinciales o Municipales a los efectos de practicar el peritaje, siendo la norma además contundente en descartar en forma tajante a las Comisiones Médicas u organismos administrativos que la reemplacen para cumplimentar la producción de esta prueba.

V.4. El Art. 102. PERITOS MÉDICOS

En el senado se introdujeron modificaciones al proyecto redactado por la Comisión de reforma del Procedimiento Laboral del Colegio de Abogados de la Provincia de Buenos Aires, siendo una de ellas la complementación a la adhesión efectuada por la ley 14.997, (mediante el citado inciso j incorporado al Art 2º), trayendo como novedad la posibilidad de la revisión judicial de las resoluciones de las comisiones médicas mediante una acción laboral ordinaria la cual modifica la opción recursiva contemplada por el art. 2º de la ley 27.348. Junto a la incorporación anteriormente señalada y acorde a ello también se agregó el artículo 102, referido a la intervención de las Asesorías Periciales Departamentales dependientes de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, sin distinguir la especialidad de los peritos, cuando los reclamos se encuentren fundados en la ley 24.557 y sus modificatorias, es decir, conforme a como está redactada la norma la asesoría pericial debería intervenir en la producción de todas las pericias en los reclamos intrasistémicos por siniestros laborales, la falta de claridad de la norma debe ser

No está prevista la posibilidad en el fuero de trabajo de designar perito por acuerdo de partes, pero si ellas están de acuerdo, considero que el tribunal, aplicando supletoriamente el art. 459, inc. 1, del C.P.C.C., puede así decidirlo. CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES. Fernando M. Riveira. LexisNexis Abeledo-Perrot. 1996. Pág. 236).

superada e interpretada en el sentido que el artículo 102 fue inspirado con referencia a lo dispuesto por el art. 2º del título I de la ley 27.348, respecto de los peritos médicos, lo cual no obsta que ante la imposibilidad de la designación conforme lo prescripto en el primer párrafo del art. 44 se acuda a las tres opciones brindadas por esta norma, la cual se encuentra concatenada con allí dispuesto.

Corresponde destacar que actualmente el art. 102 conforme la Res. 1840/24 de la SCBA no se encuentra operativo y está sujeto a la factibilidad de su implementación, resaltando que nada impide al juez del proceso seguir acudiendo a las opciones que brinda el art. 44 en aras de la celeridad del trámite judicial, aun cuando se encuentre organizado y funcionando el sistema pergeñado para la producción de las pericias médicas fundadas en la normativa especial de la ley 24.557 y sus modificatorias, facultad que además le confiere el propio art. 2º de la ley 27.348.

Como fuera precisado, el orden establecido por el art. 44 para la designación de los peritos no puede ser alterado por las partes, ni por el Juez.

Para el supuesto de que fracase la pauta general y la regla establecida en el inc. 1 del 2do. Párr. Art.44 y la experticia versare sobre cuestiones médicas y/o psicológicas el juez tendrá que intimar a las partes para que designen un perito de común acuerdo fijando un plazo perentorio bajo apercibimiento de proceder a la producción de la pericia de acuerdo a lo prescripto en el inc. 3.

VI. PLAZO PARA PRESENTAR EL INFORME PERICIAL

El Juez atendiendo a la fecha fijada para la vista de la causa al proveer los medios de prueba establecerá el plazo en el cual el Perito deberá presentar su informe el cual no puede exceder los veinte días, y en caso de que no lo fije el plazo es de 20 días conforme lo prescribe el art. 38 inc. 6º, para permitir conferir el traslado correspondiente a las partes y que éstas puedan en su caso impugnar o pedir las explicaciones correspondientes al perito.

Nada obsta a los fines de no frustrar la realización de la audiencia de la vista de la causa que las impugnaciones y/o explicaciones, el perito las evacúe en la misma audiencia, incluso desarrollarse la referida audiencia encontrándose pendiente de producción el informe pericial, postura que se dejara expresada al sostener que el fidedigno registro de la prueba de producción oral permite su consumación estando aún pendiente alguna otra prueba tal como un peritaje para posteriormente reanudar la vista de la causa con la finalidad de recibirse los respectivos alegatos³.

3 Hacia un nuevo proceso judicial del trabajo en la provincia de Buenos Aires - Autores: Natale, Mariano - Stolarszyk, Mario D. - Lantella, Eduardo - Juri, Daniel G. Publicado en: RDLSS 2018-24, 04/01/2019, 2408 - Cita Online: AR/DOC/3723/2018.

En la práctica de los tribunales durante la vigencia de las leyes procesales que anteceden a esta nueva ley, sólo se ha limitado a transcribir el artículo 38 de la ley 11.653 cuando se procede a notificar al perito su designación a los fines de que acepte el cargo encomendado, sin fijarse expresamente el plazo en el cual el perito deberá expedirse, lo que lleva a las partes a solicitar a que se intime al Perito para que cumpla con su deber de presentar el peritaje si se excede el plazo del plazo máximo de veinte días para presentar su informe pericial ante la reiterada omisión de establecerse el plazo por el Juez y dado la poca cantidad de peritos que integran los listados no se produce la remoción de oficio, lo que lleva a que ante la falta de presentación del informe dentro de los plazos anteriormente indicados las partes deben solicitar que se provea la respectiva intimación.

La referida modalidad, responsable en reiteradas veces de la prolongación de los procesos, debería cambiar ante una eventual reforma de la Ley de Peritos centrada especialmente en modificar la forma en que se abonan sus honorarios, sobre la base de una tarifa plana desligada del monto y resultado del juicio, permitiendo que los peritos cobren sus honorarios o parte de ellos con anterioridad a la sentencia mediante la creación de un fondo para solventar dichos estipendios, que el condenado en costas en su momento deberá restituir⁴.

Fijado el plazo por el juez pesa sobre el Perito designado la carga procesal de presentar el informe dentro del referido período y en el caso de haber omitido el magistrado su fijación no puede el perito excederse del plazo de 20 días, idéntico plazo al concebido en la ley 11.653, bajo apercibimiento para el supuesto de que no cumpliera con tal cometido de ser removido para posteriormente procederse a la designación de un nuevo perito, que como se señalara no procede de oficio sino que se procede a intimarlo por petición de las partes, cediendo en este caso la perentoriedad del plazo por razones de economía y celeridad procesal.

VII. IMPUGNACIÓN. EXPLICACIONES. TRASLADOS

La ley 15.057 eliminó la posibilidad que el Perito evague en la audiencia de vista de la causa los traslados referidos a explicaciones y/o impugnaciones formulados por las partes, consecuentemente con ello y en virtud de lo ya sostenido, nada impide la celebración de la audiencia de vista de la causa parcializando la misma para luego continuar en una segunda y última audiencia para que las partes efectúen sus alegatos oralmente e incluso podría ocurrir que se encuentre pendiente alguna prueba testimonial cuyo testimonio se recogería también en esta segunda audiencia, acorde a lo previsto en el último párrafo del art. 53 de la ley 15.057.

4 Estos lineamientos integraron el proyecto de Ley de peritos que en su momento se encontró en debate y elaboración en la Comisión de Administración de Justicia del Colegio de Abogados de la Provincia de Buenos Aires.

VIII. ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS. OPCIONES

Durante el curso de la producción de los medios de prueba periciales médicos y/o psicológicos se prevé la facultad únicamente otorgada al trabajador de elegir donde se va a realizar los estudios complementarios, es decir la elección compete al trabajador, ni el juez ni la parte demandada pueden intervenir en ello, y dentro de las tres opciones posibles, Instituciones privadas, obra social y Hospitales Públicos toda erogación que deba efectuar deberá ser presupuestada a los fines de intimar a la parte demandada para que abone los referidos gastos necesarios para llevar adelante las prácticas profesionales médicas y/o psicológicas, siendo aconsejable consignar el apercibimiento de aplicar astreintes para el supuesto de su incumplimiento por fuera del plazo fijado por el órgano judicial para que coadyuve a la celeridad de poner a disposición del trabajador los gastos de los estudios médicos, necesarios para practicar la pericia⁵.

También puede suceder que el perito adjunte las órdenes médicas y señale la suma de dinero que exige su realización, lo cual no obsta a que por razones de celeridad procesal se las prescriba directamente al trabajador al momento de efectuarle el examen médico y en tal situación el trabajador es quien deberá ocuparse de solicitar los presupuestos de los gastos que demandan los estudios médicos en caso de optar por realizarlos en una institución privada y acompañarlos luego al expediente para que el Juez disponga intimar a la contraria a que abone los mismos.

VIII.1. INCUMPLIMIENTO A LA INTIMACIÓN CURSADA PARA ABONAR LOS GASTOS NECESARIOS PARA LOS ESTUDIOS MÉDICOS

Dado que el informe pericial médico y/o psicológico puede depender de los estudios complementarios para su producción y encontrándose amparado el trabajador en el beneficio de gratuidad consagrado por el arts. 20 de la LCT, 27 de la ley 15.057 y 39, inc. 3 de la Const. Provincial, 27, ley 15.057, y el beneficio de gratuidad y de litigar sin gastos dispuesto legalmente por los arts. 1º y 2º de la ley 12.200, ante el incumplimiento a la intimación por parte del demandado el Juez deberá proveer las sanciones para impedir que se obstaculice el trámite, siendo aconsejable acudir a la aplicación en tal caso de las sanciones conminatorias previstas en el art. 37 del C.P.C.C. disponiéndose una multa diaria ante el retardo, siendo el beneficiario de la referida sanción el propio trabajador.

VIII.2. PROHIBICIÓN PARA REALIZAR LOS ESTUDIOS

La norma establece expresamente la prohibición de que los estudios puedan ser realizados por las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, Comisiones Médicas u organismos administrativos que en una reforma legislativa vendrían a sustituirlas, en razón de que

5 Apercibimiento implementado por el Dr. Walter Rubén Quadranti en su paso como juez suplente en el Tribunal de Trabajo nº1 del Departamento Judicial de Pergamino y que continúa a la fecha.

la acción judicial es plena, amplia, imparcial e independiente con las garantías constitucionales que conlleva a las víctimas de un infortunio laboral el ser juzgadas por su Juez Natural, de allí que no puede existir ningún condicionamiento y menos aún parcialidad alguna, tal como sucede actualmente en los organismos administrativos de las Comisiones Médicas oscurecidos por la falta de independencia consagrado ello en la norma del art. 38 de la ley 24.557. Lo señalado también alcanza a invalidar todo peritaje médico que se produzca en el proceso judicial donde el perito médico funde su informe en estudios acompañados por la Aseguradora de Riesgos del Trabajo o Empleador Autoasegurado a los expedientes administrativos tramitados para agotar la instancia administrativa y acceder a la justicia.

Se reserva a la facultad de organización de la cual dispone la Corte Suprema de la Provincia de Buenos Aires mediante acuerdos dictados al efecto a los fines de determinar los emolumentos que se deberán abonar cuando los estudios médicos complementarios se realicen a través de Instituciones públicas.

IX. CONCLUSIONES

El actual ordenamiento procesal establecido mediante la ley 15.057 advirtiendo la dificultad que a veces conlleva la designación de los peritos que habrán de acometer la producción de la prueba pericial, y para el supuesto de no poder acudir a los peritos inscriptos en la lista de la jurisdicción amplía en forma expresa las posibilidades respecto de su antecesora estableciendo un orden que debe ser respetado por el juez y las partes para su designación, fijando para ello dos opciones para todas las pericias, encontrándose en primer lugar la designación de un perito de las listas de una jurisdicción cercana y en segundo lugar otorga la posibilidad a las partes para que acuerden la elección del perito, existiendo una tercera opción limitada únicamente a las pericias médicas y/o psicológicas para que sean llevadas a cabo mediante Hospitales Públicos Nacionales, Provinciales o Municipales.

Hasta tanto no se encuentren operativas las prescripciones establecidas en el art. 102 de la ley, los peritos que habrán de intervenir en los reclamos fundados en la ley 24.557 deben ser designados conforme las regulaciones fijadas por el art. 44.

Se establece un régimen específico para la realización de los estudios complementarios requeridos para realizar las pericias médicas, y/o psicológicas facultando en forma expresa dentro de las opciones brindadas al trabajador que sean llevados a cabo mediante una Institución Privada, debiendo presupuestarse para ello los gastos que habrán de irrogar los referidos estudios para que se proceda a intimar a la demandada a abonarlos.

Finalmente, se prohíbe en forma absoluta que los estudios médicos y/o psicológicos complementarios para la producción de la pericia puedan ser practicados por las aseguradoras riesgos del trabajo; Comisiones Médicas u organismos administrativos que las reemplacen, lo que lleva a invalidar todo informe pericial que se sustente en estudios médicos acompañados al expediente administrativo ordenados por los prestadores médicos de las aseguradoras de riesgos del trabajo o empleadores autoasegurados.



Oralidad e inmediación en el procedimiento laboral contemplado en la ley 15.057

POR J. FACUNDO TEMPERONI¹

MJ-DOC-18011-AR | MJD18011

Sumario: I. Introducción. II. La oralidad y su íntima y necesaria vinculación con la inmediación. III. Los postulados a la luz del diseño procesal trazado en la ley 15.057. III.1. La audiencia preliminar. III.2. La audiencia de vista de la causa. IV. Palabras de cierre.

I. INTRODUCCIÓN

Se ha expresado que en tanto la especialidad del Derecho del Trabajo no consiente un encuadramiento en el proceso común y éste resulta manifiestamente insuficiente para la realización del principio protectorio, es que se ha impuesto la exigencia de un proceso especial². Desde su génesis en la jurisdicción bonaerense el fuero del trabajo ha estado rodeado de una impronta particular. Estas nociones no son ajena a los actuales lineamientos de la Constitución provincial según su última reforma, cuyo art. 39.1 consagra el deber del Estado de «establecer tribunales especializados para solucionar los conflictos de trabajo».

Como breve introito, no es ocioso recordar que la primera regulación del procedimiento laboral en la provincia de Buenos Aires aconteció con la sanción de la ley 5.178 (B.O. de 21/11/1947), con ella nacieron los Tribunales del Trabajo que —en lo que históricamente ha representado el primordial semblante de la competencia atribuida al fuero— habrían de entender en «única instancia y en juicio oral y público, de los conflictos jurídicos individuales del trabajo» (art. 6, ley cit.). Tal fisonomía, reflejada en la actuación de esas auto-

1 Abogado. Relator Letrado de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires. Profesor universitario de Derecho del Trabajo. Publicista.

2 CENTENO, Norberto O., El procedimiento laboral en la provincia de Buenos Aires, Ed. Astrea, Buenos Aires, 1978, p. 20.

ridades judiciales colegiadas en un proceso signado por la oralidad y carente de órganos ordinarios de apelación, se mantuvo sin cambios en las leyes 7.718 (B.O. de 29/06/1971) y 11.653 (B.O. de 16/08/1995) que le sucedieron. Los rasgos mencionados, junto a la inmediación, celeridad y concentración de pruebas, han sido señalados como pilares fundamentales del proceso³.

Fue la ley 15.057 (B.O. de 27/11/2018, con su Fe de Erratas B.O. de 2/12/2019) la que derogando a la última ley mencionada, modificó el diseño troncal del régimen adjetivo del trabajo provincial. En lo que constituye su núcleo, la nueva legislación instauró un sistema de doble instancia, disolviendo los Tribunales del Trabajo, creando a los Juzgados del Trabajo, y en su rol de órganos revisores, a las Cámaras de Apelación del Trabajo (arts. 2 y 90/96, ley cit.). No obstante, conservó a la oralidad como principio formativo, ahora, expresamente mencionada en el catálogo de postulados procesales incluido en su precepto inaugural, entre los cuales a su vez incluyó a la inmediación.

Claro que todo lo que involucra a la mencionada ley 15.057 ha retomado un especial interés en los últimos tiempos (situamos estas reflexiones en agosto del año 2024).

Para quienes están familiarizados de algún modo con el fuero laboral bonaerense, es sabido que durante años la nombrada ley —a excepción de dos normas—, a pesar de hallarse vigente, no ha estado operativa (en los hechos, no ha surtido sus naturales efectos). Conforme surge de la resolución 3.199/19 de la Suprema Corte provincial, ello ha tenido su causa en la falta de la puesta en funcionamiento de los órganos jurisdiccionales pergeñados en el moderno procedimiento.

Sin embargo, dicho escenario mutó en gran medida con el dictado de la resolución 1.840/24, en la que el Alto Tribunal provincial hubo de derogar a su antecesora 3.199/19, disponiendo ahora que un significativo cúmulo de normas de la mentada ley sería «de aplicación inmediata aún respecto de los tribunales colegiados del fuero laboral⁴».

La nota en común que poseen los preceptos individualizados en la mentada resolución reside en que pueden ser aplicados sin más demora prescindiendo de la doble instancia, aspecto del régimen cuya implementación, en cambio, ha de permanecer todavía en suspensión sujeto —junto a algunas otras previsiones— a «estudios complementarios y acuerdos institucionales» a tenor de lo que se expresa en el referido instrumento. En este contexto, los tradicionales Tribunales del Trabajo son los órganos facultados para

3 Conf. Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires (en citas posteriores: SCBA) en las causas L. 41.306 «Prelat» (sent. de 12/04/1989) y L. 106.055 «Pellejero» (sent. de 14/12/2011).

4 En una publicación del año 2023 habíamos reflexionado sobre la conveniencia de aplicar muchas de las disposiciones de la ley 15.057 bajo el esquema de la instancia única, todavía, por conducto de la hipotética sanción de una nueva ley que también incorporase -asimismo- otras reglas (TEMPERONI, Juan F., «La evolución del procedimiento laboral en la Provincia de Buenos Aires», Revista de Derecho Laboral Actualidad Año 2023-2, Rubinzal-Culzoni, p. 365).

emplear las nuevas normas, al menos —es lo esperable— hasta que finalmente se instituyan los Juzgados y Cámaras de Apelación.

Ya dirigiéndonos al tema que nos convoca, ocupa aquí destacar que dentro de este conjunto de normas de aplicación inmediata habitan aquellos actos procesales en los cuales se materializan los principios mencionados en el título de la presente publicación.

II. LA ORALIDAD Y SU ÍNTIMA Y NECESARIA VINCULACIÓN CON LA INMEDIACIÓN

Tradicionalmente, y en un análisis que atraviesa no sólo al proceso laboral sino también —en lo principal— al litigio civil, se ha encorsetado a la oralidad en la actividad de producción de la prueba testimonial y su recepción. Bajo este enfoque se ha dicho que «es la forma o el procedimiento de investigación que permite realizar mejor la inmediación, porque la palabra hablada es la manifestación natural y originaria del pensamiento humano, así como la forma escrita es una especie de expresión inoriginal o mediata del mismo»⁵; con otros términos, se ha señalado que constituye «una técnica formal de expresión del debate judicial, especialmente vinculada a la etapa de prueba, que supone la recepción de las declaraciones en audiencias ante el juez»⁶.

Sin restarle valor a esas miradas, defendemos la conveniencia de otorgarle un marco conceptual más amplio, concibiéndola como un modo de expresión en el proceso, concretamente, una forma de comunicación que se configura en lo que «se manifiesta mediante la palabra hablada»⁷, que ciertamente adquiere su mayor relevancia en el ámbito de aquella prueba, pero que también está conectada con otros actos procesales de no poca importancia. Enfatizamos: en párrafos posteriores podrá advertirse que si bien el postulado ha estado siempre estrechamente conectado con las declaraciones de los testigos y su asunción en la audiencia de vista de la causa, la oralidad se proyecta asimismo en otras aristas del litigio, otorgando más salubres contextos de diálogo. Con todo, no debe ignorarse, como reiteradamente se ha señalado, que no existen estructuras generales de procesos totalmente escritos ni orales, sino un modelo en el cual tiene primacía uno u otro sistema⁸, es la prevalencia del elemento oral o escrito el criterio distintivo y

5 ALTAMIRA GIGENA, Raúl E., «Reformulación del proceso laboral. Vigencia de la oralidad - instancia única-», Derecho del Trabajo, La Ley, 1994-A, 484.

6 SAFI, Leandro K., «El rol del juez y las partes en la oralidad», Jurisprudencia Argentina, La Ley, 2020-III, 487.

7 Derivación de la primera acepción que brinda la Real Academia Española del término «oral». Diccionario de Lengua Española on line, en: <https://dle.rae.es/oral?m=form>, fecha de consulta: 01/08/2024.

8 FALCÓN, Enrique M., «La audiencia preliminar en el Proceso Civil», Suplemento de Jurisprudencia Argentina, La Ley, 13/02/2019, 21.

esencial concerniente al proceso moderno⁹. En concordancia, puede adjetivarse como oral al procedimiento laboral si se considera que ciertos actos de trascendencia se efectúan bajo este modo de comunicación, aunque ello acontece en una instancia judicial donde sigue existiendo el acto escrito, plasmado invariablemente en las presentaciones que efectúan las partes, los dictámenes periciales, la producción de la prueba informativa y las resoluciones judiciales¹⁰, bien bajo soportes en los cuales la digitalización avanza día a día.

De suyo, ponderamos que la oralidad indiscutiblemente representa un elemento valioso para lograr un proceso eficaz¹¹. Explica Eisner que «conduce a una más exacta expresión de la realidad de los hechos, dándoles mayor claridad, viveza, energía y agilidad, a la vez que mayor naturalidad a la exposición, sea de las partes, sea de los demás sujetos que intervienen a cualquier título en el proceso [...] se obtiene la más fácil comprensión de la cuestión discutida, pues en cuanto a las pretensiones y argumentos de las partes o sus abogados, en el debate se logran las aclaraciones o rectificaciones que disipan muchas dudas y abrevian el contenido de la discusión. No se lanzan afirmaciones absurdas o temerarias por la fuerza del control personal que inhibe a tales impulsos incorrectos; y aun se logran muchas conciliaciones [...] En lo que respecta a la prueba de los hechos, es allí donde la oralidad tiene su mayor campo de aplicación y éxito. No debe caber dudas de que mediante la exposición verbal formulada ante el magistrado, éste se hallará en las más óptimas condiciones para apreciar la sinceridad o credibilidad de los dichos de

9 BRITO PERET, José I. y COMADIRA, Guillermo L., Procedimiento laboral en la provincia de Buenos Aires. Ley 7718. Comentada, anotada y concordada, 2da edición, Ed. Astrea, Buenos Aires, 1995, p. 9.

10 En este sentido -bajo la vigencia de la ley 11.653 aunque en conceptos aplicables con el nuevo régimen- se ha dicho que si bien el legislador hubo de adoptar el sistema oral, no por ello el proceso resulta ser «oralmente puro», ya que cede parcialmente al sistema escriturario al establecer que se producirán por escrito el otorgamiento de carta-poder y la demanda, su contestación, oposición de excepciones y defensas, el replicato del actor al segundo traslado, los informes, dictámenes periciales, sus notificaciones y trasladados, el acuerdo conciliatorio, la transacción y su homologación, la sentencia y los eventuales recursos, entre otros actos (conf. BAVIO, Alejandro O., Nueva ley procesal del trabajo de la provincia de Buenos Aires, Ed. Némesis, Buenos Aires, 1996, p.35)

11 Inclusive, ciertos autores ven en la oralidad un recaudo de índole constitucional y convencional, en sustancia, a tenor del derecho de la persona «a ser oída» en juicio establecido en el art. 10 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; art. 14.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y art. 8.1. de la Convención Americana de Derechos Humanos (así, entre varios: GRILLO CIOCCHNI, Pablo A., «La oralidad como garantía del debido proceso constitucional», La Ley, cita on line TR LALEY AR/DOC/3136/2021, fecha de consulta: 3/08/2024; HANKOVITS, Francisco A. - MALCHIODI, Alejandra, «La oralidad en el proceso civil como elemento esencial del debido proceso desde la perspectiva transnacional», Suplemento de Jurisprudencia Argentina, La Ley, 31/01/2018, 61).

un testigo, o de la confesión afirmativa o negativa de alguna de las partes, o la seriedad y fundamento de un peritaje»¹².

Si encumbramos a la oralidad, lo hacemos aludiendo a una oralidad con inmediación, siendo este último principio el que en rigor posee vital relevancia en miras a una optimización del litigio y que supone el contacto directo o personal de los magistrados con los sujetos y con el material del proceso, brindándole desde su inicio al juez la posibilidad de alcanzar un adecuado grado de conocimiento acerca de la controversia¹³. En puridad, ha sido la inmediación la que ha elevado los contornos particulares del procedimiento laboral provincial, distinguiéndolo, por ejemplo, de aquel que rige en la Justicia Nacional del Trabajo (regulado por la ley 18.345, B.O. del 24/09/1969). Durante la vigencia de la ley 11.653 y dentro de su órbita, se ha enaltecido a este principio subrayando —en lo cardinal— la inexorable presencia de los jueces del tribunal en la recepción de la prueba en la audiencia de vista de causa, con sus efectos secundarios, y a la vez, muy trascendentales, pues mejoran la calidad y pureza de las probanzas en que se funda el fallo, y generan mayores posibilidades de desentrañar los hechos u omisiones reales y de alcanzar la tan ansiada «verdad material»¹⁴.

III. LOS POSTULADOS A LA LUZ DEL DISEÑO PROCESAL TRAZADO EN LA LEY 15.057

Se ha anticipado que en la ley 15.057 tanto la oralidad como la inmediación son principios a los cuales —entre otros—, en palabras del legislador, deberá ajustarse el procedimiento laboral (art. 1, ley cit.). Los hallamos presentes en dos actos gravitantes: «la audiencia preliminar» (arts. 38 y 39) y la «audiencia de vista de la causa» (arts. 53 a 56), lo que muestra un diseño que se inscribe en el conocido modelo de procesos por audiencias, en un marco a su vez, integrado por las reuniones a los fines conciliatorios que pueda proponer la autoridad judicial en el devenir del proceso (art. 30).

12 EISNER, Isidoro, «Sobre la implantación del juicio oral en todos los fueros», *La Ley*, 1986-D, 888.

13 En el campo del derecho procesal civil, agudamente expresa ROJAS que con este postulado se intenta poner al juez al frente del conflicto, sacándolo del ostracismo que lo escondía detrás de su escritorio, para conocer de un proceso recién con el dictado de una sentencia, sin haber tomado contacto con las partes, sin saber de sus intereses personales, sin conocer de sus angustias, sin conocer de todo aquello que está detrás de un proceso y que no puede reflejar un expediente escrito (ROJAS, Jorge. A., «Oralidad e inmediación. ¿Resultan suficientes para un nuevo proceso?», Suplemento de Jurisprudencia Argentina, *La Ley*, 28/08/2019, 3).

14 MAZA, Miguel A., «Elogio de la inmediación judicial. Algunas reflexiones sobre oralidad, inmediación y los métodos más eficaces para procesar los litigios laborales», *Derecho del Trabajo*, *La Ley*, 2006 (noviembre), 1625.

III.1. LA AUDIENCIA PRELIMINAR

Posee una primera etapa orientada a promover esencialmente¹⁵ la conciliación (art. 38.1, ley cit.), principal modo de terminación del proceso del trabajo¹⁶ que requiere —en plena manifestación de la especialidad de la disciplina e integración de las normas sustanciales con las adjetivas— de aquella resolución judicial que acredite que «se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes» haciendo cosa juzgada (arts. 15, ley 20.744 y 30 de la ley 15.057).

De fracasar las tratativas conciliatorias, sobreviene una segunda fase en la que el juez, pudiendo adoptar medidas orientadas a sanear el proceso, debe determinar los hechos controvertidos y conducentes y proveer las pruebas que considere admisibles. Cabe puntualizar, que sin perjuicio que la ley no lo enuncie como lo hacía el art. 25 de la ley 11.653, antes de expedirse, la autoridad judicial puede proponer a las partes que «simplifique» el debate eliminando las cuestiones o pruebas que carezcan de importancia; dicho proceder, recibe sustento no sólo en la valoración del esquema integral del precepto que instituye a la audiencia, sino además, en los deberes y facultades que se desprenden de los arts. 8 inc. 5) y 12 de la ley. Asimismo, en su caso, deberá el magistrado fijar el plazo en el que han de expedirse los peritos, como el día en que habrá de celebrarse la audiencia de vista de la causa (art. 38, apartados 1 a 7).

Ahora bien, en situaciones que podrían calificarse como atípicas en la faena cotidiana del fuero, si la cuestión fuese de puro derecho —donde lógicamente no procede el dictado del auto de apertura a prueba—, así el juzgador deberá pronunciarse quedando la causa concluida para el dictado de la sentencia definitiva; análogo panorama se verifica cuando no se hubiese ofrecido prueba o la controversia pudiese resolverse con las constancias obrantes en el expediente (ello, en un todo conforme lo prescripto en el art. 37 y 38.8 de la ley). También la ley prevé que el juzgador puede dictar en la misma audiencia una «sentencia parcial», algo que vaticinamos nuevamente como poco frecuente (art. 38.9)¹⁷,

15 Se adiciona en la disposición legal: «o a encontrar otra forma de solución de conflictos respecto de todos o algunos de los hechos articulados». Razonamos, que no exento de cierta impresión, este segmento de la norma tal vez aluda a otros caminos legalmente previstos para terminar el pleito o -tallando algo lo conceptualmente técnico- ciertas pretensiones plasmadas en el escrito de demanda que le diere inicio (v.gr. el desistimiento o el allanamiento).

16 Según las estadísticas que brinda la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, durante el año 2023, con base en datos extraídos de todos los tribunales del trabajo provinciales, 39.513 expedientes culminaron por medio de la conciliación, mientras que 15.438 lo hicieron con sentencia de mérito (conf. SCBA, <https://www.scba.gov.ar/estadisticas.asp>, fecha de consulta: 04/08/2024)

17 Indica FORMARO, que la situación puede configurarse en la audiencia preliminar y no antes, cuando en función de los reconocimientos o desistimientos que se efectúen en ella existan pretensiones pasibles de ser resueltas sin aguardar a la celebración de la audiencia de vista de la causa (FORMARO, Juan J., Ley 15.057. Procedimiento laboral de la provincia de Buenos Aires, 1ra. edición, Ed. Hammurabi, Buenos Aires, 2019, t. 2, p. 55.

siendo que, además, la celeridad y brevedad propias de la audiencia no parecen conformar un terreno adecuado para que se dicten en su transcurso este tipo de pronunciamientos.

En este contexto, ponemos de relieve que más allá de lo remozado de su denominación, la «audiencia preliminar» exhibe fuertes similitudes con aquellas que los Tribunales del Trabajo han venido celebrando una vez trabada la litis en los lindes de los arts. 25 y 32 de la antecesora ley 11.653, cuando con acertado empleo de este entramado normativo han edificado un espacio en el litigio no sólo centrado en la finalidad de obtener un acuerdo conciliatorio, sino, además, dirigido a avanzar sobre otros tópicos luego regulados en esta porción de la nueva ley de procedimiento.

Como se ha manifestado, puede verse en este acto procesal una gran ocasión para que se manifieste la inmediación. El magistrado tiene aquí la oportunidad de tomar contacto directo con la controversia y con las partes, tan estrecho acercamiento ha de resultar sumamente benéfico para llevar a las litigantes a un diálogo más rico en miras a lograr un acuerdo conciliatorio, y en su caso, para plasmar una resolución homologatoria de aquel; en otra hipótesis, de continuar el pleito, ha de facilitarle el mejor modo de encausarlo desde un momento inicial¹⁸. Empero, en nuestra opinión, la presencia del juez en toda la audiencia preliminar —ya en los hechos de difícil cumplimiento¹⁹— no es un deber que emerja de la ley (del texto final del art. 8 de la ley no surge dicha obligación ni tam-

18 Memoria BERIZONCE que son conocidos los modelos originados en las legislaciones austriaca de la audiencia preliminar y lusitana del despacho saneador, que tienen por objeto eliminar de la litis en una etapa inicial todos aquellos obstáculos que entorpezcan o interrumpan el debate sobre la fundabilidad. Ese saneamiento precoz del proceso -en sus diversas variables- sirve a la ordenación de la causa y a su aceleración, particularmente si también se fijan los hechos controvertidos y conducentes que habrán de ser objeto de prueba, con el consecuente descarte de los que quedan al margen de dicha actividad por haber sido admitidos por las partes (BERIZONCE, Roberto O., «La audiencia preliminar: un acto esencial del proceso.[A propósito del flamante ordenamiento procesal rionegrino]», La Ley 1988-E, 754). En concreta referencia a lo normado en el art. 38 de la ley 15.057, se ha reflexionado poniendo de relieve que asistimos a una ampliación del rol del juez en el proceso, a quien se lo ha dotado de una valiosa herramienta procesal como es la audiencia preliminar en pos de que, con intervención directa, pueda simplificarlo o bien procurar, con esa convicción que suele verse en las audiencias de vistas de causa, su culminación vía conciliaciones (GIULIANO, Daniel G. «Aspectos generales del fuero laboral en la República Argentina y la nueva Ley de Procedimiento Laboral de la Provincia de Buenos Aires», Temas de Derecho Procesal, Erreius on line, - Año, Vol.: Marzo 2019).

19 Son elocuentes las palabras de ORSINI, quien teniendo en miras la conformación de los Juzgados pergeñada en la ley, señala que si el juez debiese estar presente en las audiencias preliminares (recaudo que, en abstracto, le parece atinado pues amplifica las posibilidades de componer o abbreviar el pleito) y, además, en las vistas de causa, a lo que debe sumarle las actividades adicionales de gestión, el estudio de las causas y el dictado de las sentencias, y que de acuerdo con la nueva ley procesal no habrá más (sino menos) jueces de primera instancia, imponer el deber al magistrado de presenciar todas las audiencias preliminares habría de retrasar la duración de los juicios (ORSINI, Juan I., «Modificaciones estructurales y aspectos novedosos en la nueva

poco puede concluirse con nitidez del art. 38²⁰); en cambio —es bastante obvio— sí deberá sin posibilidad de delegación alguna pronunciarse eventualmente sobre el acuerdo conciliatorio al que pueda arribarse o en relación con las pruebas o resolver sobre otras cuestiones ya descriptas; aquí la intervención del juez es inexorable.

III.2. LA AUDIENCIA DE VISTA DE LA CAUSA

Mucho se ha dicho sobre este evento tan típico del juicio laboral en la jurisdicción bonae- rense, ingrediente basal desde su nacimiento.

En palabras de la Suprema Corte de Justicia provincial es en la audiencia de vista de la causa donde se lleva a cabo la denominada «asunción» de la prueba de producción oral, es decir, su percepción sensorial y su aprehensión mental, que es un acto anterior a su apreciación y valoración²¹. Es donde se patentiza el contacto más activo del órgano jurisdiccional no sólo con las partes sino también con las pruebas, y para los litigantes representa no sólo una oportunidad más de contralor de las pruebas sino también la posibilidad de asegurarse la producción de aquéllas que estime conducentes para su derecho²².

Aquí indefectiblemente se verifica la oralidad y la inmediación, siendo obligatoria la presencia en la audiencia de los jueces integrantes del Tribunal del Trabajo —tal como se dijo, temporalmente a cargo de los juicios—, o bien, en un futuro, del juez que habrá de ser titular del Juzgado del Trabajo (conf. art. 8 inc. 1, ley 15.057)²³.

En cuanto a su naturaleza y a su desarrollo, la audiencia de vista de la causa que contiene la ley 15.057 se identifica sustancialmente con aquella que contemplaba la ley 11.653: en ella el órgano jurisdiccional ha de interrogar libremente a las partes, los testigos y even-

ley de procedimiento laboral de la provincia de Buenos Aires», Temas de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, Ed. Erreius, Junio 2019, p. 473).

20 El proyecto de ley original -en una primitiva versión del art. 8- obligaba al juez a asistir personalmente a la audiencia (conf. Honorable Senado de la provincia de Buenos Aires, https://legislativa.senado-ba.gov.ar/Texto_original.aspx, fecha de consulta: 09/08/2024). Por otro lado, este temperamento ha sido adoptado en otras legislaciones, así, por ejemplo, el art. 360 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación que al referirse a su audiencia preliminar establece «A los fines del artículo precedente el juez citará a las partes a una audiencia, que presidirá, con carácter indelegable. Si el juez no se hallare presente no se realizará la audiencia, debiéndose dejar constancia en el libro de asistencia».

21 SCBA, causa L. 103.311, «Iteva S.A» (sent. de 21/12/2011).

22 SCBA, causa L. 67.422 «Araujo» (sent. de 27/04/1999).

23 Vale recordar, que en el considerando 4to.) de la resolución 1.840/24 de la Suprema Corte se indica que en el marco de lo que allí se dispone, cuando ciertos preceptos originales de la ley 15.057 contengan -entre otras- la expresión «juez» -en vinculación con un órgano unipersonal- debe entenderse, a raíz de la realidad actual del fuero, que se refieren a «Tribunal del Trabajo», entre ellos, a modo de ejemplo expresamente se cita al art. 8 aquí mencionado.

tualmente a los peritos, siendo también la oportunidad para que las primeras efectúen sus alegatos (art. 54, ley 15.057).

Quizá pueda rescatarse como dato diferenciador, que en el nuevo régimen se faculta a las partes a hacer observaciones y preguntar directamente a las otras partes y testigos sin que se detecte en la literalidad de la norma que sea exigible para ello un permiso previo de la autoridad judicial (art. 55). De todos modos, razonamos que siendo el juez el director del proceso (art. 8 inc. 5), la necesidad de esa venia o autorización —prevista en el art. 45 de la derogada ley 11.653— ha de persistir con el objeto de llevar un buen orden en la audiencia, más allá de la potestad que sí se le reconoce abiertamente al magistrado para limitar las intervenciones que sean improcedentes, obstructivas o contrarias a los fines del proceso.

En rigor, el elemento singular de la ley 15.057 —a nuestro modo de ver, uno de sus mejores rasgos— no está emparentado con la identidad o finalidad de la audiencia en sí —que se ha advertido, es la misma que la de su predecesora— sino con la consagración en su art. 56 de la obligatoriedad de videograbarla, introduciendo así una herramienta tecnológica que hacía tiempo venía siendo empleada —sin la imposición ahora prescripta— por algunos tribunales a tenor de los planes pilotos que hubieron de desarrollarse en la justicia provincial²⁴. En otro escrito, resaltamos que la retención de las declaraciones testimoniales por videograbación tiene la aptitud para gravitar tanto en la valoración misma de la prueba por los magistrados del trabajo como en la eventual y ulterior revisión de esa labor axiológica, tarea esta última —adicionamos— que hasta tanto no se creen las Cámaras de Apelaciones del Trabajo ha de ser realizada en forma directa por la Suprema Corte de Justicia al entender en las denuncias de absurdo canalizadas por conducto de los recursos extraordinarios de inaplicabilidad de ley²⁵.

Un par de aclaraciones finales antes de clausurar este acápite:

Desde ya que durante esta audiencia —y en todo el proceso luego de la «preliminar» y antes de la conformación de la sentencia— el juez también puede invitar a las partes a arribar a una conciliación (lo dispuesto en el art. 30 de la ley no deja dudas). Es más: el quehacer judicial muestra que es en este momento del juicio donde se adquiere un mayor índice de conciliaciones, y ello se explica en la medida que es aquí donde los litigantes

24 Ver así, lo dispuesto por la Suprema Corte en las resoluciones 1.904/12 y 2.390/12 y 3.683/12 y 3.120/14. No está demás mencionar que en el punto -en el cuadrante de la ley 11.653- en oportunidad de ejercer su competencia revisora, el Alto Tribunal sostuvo que la técnica de videograbación de la audiencia de vista de la causa, orientada a facilitar el examen del material de lo actuado en aquel trascendental acto, permitiendo su reproducción, revisión y conservación, no desplazaba el sistema de apreciación en conciencia de la prueba, centrado en la inmediación valorativa de los magistrados de la instancia (conf. causas L. 119.44, «Salas», sent. de 06/02/2019).

25 TEMPERONI, Juan F., «Hacia la implementación del nuevo procedimiento laboral bonaerense», La Ley on line, cita TR LALEY AR/DOC/1970/2024. Sobre el tópico, véase también: TEMPERONI, Juan F., en: La instancia extraordinaria en el proceso laboral de la Provincia de Buenos Aires, ALIMENTI, Jorgelina F., MALCHIODI, Analía y TEMPERONI, Juan F., Librería Editora Platense, La Plata, 2023, p. 183.

y el propio órgano jurisdiccional tienen una más acabada información del avanzado estado del proceso, siendo una de las últimas oportunidades para intentar finalizar el juicio de común acuerdo.

En otro orden, manifestamos que no nos hemos detenido a analizar acabadamente la regla de valoración de la prueba de la «sana crítica» que trae el régimen en reemplazo de la «apreciación en conciencia» del anterior procedimiento, pues si bien está normada en el art. 54 de la ley, que se refiere a la audiencia de vista de la causa, dicho tópico no queda atrapado estrictamente por este espacio del proceso que es donde el juzgador recibe la prueba oral, sino que se ubica en el tramo decisorio posterior: en el dictado de la sentencia, cuando se han de valorar los hechos y las pruebas (art. 57 inc. 4)²⁶. A influjo de ese entendimiento, no se verifica en la regla de apreciación de la prueba una directa y férrea conexión con el tema aquí abordado que amerite otras consideraciones. Por añadidura, destacamos aquí —sin ignorar que ciertas voces discrepan con ello— que no vemos en la sana crítica una pauta de ponderación de la prueba que colisione con la oralidad e inmediación, siendo que, más allá de algunas distinciones, no representa un método tan alejado de la apreciación en conciencia, ambos emparentados con el sistema de la «libre apreciación de la prueba por el juez (o de la prueba racional)»²⁷, contrarios a las reglas de la prueba tasada.

IV. PALABRAS DE CIERRE

Aún con sus explícitas inclusiones legales como principios formativos, no avizoramos cambios decisivos en el nuevo procedimiento en relación con la oralidad y la inmediación. La audiencia de vista de causa sigue siendo el acto protagónico en cuanto a la manifestación de los mentados postulados procesales. Una suerte de protagonismo sin exclusividad, pues la audiencia preliminar, en distinta medida —y como lo era la vieja audiencia del art. 25 de la ley 11.653— representa otro momento procesal propicio para que se registre el contacto del magistrado con las partes, lo mismo puede decirse de las audiencias de conciliación pasibles de ser fijadas a lo largo del proceso.

Con ello, nos vemos obligados a precisar que lo afirmado en estas líneas se asienta en las normas que son de inmediata aplicación conforme la resolución 1.840/24 de la Suprema Corte ya citada. De funcionar el sistema de la doble instancia se agregaría otro hito procesal de especial interés en el tópico tratado, ya que según lo indica el art. 78 de la ley de procedimiento vigente existen supuestos en los cuales la Cámara de Apelación del Trabajo se encuentra habilitada para recibir la prueba oral, suceso que debería acontecer siguiendo las reglas establecidas para la instancia anterior.

26 En el procedimiento de la ley 15.057 no existe el veredicto, y tanto lo atinente a los hechos como a la aplicación del derecho forma parte de un único acto decisorio: la sentencia.

27 Conf. MORELLO, Augusto M.- SOSA, Gualberto L.- BERIZONCE, Roberto O., Códigos Procesales en lo Civil y Comercial de la Provincia de Buenos Aires y de la Nación. Comentados y Anotados, Tomo V, segunda edición reelaborada y ampliada, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2015, versión on line, apartado § 588, puntos D., E. y F.

Alejándonos un poco del estudio del texto legal, en nuestro criterio, la mayor o menor realización de aquellos principios en el nuevo litigio laboral en realidad habrá de continuar estando condicionada a factores involucrados con la cantidad de órganos jurisdiccionales a crearse, los índices de litigiosidad y —todavía— el tipo de formación académica y el grado de compromiso de aquellos abogados que habrán de ejercer la magistratura del trabajo. Estos condimentos han de confluir para que pueda consolidarse un perfil de juez más activo y ligado al manejo de casos bajo los modernos paradigmas que reclama la mejor doctrina, donde la oralidad y la inmediación adquieran la categoría de elementos vitales para el proceso, y en fin, para coadyuvar a una mejor prestación del servicio de justicia.



La audiencia preliminar en el marco de la ley 15.057

Por WALTER S. GONZÁLEZ¹

MJ-DOC-18012-AR | MJD18012

Con la sanción de la ley 15.057 se incorporó un instituto muy fructífero al procedimiento laboral de la provincia de Buenos Aires, como lo es la audiencia preliminar, situada en los artículos 38 y 39 de dicho procedimiento.

Antes de abordar la temática en cuestión debemos contextualizar el escenario actual del procedimiento laboral, es dable destacar que la mencionada ley deroga en el artículo 88 la vigencia de la ley 11.653 y modificatorias, con el vigor a partir del primer día hábil del mes de febrero del año 2020, se instaura un plan gradual en cuanto a la creación de una nueva estructura orgánica y conformación de las cámaras de apelación del trabajo, cuya creación se dispone por la presente y la transformación de los tribunales de trabajo en juzgados, en un plazo máximo de 5 años a partir de la entrada en vigencia de la presente, cuestión que esta última situación no aconteció hasta el momento.

En este escenario la corte suprema de justicia, cuando debía entrar en vigencia, sorprendentemente la torno inoperativa el día 4 de diciembre de 2019, por resolución SCBA 3199/19, en casi la totalidad de sus normas, a excepción de lo establecido en los arts. 2 inc. j) y 103 que se aplicaron de manera automática. Luego del transcurso de varios años se dispuso que las normas de la Ley 15.057 replicadas en el «Anexo» de la Resolución SCBA 1840/24, con los alcances de sus considerandos, sean de aplicación inmediata aún respecto de los tribunales colegiados del Fuero Laboral, situación que fue solicitada por la colegiatura provincial en reiteradas oportunidades, en beneficio a tener un procedimiento superador.

Irrumpiendo el tema a tratar, los alcances o su réplica de esta audiencia la podíamos observar en el ex artículo 25 de la ley 11.653, la cual establecía una finalidad que estaba

¹ Abogado Graduado en la Universidad de Morón. Especialista en Derecho Laboral. Especialización en Derecho del Trabajo (UBA), Integrante de la Comisión Laboral en ColProBa y Faca en Representación del Colegio de Abogados de Morón, Integrante de los institutos laborales de los colegios de abogados de Capital Federal y Morón.

centrada solo en la conciliación entre las partes, asistidas por letrados o por sus apoderados, la cual era una facultad del juez convocarla.

Con la reforma instaurada se pensó en consagrar una audiencia preliminar de una mayor excelencia de oralidad y de inmediación, que en cierta forma es el eje central del procedimiento laboral, ya como un deber del tribunal. En primer lugar bregando por una conciliación como acto del proceso de acercamiento de las partes a los fines de lograr un entendimiento y solucionar las controversia entre las mismas ante los hechos que se confrontan poniendo fin al litigio tratado, como unos de los modos de terminación anormal del proceso, pero cabe la alternativa que esta puede ser de manera total o parcial, pudiendo conciliar uno o todos los rubros peticionados, siempre que este acuerdo total o parcial sea una composición justa para el trabajador/a, no perdiendo de vista la protección en el orden público.

Para Guasp Jaime se designa con el nombre de proceso de conciliación a los procesos de cognición especiales por razones jurídicos procesales, por lo que se tienen a eliminar el nacimiento de un proceso principal ulterior, también de conocimiento mediante el intento de una avenencia o arreglo pacífico entre las partes².

Esta función conciliatoria, está inmersa dentro de la garantía y principio de la tutela judicial efectiva, e incluso como adelantamos constituye un deber del tribunal realizar todos los impulsos proclive a una solución consensuada y a medida de los intereses de las partes, que está sumido cuando la norma invita a las parte a una conciliación pero abre la puerta a encontrar otra forma de solución de conflictos respecto de todos o algunos de los hechos articulados, que es casi una réplica de lo preceptuado por el artículo 360 del código procesal civil y comercial, si en este último pasaje se pensó en la posibilidad fáctica de introducir lo atinente al arbitraje en sintonía a lo normado por la ley 18.345 en el artículo 149 y siguientes, en el cual se propondrá a las partes la intervención de un árbitro de derecho en cualquier estado del juicio, el cual intentara consagrar una solución en los conflictos individuales o colectivos, este instituto no está inserto dentro del procedimiento laboral y si nos remitimos al código civil y comercial el mismo es excluido, «el contrato de arbitraje» en materia de las relaciones laborales artículo 1651 inc. e), por lo cual la parte final de la conciliación quedaría como un mero formalismo.

El articulado que establece los alcances de la audiencia preliminar, marca la pauta en donde requiere la presencia exclusiva de las partes, sin importar la representación que ellas tengan, dejando en claro que las personas jurídicas lo harán a través de su representantes legales, por patrocinio o apoderado ósea se busca tener un contacto directo entre las partes y establece un plazo para su celebración de 20 días después que se hubiese contestado el traslado de la contestación de demanda o reconvención, asimismo dejar en claro que previo en caso de haber excepciones previas estas deben ser resueltas con anticipación de este acto.

2 Guasp Jaime Delgado, Derecho procesal Civil, Madrid, Ed. Instituto de estudios políticos año 1956 página 1234

En cuanto a la forma que se llevara a cabo, no lo establece explícitamente, por lo cual la misma podrá realizarse en forma presencial o virtual, es sabido que desde la pandemia del covid-19, se ha acrecentado esta última modalidad de audiencias a los fines prácticos, dinámicos y economía procesal, obsérvese que la resolución SCBA 480/20 solo limitó la utilización de herramientas tecnológicas en cuanto a la declaración de testigos, absolución de posiciones, vista de causa³, pero esta fue modificada por la resolución SCBA 816/20⁴ estableciendo la posibilidad de celebrar cualquier clase de audiencias de modo total o parcialmente remoto, que es un beneficio para todas las partes de la justicia, Rodríguez Chávez menciona que sin mayores reparos, lo cierto es que vivimos bajo un contexto donde prima el uso de los medios tecnológicos y cuya presencia se ha extendido a todo el sistema de justicia, y en particular, al ámbito del proceso judicial, especialmente en el campo de la actuación de las pruebas testimonial, pericial y la declaración de imputado Una de las virtudes de la llamada era de las tecnologías, es la de facilitar la comunicación entre los seres humanos. Aquello supone eliminar las barreras que impedían esta finalidad como las distancias, el tiempo, la velocidad, la fluidez y claridad de la comunicación, entre otros factores⁵.

Lamentablemente se quitó de este ordenamiento procesal la presencia del juez, que fue una de las incorporaciones y recomendaciones de la comisión de reforma laboral de COLPROBA, en concordancia de lo consagrado en el art 360 CPCCN, en donde el juez presidirá la audiencia preliminar con carácter indelegable, como también lo podemos observar en sintonía con otros procesos laborales provinciales de Chaco, Rio Negro, etc⁶. y en legislaciones laborales internacionales, porque el juez cumple un rol fundamental en esta etapa, inmiscuirse entre las partes posibilitando un acuerdo, fenecida esta instancia, desarrollara diversos actos que por ley son actos propios del juez, como dictar una sentencia interlocutoria, se resolverán cuestiones que son relevantes para la prosecución de la causa, consideraran las pruebas pertinentes y las que se desestima-

3 Resolución SCBA 480/20 artículo 7: lo dispuesto en el primer párrafo del artículo anterior no tendrá lugar en relación con los siguientes actos o diligencias procesales. A) La declaración de los testigos y la absolución de posiciones. Los órganos judiciales podrán autorizar la producción de pruebas de peritos en todo o en parte, de reconocimiento judicial, de informes y documental, según su sana discreción, cuando los medios tecnológicos disponibles lo permitan y no impliquen afluencia o traslado de personas a la sede de los organismos o dependencia judiciales o al lugar donde deba practicarse las diligencias. B. Las audiencias de vista de causa en los procesos laborales y de familia.

4 Resolución 816/20 SCBA Los órganos judiciales de los fueros Civil y Comercial, Laboral, Familia, Contencioso Administrativo y de Paz, podrán celebrar cualquier clase de audiencias de modo total o parcialmente remoto, valorando a tal fin la complejidad y demás circunstancias relevantes del caso; la naturaleza y objeto de la audiencia; y la existencia y disponibilidad de facilidades informáticas

5 Reyler Rodríguez Chávez, Revista de ciencia jurídica y política Sapientia & Iustitia, Las audiencias virtuales análisis de sus ventajas y limitaciones en la práctica de pruebas testifical, pericial.

6 Ley 7.434 art 39. Chaco, Art. 36 Ley 1.504 Rio Negro, procedimientos laborales.

ran por considerarlas superfluas, entre otras cuestiones, pero también nos encontramos con la mayor crisis de la justicia de la provincia de Buenos Aires, donde la mayoría de los tribunales del trabajo se encuentran desintegrados y con falta de estructura a nivel personal, será posible con estos antecedentes que los jueces puedan presidir esta audiencia preliminar.

Conforme a lo descrito en el párrafo anterior, y lo normado en la propia ley, en la audiencia preliminar no es obligación la presencia del juez, norma que no está en concordancia a lo que establece el artículo 30, que menciona que después de la audiencia preliminar el juez podrá intentar la conciliación, si en ambas situaciones se busca como primer medida la conciliación, porque en la primera de ella no se ordena la presencia del juez y en el caso de existir una segunda audiencia se le da al juez el intento de la conciliación, en sintonía con el artículo 8 inc.1 que obliga al magistrado a realizar en forma personal las diligencias a su cargo.

Para el caso que no se logre un entendimiento entre las partes, deben plasmarse todas las cuestiones implementadas en la audiencia, el juez a través de una sentencia interlocutoria saneara el proceso, adoptando las medidas para purificar el proceso y evitar nulidades, prescindir de la prueba innecesaria, permitirá evaluar la conveniencia de definir el futuro del proceso, ajustando las pretensiones de las partes, encontrar un punto en común o de coincidencias, precisar los hechos sobre los que existen controversias y reflotarla prueba pertinente, organizándola u ordenándola, momento determinante como la puerta que encamina el rumbo de toda la etapa probatoria, y será dirimida en el apertura a prueba la cual tendrá origen en un plazo de duración de 60 días, mismo plazo consagraba el procedimiento anterior, con la producción de ciertos medios prueba establecidas en la ley 15.057 y ofrecida por las partes (documental, informativa, testimonial, etc.), en este aspecto se apunta a persuadir al órgano de justicia, de la verdad de los hechos alegados a través de varios elementos probatorios reunidos en el proceso, Francesco Cornelutti mencionaba que la prueba es la demostración de la verdad de un hecho realizada por los medios legales⁷.

La importancia de la implementación de los medios tecnológicos al procedimiento en relación directa con la prueba a producir hace factible poder cumplir con los plazos mencionados, a los efectos prácticos graficar que se hace factible poder realizar casi en su totalidad la prueba informativa a través de los registros de domicilios electrónicos⁸, porque una gran numero de organismos e instituciones están adheridos al sistema, simplificando y acotando el tiempo del proceso laboral.

Con respecto a las pericias a realizarse, en ese acto se escucharán las observaciones formuladas por las partes respecto de los puntos de peritajes ofrecidos, determinándose aquellos que corresponden, eliminando los improcedentes o superfluos, y agregándose aquellos otros que se estimen imprescindibles para la dilucidación de la causa, a los peritos de la especialidad que las partes ofrezcan y que sean sorteados en el proceso,

7 Francesco Cornelutti, la prueba Civil, ediciones Depalma, 1982

8 Acuerdo N° 3989 y modificatorios, Resolución SC N°1472/20, Acuerdo 4000.

como medio de prueba tendrán una labor de expedirse, luego de aceptación del cargo dentro del plazo 20 días para la presentación de los trabajos encomendados, situación que en la realidad procesal poco se cumple, en la cual se deberá realizar una planificación en cuanto a la ampliación del cuerpo de peritos, y otras mejoras para hacer efectivo el cumplimiento de los plazos establecidos.

En este mismo acto también se establecerá la fecha cierta de la audiencia de vista de causa en donde declararán las partes, los testigos y brindarán explicaciones los peritos en caso de corresponder, con un plazo no mayor a 90 días, examinamos la celeridad en los términos del procedimiento, hoy en día la sustantividad de las agendas de los tribunales de trabajo en cuanto a las audiencias de vista de causas están muy alejadas a lo normado, jurisdicciones de la provincia de Buenos Aires donde el plazo oscilan de 1 a 2 años de distancia desde el acto directriz, además el artículo deja una brecha en cuanto al plazo de fijación que podrá ser mayor, una especie de prórroga, pero con una resolución fundada, del mismo modo destacar lo significativo la audiencia podrá suspenderse parcialmente, para el caso de que haya alguna prueba pendiente de realización, la incomparecencia de algún perito que deba dar explicaciones en la esfera de su experticia o la ausencia de un testigo debidamente notificado.

Unos de los grandes desafíos que nos enfrentamos en este contexto y el dilema que tendremos es saber si se podrán respetar los plazos de celeridad enmarcados; Además se mantuvo la multa de 3 a 10 jus para el caso de incomparecencia injustificada, a favor de la parte que concurriera, situación que pone un límite o sanción a la no presencia u ocurrencia de las partes, quien no concurriera en forma justificada se lo tendrá por notificado de todo lo que se decidiera en esta audiencia, vedando la posibilidad a la parte de apelar las decisiones consagradas en ese mismo encuentro.

Pasando a otro escenario donde no hayan hechos controvertidos en la relación procesal, en esta audiencia se declarara la cuestión de puro derecho y quedara la causa concluida para la definitiva, no cabe duda que sería el juez que debe intervenir en esta acción, Lino Palacios lo describe cuando el demandado admite en su integridad los hechos invocados por el actor, limitándose a asignarles una consecuencia jurídica distinta, y median por lo tanto alegaciones concordantes en cuanto a los hechos y controvertidas en lo que atañe a las normas jurídicas aplicables, o bien, en el caso de que la discrepancia verse sobre hechos inconducentes, corresponde declarar la cuestión de puro derecho⁹.

Acotando una breve conclusión de este instituto de la audiencia preliminar, considero que es un eslabón trascendente en nuestro procedimiento, siempre y cuando se puedan respetar los plazos y actos, puesto que va a ser un filtro del proceso que impacta directamente en la duración y excelencia del proceso debiendo ser expeditivo y eficaz, más propiamente, respetando una de las garantías constitucionales del plazo razonable.

9 Palacio, Lino, «Derecho procesal civil procesos de conocimiento (plenario)», t. vi, ED. Abeledo-Perrot, bs. As. 1990, p. 196/8 vta



La ley 15.057 y el principio de gratuidad consagrado en favor de los derechohabientes

POR GUILLERMO UNZAGA DOMÍNGUEZ¹

MJ-DOC-18013-AR | MJD18013

Sumario: I. Introducción. II. Los legitimados activos para reclamar la indemnización prevista en el art. 248 de la Ley de contrato de Trabajo por extinción del contrato de trabajo por la muerte del trabajador. III. Los legitimados activos para reclamar la indemnización prevista en la ley 24.557 de Riesgos del Trabajo por la muerte del trabajador. IV. El beneficio de gratuidad en favor de los derechohabientes. V. El beneficio de litigar sin gastos en favor de los derechohabientes. VI. La imposición de costas.

I. INTRODUCCIÓN

Para comenzar el trabajo debemos precisar si el concepto derechohabiente, propio de nuestra disciplina laboral, es equivalente al de causahabiente o heredero derivado del derecho sucesorio.

Aparece una respuesta negativa. El causahabiente o heredero es aquel individuo a quien, por disposición legal o testamentaria (art. 2227 del CCyC), se le trasmiten la universalidad o una parte indivisa de los bienes y derechos de una persona fallecida (art. 2228 del CCyC), conocida vulgarmente como causante. En cambio, derechohabiente, es un sujeto a quien la norma laboral, o de seguridad social, le reconoce un beneficio «iure proprio» (no hereditario), quedando vedada, en consecuencia, cualquier correspondencia con el esquema hereditario que prevé el Código Civil y Comercial de la Nación.

1 Abogado y Doctor en Ciencias Jurídicas. Es funcionario de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires con prestación de servicios en la Secretaría Laboral. En lo académico, es profesor titular de la Cátedra de «Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social» en la facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UCALP Sedes La Plata y Bernal. En la misma Alta Casa de Estudios, director de las diplomaturas en «Derecho laboral». Por lo demás, es autor de los libros «El Preaviso en las causales de extinción» de la Editorial El Derecho y «La Protección contra el despido arbitrario» editado por Editorial La Ley.

A pesar de lo dicho, la Ley de Contratos de Trabajo (en adelante LCT) los tomaría como semejantes, así como también la doctrina de los autores. Ello, toda vez que nuestra ley laboral, emplea el término derechohabientes en los arts. 20 (principio de gratuidad), 123 (sueldo anual complementario) y 149 (capítulo remuneración). En cambio, causahabientes en el 156 (vacaciones no gozadas) y 262 (preferencia de los créditos laborales). En el art. 248 (indemnización por fallecimiento del trabajador) no los identifica, aunque, en su último párrafo reconoce el derecho a que la indemnización allí prevista, se pueda acumular con cualquier otro derecho al que puedan acceder los causahabientes del trabajador. Entre tanto, la Ley de Riesgos del Trabajo en su art. 18 (muerte del damnificado) se refiere a los derechohabientes. Finalmente, la ley 26.844 regulatoria del Régimen para el Personal de Casas Particulares, en su art. 46 «c» (indemnización por fallecimiento del trabajador) a causahabientes.

La Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires entiende que «el concepto de derechohabiente se inserta en el de familia del trabajador, no identifiable con el de pariente con vocación hereditaria» (L. 94.904, sent. de 22/10/2008, en «Bertino, Omar Orlando y otra contra Liberty A.R.T. S.A. y otros. Accidente de trabajo»). A dicha institución es la que se protege con el concepto derechohabiente ante una situación vulnerable derivada del deceso del trabajador. Es por ello que, Juan I. Orsini nos dice que el reconocimiento de un beneficio iure proprio «es coherente con su carácter alimentario, pues la indemnización debe llegar a la familia del trabajador en forma inmediata, careciendo de toda razonabilidad exigir la iniciación del trámite sucesorio para el solo reconocimiento de esta clase de derechos²».

Por otro lado, no debemos omitir que el crédito en cuestión (tanto a causa de la extinción del contrato laboral por muerte del trabajador, como por su fallecimiento a consecuencia de un infortunio de trabajo), en los supuestos en que se reconoce la calidad de derechohabiente, nace ex post. Es decir, luego y a consecuencia del fallecimiento del trabajador, por lo que, en estos casos, no podría haber transmisión hereditaria (no es la misma respuesta ante las vacaciones y el sueldo anual complementario).

En igual sentido, Pablo Salpeter agrega que «que la determinación de heredero implica un procedimiento que excede los marcos temporales del carácter alimentario que posee el salario, y por ello [el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social] lo simplifica al carácter de derechohabiente, que se traduce en un derecho propio, no en representación de un tercero, ya que la obligación alimentaria del trabajador hace que quienes dependen del salario para subsistir puedan acceder conforme al principio de inmediatez del Derecho de la Seguridad Social»³.

2 ORSINI Juan Ignacio, Indemnización por vacaciones no gozadas y por vacaciones no otorgadas, Revista de Derecho Laboral, Las indemnizaciones laborales - II, Tomo: 2022 - 2, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, p 309.

3 SALPETER Pablo, Derechohabientes por fallecimiento del trabajador, p. 105. chrome-extension://efaidnbmnnibpcapcglclefindmkaj/https://biblioteca.justiciacordoba.gob.ar/cgi-bin/koha/o_ac-retrieve-file.pl?id=7627cbf1763e708f482673f06b1f2724

II. LOS LEGITIMADOS ACTIVOS PARA RECLAMAR LA INDEMNIZACIÓN PREVISTA EN EL ART. 248 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR LA MUERTE DEL TRABAJADOR

Producido el fallecimiento del trabajador, el art. 248 de la LCT, en su primera parte, dispone que «las personas enumeradas en el artículo 38 del Decreto-ley 18.037/69 tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley». Excede el objeto de este trabajo analizar la naturaleza jurídica de la misma, solo digamos que es reducida, equivalente al 50 % de la que corresponde por aplicación del art. 245 LCT para el caso de despido sin justa causa.

Advertimos que, sin decirlo, la norma hace mención a los derechohabientes del trabajador fallecido cuando enumera quienes tendrán derecho a la indemnización por muerte. Luego, formula un reenvío a las personas con derecho a pensión que se encuentran enunciadas en el art. 38 de la ley 18.037/69. Esta norma reguló el sistema previsional argentino hasta el año 1994, por lo que hace casi treinta años fue derogada por la ley 24.241, que la reemplazó y regula, actualmente, el Sistema de Jubilaciones y Pensiones, dentro del cual su art. 53 aborda el instituto de la pensión. Sin embargo, el artículo 248 de la LCT nunca se corrigió y sigue acudiendo a los sujetos del art. 38 de la ley 18.037/69.

Ante ello, en la doctrina se plantea que norma aplicar de darse el supuesto de extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador ¿la derogada 18.037/69 o la 24.241? La respuesta no es baladí, toda vez que, en la que actualmente regula el derecho a pensión no aparecen enunciados, como potenciales sujetos beneficiarios, los nietos, padres y hermanos del causante, los cuales sí se encontraban en la vieja ley de la década del sesenta. Sentado ello, unos entienden que al estar derogada la ley citada ya no se podría aplicar, aunque sea un mero enunciado de sujetos⁴. Es de esta opinión Julián de Diego quien, en sus textos, directamente se refiere al art. 53 de ley 24.241 como si la LCT así lo contemplara⁵, lo cual reiteramos, no es así (criterio de «remisión dinámica»)⁶.

Por el contrario, la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires (criterio de «remisión pétreo»), tiene entendido, como doctrina legal, «que el art. 248 de la LCT incorporó a su texto la nómina de beneficiarios del art. 38 de la ley 18.037/69, por lo tanto, las posteriores modificaciones introducidas a este último dispositivo no se proyectaron sobre tal incorporación en la norma laboral, que, en todo caso, habría requerido

4 CNAT, Sala VI, 07/11/2002, «Rodríguez, Marta c/ San Yago S.A.» D.T. 2003-A, p.556.; CNAT, Sala II 18/11/2002, «Martínez, Esther c / Europan S.R.L.», CNAT, Sala II, 30/11/2009, «Alegre, Héctor c/ Haedo, Gonzalo

5 DE DIEGO Julián, Manual de Derecho del Trabajo y de la Seg. Social, La Ley, Buenos Aires, 2011, ps. 698-700.

6 DEL BONO Carlos María, Ley de Contrato de Trabajo. Comentada, anotada y concordada, dirigida por Jorge Rodríguez Mancini, La Ley, T. IV., Buenos Aires, 2007, p. 539.

do de una modificación expresa en ese sentido» (L. 91.908, sent. del 18 de marzo de 2009 en «Acuña, Héctor Raúl y otros contra Cervecería y Maltería Quilmes S.A. Indemnización por muerte»)⁷.

También entiende que «la remisión al art. 38 de la ley 18.037 efectuada por el art. 248 de la LCT se refiere exclusivamente al orden de prelación de las personas allí indicadas sin que deban requerirse simultáneamente las condiciones exigidas por la ley, porque así lo prevé el citado art. 248 del régimen de la LCT, cuya regulación difiere del expreso texto del art. 8 de la ley 24.028 que claramente menciona ambos recaudos para adquirir la aptitud de causahabiente del trabajador fallecido» (L. 75.938, sent. del 12 de marzo de 2003 en Romano, Alejandra Elizabeth c/Fisco de la Provincia de Buenos Aires s/Accidente de trabajo).

Dicha doctrina fue reiterada en el precedente L. 76.363 «Verón, Bernardino c/ Alconar S.A. s/ Indemnización por muerte» (sent. de 1 de diciembre de 2004) y L. 122.180, «Romero, Javier Leonardo y otro/a. contra Empresa San Vicente S.A. de Transporte. Indemnización por muerte» (sent. de 20/7/2020). En este último, hizo lugar al recurso planteado por el quejoso y revocó la sentencia del Tribunal de Trabajo n° 3 del Departamento Judicial de Lomas de Zamora que había juzgado, contrariando la doctrina que citamos, que los actores, mayores de edad, al no haber acreditado encontrarse a cargo de su padre, a tenor de lo reglado en los arts. 37 y 38 de la ley 18.037, no se hallaban legitimados para acceder a la indemnización en cuestión.

Para más, aunque no sea doctrina legal en nuestra provincia, es importante citar que, en la justicia nacional del trabajo, por aplicación del plenario «Kaufman, José L. c. Frigorífico y Matadero Argentino SA» (12 de agosto de 1992) se aplica el mismo criterio explicado⁸.

En consecuencia, conforme lo dicho, tienen derecho a percibir la indemnización por muerte, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden de prelación establecido en el 38 de la ley 18.037/69:

1º) La viuda, o el viudo.

Pueden cobrar íntegramente la indemnización o en concurrencia con:

- a) Los hijos e hijas**
- b) Los nietos y nietas.**

7 Doctrina reiterada por la SCBA en L. 100.323, sent. de 24/05/2011 en «Vincent, Catalina Victoria c / Junta Regional de Educación Católica de Lomas de Zamora s/ Indemnización por muerte (art. 248, L.C.T.)» y recientemente en L. 122.180, «Romero, Javier Leonardo y otro/a. contra Empresa San Vicente S.A. de Transporte. Indemnización por muerte» sent. de 20/7/2020.

8 Fallo Plenario Nro. 280 de la CNAT (12/8/92) «Kaufman, José Luis c/ Frigorífico y Matadero Argentino SA s/ Indemnización por fallecimiento». «.En caso de muerte del trabajador las personas enumeradas en el art. 38 de la ley 18037 (TO 76), tienen derecho a percibir la indemnización prevista en el art. 248 LCT con la sola acreditación del vínculo y el orden y prelación, sin el cumplimiento de las demás condiciones establecidas para obtener el derecho a pensión por la misma norma.». DT 10-1872; TySS 1992-855; JA 1992-IV-318.

2º) Si no hay viudo o viuda pueden cobrar íntegramente la indemnización —o en concurrencia— hijos y nietos.

3º) La viuda, o el viudo en concurrencia con los padres. 4º) Los padres.

5º) Los hermanos y hermanas⁹.

La ley previsional 18.037 (vieja, por cierto) no se refería al caso de la conviviente o concubina como eventual beneficiaria. Dicho vacío fue cubierto por el propio artículo 248 de la LCT en los siguientes términos: «A los efectos indicados, queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento. Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los cinco (5) años anteriores al fallecimiento».

Una situación atípica, que merece ser conocida, la encontramos en un precedente que se dirimió en el Tribunal de Trabajo 2 del Departamento judicial de Mar del Plata en el caso «Sociedad de San Vicente de Paul de la República Argentina contra Álvarez, Osvaldo. Consignación». El citado tribunal juzgó que la remisión efectuada por el art. 248 de la LCT al art. 38 del decreto ley 18.037/69, debía entenderse reemplazada por el art. 53 de la ley 24.241. Aclaro que si bien la aplicación de la nómina del art. 38 del citado decreto ley, podía considerarse más beneficiosa que el art. 53 de la ley 22.241 —en tanto incluye como beneficiarios a los padres o hermanos del trabajador sin familia nuclear reducida propia— no contiene al conviviente de sexo masculino (v. art. 248 LCT), exclusión que implica —concluyó un inaceptable trato discriminatorio, por lo que auspició la aplicación al caso de autos de la actual norma previsional. Ante el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley presentado por el vencido, la controversia llegó a la Suprema Corte local que, atento que el valor del litigio no superó el mínimo legal, analizó el mismo en el marco de la excepción que prevé el art. 55 de la ley 11.653, concluyendo que las doctrinas legales que invocó el agraviado para sustentar su impugnación habían sido elaboradas sobre presupuestos disímiles a los que exhibe el caso, lo que ameritó la desestimación del recurso traído (L. 122.120, sentencia del 6 de mayo de 2020).

El fallo recientemente citado, nos permite comprender que hay supuestos no contemplados en la vieja norma previsional. Es más, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el precedente «Rigamonti, Carlos Alberto c. AMSA s. Indemnización por fallecimiento» (CSJN, 29/11/11, R. 449 LXIII), analizó si correspondía el pago previsto en el artículo 248

⁹ SCBA, L. 76.363, «Verón, Bernardino c/ Alconar S.A. s/Indemnización por muerte», «.No habiéndose cuestionado que el trabajador fallecido era soltero, sin hijos, ni que sus padres fueran también fallecidos, el hermano se encuentra legitimado para peticionar -y eventualmente obtener- el beneficio previsto por la norma del art. 248, LCT, toda vez que la ley previsional a la que ésta remite (art. 37, dec. ley 18.037/69) cuenta entre los parientes beneficiarios a los hermanos del causante.» (01/12/2004)

LCT cuando se trata de uniones integradas por personas del mismo sexo, una de las cuales fallece estando vigente su relación laboral. En el citado precedente, el Máximo Tribunal de Justicia dejó sin efecto la sentencia de la Sala IV de la CNAT que había rechazado el reclamo del actor que mantuvo con el causante, de idéntico sexo, una relación de convivencia pública en aparente matrimonio. La Corte Federal, para fundamentar su decisión, señaló «que al caso resulta aplicable, en lo pertinente, lo resuelto por el Tribunal en el expediente P.368.XLIV 'P.A. c. ANSES s. pensiones', sentencia del 28 de junio de 2011, a cuyos fundamentos y conclusiones corresponde remitir en razón de brevedad»¹⁰, luego de lo cual concluyó «que la indemnización prevista en el art. 248 de la LCT tiende a paliar la situación de desamparo de la familia del trabajador fallecido, originada por la pérdida de los ingresos con que el causante subvenía sus necesidades, situación asimilable —en este aspecto— a las prestaciones de la seguridad social que fueron objeto de tratamiento en el precedente citado.

Por otro lado, los derechohabientes del trabajador también tienen derecho a percibir las vacaciones no gozadas (art. 156, segundo párrafo, LCT) y el sueldo anual complementario proporcional (art. 123 LCT).

Respecto del primer instituto, nos explica Juan I.Orsini que «esta solución, anticipada por un viejo fallo plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo [CNAT, en pleno, en autos, 'Martín de Gandiano, Lucía c / Amthony Blank y Cia'¹¹], consagra un derecho propio en cabeza de los causahabientes, de modo tal que en ningún caso es necesaria la apertura del proceso sucesorio para que puedan cobrar ese crédito¹².

10 Nos pareció importante destacar los siguientes considerandos del precedente P.368.XLIV «P.A. c. ANSES s. pensiones»: «5º) Que se sigue de lo antedicho que el régimen legal de pensiones no puede, válidamente, dejar de comprender situaciones como la presente, vale decir, la de la persona sobreviviente que mantenía con la beneficiaria fallecida una relación que, por sus características, revelaba lazos concretos y continuos de dependencia económica, bien de la primera respecto de la segunda, bien de índole recíproca o mutua. Dicho de otro modo, la naturaleza 'sustitutiva' de determinadas prestaciones de la seguridad social como la aquí en disputa, 'que es uno de los pilares fundamentales en que se apoya la materia previsional' (Fallos: 327:5566 y sus citas), debe exhibir la amplitud necesaria para abarcar los nexos de solidaridad y asistencia que, de modo concreto y continuo, establecen las personas humanas entre sí para satisfacer regularmente las necesidades materiales de la vida, y cuya extinción, por causa de la muerte de la beneficiaria, produce a la supérstite una afectación económica desfavorable para seguir afrontando dichas necesidades, derivadas de la pérdida de los ingresos provenientes del causante. 6º) Que, en tales condiciones, la circunstancia de que el actor haya mantenido con el causante una relación no prevista por el art. 53 de la ley 24.421 no impide la concesión del beneficio, desde el momento en que falleció el beneficiario.» (Fallos de la CSJN, Tomo 34 Volumen II, p. 832-836)

11 Fallo Plenario Nro. 111 de la CNAT (6/9/1967) «Martín de Gandiano, Lucía c/ Amthony Blank y Cia.» «Los causahabientes del trabajador que fallece estando en condiciones de obtener el beneficio del art. 7 del dec. 1740/45 (ley 12921) tienen derecho a esa prestación.». LL 127-1010 - DT 1967-548

12 ORSINI Juan Ignacio, Indemnización por vacaciones no gozadas y por vacaciones no otorgadas, Revista de Derecho Laboral, Las indemnizaciones laborales - II, Tomo: 2022 - 2, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, p 309.

La doctrina es conteste en sostener que, a los fines de definir quiénes son los causahabientes a los que se refiere la ley, corresponde remitirse a las pautas del citado art. 248 de la LCT.¹³ Esto último, es compartido por Justo López, para quien ‘esta norma es sólo la especificación para el supuesto de las vacaciones de un criterio más general que tiene como base el sistema creado a través del art. 248 LCT. Y precisamente la existencia de dicho sistema nos lleva a la determinación de los causahabientes con derecho a la indemnización, que son los mismos que en la norma última citada se indica, con remisión a la enumeración y orden de prelación establecidos en el art. 38 de la ley 18.037»¹³.

Entre tanto, respecto del Sueldo Anual Complementario proporcional al tiempo trabajado, cabe señalar que, el art. 123 de la LCT también es claro al disponer que, «cuando opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, los derechohabientes que determina esta ley, tendrá derecho a percibirlo». De ello se desprender que, dicho concepto, trata de un beneficio iure proprio, que no necesita recurrir a la apertura de una sucesión, lo cual se condice con el art. 2337 del CCyC de la Nación que, en su parte pertinente, dispone que el heredero queda investido de su calidad de tal desde el día de la muerte del causante, sin ninguna formalidad o intervención de los jueces».

Retomando la norma laboral citada, el derecho al SAC proporcional es reconocido a los derechohabientes que determina «esta ley», en alusión al art. 248 de la misma y, en cuanto a su determinación, corresponderá a una doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio por el deceso.

III. LOS LEGITIMADOS ACTIVOS PARA RECLAMAR LA INDEMNIZACIÓN PREVISTA EN LA LEY 24.557 DE RIESGOS DEL TRABAJO POR LA MUERTE DEL TRABAJADOR

En el marco de la ley 24.557 y sus normas complementarias, producido el fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, sus derechohabientes podrán acceder a un beneficio jure propio, consistente en las prestaciones previstas en el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 15 de La Ley de Riesgos del Trabajo, además de la prevista en su artículo 11, apartado cuarto de aquella norma (art. 18 de la Ley de Riesgos del Trabajo)¹⁴.

Los beneficiarios, el orden de prelación, como así también las demás condiciones exigidas para acceder a las prestaciones (siendo esto una diferencia respecto de lo visto en

13 LÓPEZ Justo, CENTENO Norberto y FERÁNDEZ MADRID Juan Carlos, Ley de contrato de Trabajo comentada, Ediciones contabilidad moderna, T I, Buenos Aires, 1987, p. 378

14 SCBA, L.103.503, «De Robles, Juan C. c/ Rasic Hnos. S.A. s/ Accidente». «En el marco de la ley 24.557 resulta menester tener en consideración que cuando la norma del art. 18 prevé la indemnización para el caso de muerte del trabajador, regula un beneficio «iure proprio» en cabeza de sus derechohabientes, quedando vedada en consecuencia cualquier correspondencia con el esquema hereditario previsto en el Código Civil.» (03/10/2012)

la indemnización por muerte del 248 LCT)¹⁵, los encontramos en el artículo 53 de la ley previsional 24.241 (derecho a pensión) con las salvedades que el propio art. 18.2 de la Ley de Riesgos del Trabajo determina.

Héctor Negri, en la causa «Bertino, Omar Orlando y otra contra Liberty A.R.T. S.A. y otros. Accidente de trabajo» (L. 94.904, sent. de 22/10/2008) y Juan Carlos Hitters en el precedente «Angilello, Josefa contra Plantel S.A. y otros. Daños y perjuicios», (C.84.892, sent. del 5 de marzo de 2008) concluyeron que «si bien debe admitirse que los distintos regímenes legales no proveen una noción unívoca de familia a la hora de operativizar el derecho constitucional a su protección integral (baste para ello pasar revista a las leyes de obras sociales, de sistema integrado de jubilaciones y pensiones, de beneficios sociales, de asignaciones familiares, de contrato de trabajo, entre otras), lo cierto es que todas ellas apuntan a delinear (ora de modo expreso, ora implícitamente) un concepto amplio de familia».

Entonces, por el reenvío que dispone el art. 18 de la Ley de Riesgos del Trabajo: «se consideran derechohabientes a los efectos de esta Ley, a las personas enumeradas en el artículo 53 de la Ley 24.241, quienes concurrirán en el orden de prelación y condiciones allí señaladas» (por ejemplo, edad máxima, estar a cargo, etc.):

- a)** La viuda.
- b) El viudo.
- c)** La conviviente.
- d)** El conviviente.

e) Los hijos solteros, las hijas solteras y las hijas viudas, siempre que no gozaran de jubilación, pensión, retiro o prestación no contributiva, todos ellos hasta los...» (art. 53, Ley 24.241) «21 años, elevándose hasta los 25 años en caso de tratarse de estudiantes a cargo exclusivo del trabajador fallecido» (art. 18.2 de la Ley de Riesgo del Trabajo)¹⁶.

15 Es que, mientras que el art. 248 LCT dispone: «.mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido.»; el 18 de la LRT señala: «. quienes concurrirán en el orden de prelación y condiciones allí señaladas .»

16 Los beneficiarios indirectos (por ejemplo, padres o hermanos), que derivan del 18.2 LRT, fueron incorporados, toda vez que los superiores tribunales de justicia, como el caso de la SCBA, así lo venían resolviendo en distintos precedentes. SCBA, L. 94.720, «Stautiner, Alberto Oscar y otra c/ Federación Patronal de Seguros S.A. s/ Indemnización por fallecimiento». «La omisión de atribuirle a los padres el derecho de ser indemnizados en caso de fallecimiento en ocasión del trabajo del hijo soltero y sin descendencia vulnera el art. 39 de la Constitución provincial y el art. 14 bis de la Constitución nacional, como así también otras normas de jerarquía constitucional reconocidas en el artículo 75 inc. 22 de aquélla, tales como los arts. V, VI, XIV y XXX de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre; 7, 10 y 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 16.3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; Preámbulo y arts. 17 y 32 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos -Pacto de San José de Costa Rica- de protección integral de la familia.» (15/04/2009)

La limitación a la edad establecida en el inciso e) no rige si los derechohabientes se encuentren incapacitados para el trabajo.» (art. 53, Ley 24.241)

«En ausencia de las personas enumeradas en el referido artículo, accederán los padres del trabajador en partes iguales; si hubiera fallecido uno de ellos, la prestación será percibida íntegramente por el otro. En caso de fallecimiento de ambos padres, la prestación corresponderá, en partes iguales, a aquellos familiares del trabajador fallecido que acrediten haber estado a su cargo.» (art. 18.2 de la Ley de Riesgo del Trabajo).

«Se entiende que el derechohabiente estuvo a cargo del causante cuando concurre en aquél un estado de necesidad revelado por la escasez o carencia de recursos personales, y la falta de contribución importa un desequilibrio esencial en su economía particular. La autoridad de aplicación podrá establecer pautas objetivas para determinar si el derechohabiente estuvo a cargo del causante.

En los supuestos de los incisos c) y d) se requerirá que él o la causante se hallase separado de hecho o legalmente, o haya sido soltero, viudo o divorciado y hubiera convivido públicamente en aparente matrimonio durante por lo menos cinco (5) años inmediatamente anteriores al fallecimiento. El plazo de convivencia se reducirá a dos (2) años cuando exista descendencia reconocida por ambos convivientes.

El o la conviviente excluirá al cónyuge supérstite cuando éste hubiere sido declarado culpable de la separación personal o del divorcio. En caso contrario, y cuando el o la causante hubiere estado contribuyendo al pago de alimentos o éstos hubieran sido demandados judicialmente, o el o la causante hubiera dado causa a la separación personal o al divorcio, la prestación se otorgará al cónyuge y al conviviente por partes iguales.» (art. 53, Ley 24.241)

Juan Formaro, al tratar el tema del orden de prelación en su tesis doctoral, nos explica que «doctrinalmente se sostuvo que la redacción del precepto no deja margen a interpretaciones de 'conurrencia' entre las distintas categorías para la titularidad de las prestaciones. La indemnización le correspondería entonces a la categoría que se hallare preferentemente colocada en la nómina legal de derechohabientes (salvo la especial hipótesis de conurrencia entre cónyuge y conviviente que menciona la citada norma previsional).

Se advierte un tratamiento legal irrazonable en cuanto la norma desampara a los hijos menores del trabajador fallecido, que resultan desplazados por el cónyuge o conviviente del causante (.). Sin perjuicio de todo lo expuesto, vale destacar que una parte de la jurisprudencia ha abreviado en los porcentajes del art. 98 de la ley 24.241 y en la res. 24.808/96 oportunamente dictada por la Superintendencia de Seguros de la Nación —relativa a las rentas que preveía el sistema de riesgos del trabajo—, a efectos de establecer los porcentajes en caso de conurrencia de derechohabientes¹⁷. Se trata, evidentemente,

17 CNAT, Sala X (sentencia del 30 de junio de 2003) en autos «Benítez, Elba y/u otros c. Aseguradora de Riesgos de Trabajo Interacción S.A.», DT, 2004-98.«.Destacándose en dicho precedente que según art. 9º de la res. 24.808/96 de la SSN, las disposiciones de aquella «serán aplicables a todos los infortunios bajo el régimen de la ley 24.557, que causen la muerte del trabajador.»

de una posible interpretación ‘conforme’ que evita el remedio de la declaración de inconstitucionalidad y contempla los derechos en juego (art. 1º, CCCN). Aunque tratándose de un tema sensible, se impone la corrección de las imperfecciones que aquí porta el sistema.»¹⁸.

Los beneficiarios y el orden y prelación de la norma previsional referenciada (con las salvedades enunciadas), serán de aplicabilidad cuando la pretensión del o de los accionantes se funde en las normas de la ley especial de Riesgos del Trabajo (24.557) o sus normas complementarias. Sin embargo, aclara nuestro Cimero Tribunal de Justicia local que, «.habiéndose fundado la acción indemnizatoria entablada contra el empleador en las normas del derecho común, no resultan aplicables las normas de las leyes especiales de accidentes de trabajo que regulan la legitimación de los derechohabientes del trabajador para acceder a las prestaciones dinerarias previstas en dicho régimen especial, debiendo analizarse la legitimación de las coactoras con arreglo a lo que prescriben los artículos 1078, 1084 y 1085 del Código Civil, que habilitan expresamente a los herederos necesarios del muerto a reclamar la reparación de los daños morales y materiales derivados del fallecimiento.» (L. 116.597, sent. de 27 de agosto de 2014, en «Gayoso, María y otro c. Fisco de la Provincia de Buenos Aires s. Daños y Perjuicios).

IV. EL BENEFICIO DE GRATUIDAD EN FAVOR DE LOS DERECHOHABIENTES.

Habiendo determinado quienes son los derechohabientes en las acciones que dimanan del fallecimiento del trabajador, digamos que el art. 20 de la Ley de Contrato de Trabajo y el 27 de la ley laboral adjetiva bonaerense 15.057, disponen que «.los trabajadores o sus derechohabientes gozarán del beneficio de gratuidad.». Esta última, mantiene el lindeamiento que establecía el art. 22 de la ley 11.653, como así también su antecesora, la ley 7718 en su art. 22 y la doctrina legal de la Suprema Corte bonaerense: «.El beneficio de pobreza establecido en las normas laborales ampara tanto a los trabajadores dependientes como a sus derechohabientes.» (L. 38.599, sent. del 26 de julio de 1988 en Ibáñez Sepúlveda, Celestina c. Otrovsky de Teler, Marta s. Accidente de trabajo)¹⁹.

CNAT, Sala IX (sent. del 10 de Julio de 2013) en autos «Ledesma Emilce Karina, por sí y en representación de sus hijos menores s. Accidente de Trabajo». «.La concubina del trabajador fallecido tiene derecho a cobrar el 50% de la indemnización por el accidente laboral que debe abonar la ART, pues el extremo previsto en el artículo 53 de la Ley 24.241 se encuentra demostrado mediante información sumaria judicial, la que no ha sido redargüida de falsedad, de la que surge acreditada la relación de convivencia entre la reclamante y el damnificado durante aproximadamente 6 años.» SAIF: FA13040081.

18 http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/117525/Documento_completo.pdf-PD-FA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

19 Acuerdos y Sentencias, 1988-II, p. 650.

Cabe afirmar que la gratuidad de los procedimientos administrativos y judiciales configura una prerrogativa reconocida al trabajador y, en nuestro caso, o sus derechohabientes por la condición de tales y la situación que están transitando.

Comprende, por un lado, la obligación que pesa sobre las autoridades administrativas o judiciales de expedir testimonios, certificados o informes en forma gratuita a los sujetos tutelados (art. 27 de la 15.057), o que la firma en la carta poder sea certificada en el tribunal de trabajo (art. 28 de la 15.057). Por otro, sabemos que toda persona que promueva una acción judicial —civil o comercial— debe afrontar el pago de tasas por servicios jurisdiccionales las cuales serán acompañadas en el escrito liminar del proceso. En nuestro fuero, la situación del trabajador, o sus derechohabientes, es distinta a la de un ciudadano que reclamo una pretensión que entiende válida en aquel sentido. Ello, por la condición de hiposuficiencia en que se encuentra a causa del deceso de su familiar y sostén económico, lo cual hace presumir al legislador que, para hacer valer sus derechos laborales ante la jurisdicción, no cuentan con recursos, toda vez que el salario, como fuente de ingreso familiar por excelencia, cesó con el fallecimiento del trabajador. Así, Ricardo Sosa Aubone nos explica que el trabajador o sus derechohabientes, inicia el procedimiento laboral judicial estando «exento del pago de la tasa de justicia (22 por mil del monto del juicio, conf. art. 28 inc. 'a' ley 10.732) y de la sobretasa (contribución a cargo del obligado al pago de la tasa de justicia, del diez por ciento de su importe que se abonará conjuntamente con aquélla y con destino a la Caja de previsión Social para abogados de la Provincia de Bs. As. conf. art. 12 inc. 'g' ley 6716, texto según ley 10.268), que son los tributos que rigen en la Provincia de Buenos Aires por las actuaciones ante la justicia.»²⁰.

V. EL BENEFICIO DE LITIGAR SIN GASTOS EN FAVOR DE LOS DERECHOHABIENTES

Como vimos en el punto anterior, en la provincia de Buenos Aires, la ley laboral adjetiva, consagra el «beneficio de gratuidad» (art. 27 de la 15.057). Dicho reconocimiento normativo planteaba ciertas dudas respecto a si debía (el trabajador o los derechohabientes) tramitar un beneficio de litigar sin gastos para que se le reconozca la gratuidad en la extensión señalada.

Toda vacilación, quedó despejada con la sanción de la ley provincial 12.200 (con las modificaciones de la ley 14.148), que prescribió, expresamente, que «los trabajadores y beneficiarios del sistema previsional», derivado de aquella prerrogativa, también tienen acordado de pleno derecho el «beneficio de litigar sin gastos», con todos sus alcances.

Es apropiado aclarar, que el promotor del proceso o sus causahabientes, según corresponda, deberán probar, en el mismo en el proceso de conocimiento, la relación de subordinación que existió entre el trabajador fallecido y el empleador a quien se demanda,

20 SOSA AUBONE Ricardo, Ley de Procedimiento laboral 11653, T I, Librería Editora Platense, La Plata, 2004, p. 540.

criterio que ha sido receptado por la Suprema Corte provincial como doctrina legal²¹. Se advierte que, acreditar la relación de dependencia, en los términos señalados, resulta ser una exigencia insoslayable, por lo que el reconocimiento del beneficio, solo será posible cuando se acredite la condición de tal en el proceso. La limitación que deriva de la doctrina de la Corte local es comprensible, al intentar evitar abusos o aventuras jurídicas, por lo que «.se ha dicho, con acierto, que tales garantías deben tender a posibilitar la actuación en justicia, pero no a fomentar la irresponsabilidad de los litigantes.»²².

Luego, los derechohabientes deberán acreditar el vínculo que los une respecto del trabajador fallecido por los medios probatorios a su alcance y, recién después el tribunal, ingresará en la pretensión respectiva.

VI. LA IMPOSICIÓN DE COSTAS

Entiende la Suprema Corte de justicia provincial que «.hay dos aspectos vinculados con los gastos del proceso que, si bien están relacionados, resultan plenamente diferenciables. Uno es el que se vincula con la imposición de las costas —que, como regla general, deben recaer sobre la parte vencida en el juicio, de conformidad al art. 19 de la ley 11.653—, y otro el referido al beneficio de gratuidad (.), el cual, sin modificar en lo más mínimo la imposición de las costas, favorece al litigante que logre acreditar en el proceso laboral la existencia del contrato de trabajo invocado en sustento de sus pretensiones.»²³.

Reiteremos que, en materia de costas se aplican los principios generales que establecen que «.el vencido en el juicio será condenado al pago de las costas, aunque no se hubieran pedido. El Tribunal podrá eximirlo en todo o en parte cuando hallare mérito para ello, expresando los motivos en que se funda.» (art. 24 de la 15.057)²⁴.

Luego, debemos conocer que las costas comprenderán el pago de la tasa de justicia, la sobretasa de justicia, gastos como el pago de los telegramas y cartas documentos y, principalmente, los honorarios (más sus respectivos aportes previsionales e impositivos) de los abogados intervenientes como así también de los peritos.

Sentado ello nos preguntamos ¿todo ello se aplica para el caso en que las pretensiones propuestas por el trabajador o, en nuestro caso, sus derechohabientes, no hayan merecido recepción favorable (total o parcialmente) en la sentencia del tribunal? La respuesta

21 SCBA, causas L.100.475, «Montironi», sent. del 17-III-2010; L.67.858, «Pradas», sent. de 23-II-2000. SCBA, causas L.103.683, «Cangelosi», sent. del 7-III-2012; L.103.678, «Boulanger», sent. del 29-VI-2011; L.94.825, «Pérez», sent. del 15-IV-2009; L.87.742, «Bordoy», sent. del 29-VIII-2007; L.76.769, «Barbari», sent. del 16-VII-2003; L.75.750, «Espíndola», sent. del 11-VI-2003, entre otras.

22 RIVERA Fernando, Código de Procedimiento Laboral, Depalma, Buenos Aires, 1982, p. 80.

23 SCBA, L. 104.646 «Jorquera Vicenta N. c/ Isgro Santos V. s/ despido» (sent. del 17/11/2011)

24 CSJN, «López, Enrique c. Horizonte compañía argentina de seguros. Accidente de Trabajo, ley especial» (sent. del 4 de julio de 2017)

es sí. Es que el beneficio de litigar sin gastos, en el caso de que la sentencia sea contraria a las pretensiones de los derechohabientes, no impedirá que sean condenados en costas toda vez que fueron vencidos. Sin embargo, habiendo aprobado en el proceso su condición de tales, pagarán las que les correspondan cuando «mejoren de fortuna» (art. 27 de la 15.057). Como vemos, con esto, no se altera el principio general en la materia respecto a que las costas son soportadas por la parte perdidosa (art. 24 de la 15.057)²⁵.

La Corte local entendió que el beneficio de gratuidad consagrado en el artículo 27 de la 15.057 «.en lo que al pago de las costas, gastos y honorarios se refiere, establece que 'sólo se dará caución juratoria' de pagar si mejorase de fortuna.» (L. 84.950 en autos Caddez, Carlos Daniel c. Sociedad de Fomento Emilio Burgwardt s. Despido, cobro de pesos, sentencia del 15/06/2011), por lo que reiteramos que, esto no significa que el vencido puede o no cumplir, sino que se trata de una obligación a plazo incierto sujeta al cumplimiento de un hecho (el mejoramiento en su riqueza).

El beneficio de litigar sin gastos que establece la ley procesal posee, como advertimos, un carácter juris tamtam, por lo que le corresponderá al «empleador vencedor» desvirtuarla demostrando «la fortuna» del vencido. «.Ahora bien, cabe preguntarnos ¿Cuándo corresponde considerar que ha mejorado la riqueza del perdidoso? No puede considerarse que la mejora de fortuna se haya producido por el cobro judicial de salarios adeudados dado la naturaleza alimentaria del rubro. Tampoco cabría considerar el cobro de una indemnización por despido incausado. Menos aún, podría considerarse la mejora de fortuna del dependiente que cobra una indemnización por accidente de trabajo, ya que con la misma no se acrecienta el patrimonio, sino que se busca equilibrarlo, resarciendo una pérdida permanente que ha experimentado en su capacidad laborativa. La mejora de fortuna deberá objetivarse en un acrecentamiento sustancial del patrimonio, de tal forma y en tal medida, que el tener que afrontar el pago de las costas del litigio no pueda llegar a producirle un quebranto económico irreparable.

En la sentencia, para el caso que se rechacen (total o parcialmente) las pretensiones incoadas por el trabajador o, en nuestro caso por los derechohabientes, no será necesario que se enuncie expresamente el beneficio de gratuidad en tanto es reconocido ministerio legis.

Finalmente, la responsabilidad del trabajador o sus derechohabientes frente a las costas que podrían verse obligados a afrontar, encuentra un límite infranqueable en su vivienda. El art. 20 de la Ley de Contrato de Trabajo, determina que no podrá ser afectada al pago de costas «en caso alguno», sin importar el valor de la misma, si no está constituida como bien de familia o el mejoramiento de la fortuna del que hablamos. Por lo tanto, «.se trata de uno de los bienes exceptuados de embargo por la ley (art. 219, inc. 3, del Código

25 SCBA, L. 103.580, «Sánchez, Evia, Sandalio César c/ Galante D'Antonio S.A. s/Despido», (sent. de 14-12-2011).

Procesal Civil y Comercial de la Nación), en los casos de demandas seguidas contra el trabajador por costas (art. 77 del CPCCN) .»²⁶.

Respecto al tema de la vivienda del trabajador o, en nuestro caso del derechohabiente, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, se pronunció en la causa «Velárdez Julio César c. Jasnis y Basano SA s. ordinario» disponiendo que la vivienda no podía ser embargada para el pago de honorarios y gastos del juicio laboral cuya demanda fue rechazada. De esa manera, revocó el fallo de la Cámara Comercial que había hecho lugar al embargo solicitado por el abogado de una de las codemandadas en el juicio de ejecución de honorarios. Los ministros consideraron arbitrario el fallo de Cámara que entendió que el artículo 20 de la Ley de Contrato de Trabajo no operaba en el caso porque «resultaba determinante para excluir la aplicación de la norma la falta de demostración de que hubiese existido relación laboral entre el reclamante y el codemandado Jasnis, tal como lo había advertido el juez de primera instancia». Para los miembros del Máximo Tribunal, con sólo atenerse a la literalidad del precepto legal, y sin ser necesario de hacer un mayor esfuerzo intelectivo, es posible concluir que la intención del legislador, plasmada en la norma de fondo, ha sido resguardar la vivienda del trabajador de cualquier intento de ejecución de honorarios o gastos causídicos que aquél deba soportar como consecuencia del rechazo total o parcial de las pretensiones reclamadas con base en el derecho laboral». Agregaron que, la expresión del art. 20 LCT «en caso alguno» es terminante y no deja resquicios por los que puedan introducirse excepciones al régimen protector.

Para más, independientemente que se cuestione que, en leyes de fondo, como es la Ley de Contrato de Trabajo, se regulen temas procesales o adjetivos, que debieran estar tratados, íntegramente, en los códigos de procedimientos provinciales, la doctrina legal que se desprende del fallo que enunciamos es vital para dar tranquilidad al trabajador y sus derechohabientes que reclaman derechos de índole laboral.

26 LÓPEZ, Justo, CENTENO, Norberto y FERÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, Ley de contrato de Trabajo comentada, Ediciones contabilidad moderna, T I, Buenos Aires, 1987, p. 118.



La videogramación de la audiencia de vista de la causa y el proceso de doble instancia judicial

POR MARIO D. STOLARCZYK¹

MJ-DOC-18032-AR | MJD18032

Sumario: I. Obligado reconocimiento. II. Nacimiento del fuero del Trabajo en la Provincia de Buenos Aires y su conexión con la ley 15.057. III. La video grabación y la Audiencia de Vista de Causa. IV. La video grabación y la intervención de un juez ‘suplente’ para el dictado de la sentencia. V. El alcance la revisión de la prueba oral. VI. Conclusión.

I. BREVE RECONOCIMIENTO, PREVIO

No puedo iniciar este artículo sin expresar mi sentido recuerdo a un querido amigo, el Dr. Fabián Oscar Campana, quien, en el año 2017, época en que se constituyó, por convocatoria del Colegio de Abogados de la Provincia de Buenos Aires, la Comisión de Reforma de la ley 11.653; ejercía la dirección del Instituto de Derecho del Trabajo del Colegio de Abogados de Avellaneda-Lanús. Fue él, quien en su carácter de director, me propuso, con el acuerdo del Consejo Superior del Colegio de Abogados, representar a la entidad colegiada ante dicho organismo provincial, en la comisión. Fabián, no concordó con el sistema procesal de doble instancia para el fuero laboral provincial, sin embargo, no ahorró es-

¹ Abogado graduado en la Universidad de Lomas de Zamora (1995). Actualmente se desempeña como juez en el Tribunal de Trabajo N° 5 del Departamento Judicial de Quilmes con asiento en dicha ciudad. Entre sus antecedentes se destacan el de ser co-autor del ante proyecto de la ley de procedimientos 15.057; codirector académico de este Dossier de Actualidad Laboral; codirector académico de las diplomaturas de pos grado de la Universidad Católica de La Plata, sede Bernal; director académico en eventos organizados por distintos Colegios de Abogados y Universidades de la Provincia de Buenos Aires. Asociado de A.M.A.T.R.A. Buenos Aires. Presidente de la Fundación Iniciativa para el Conocimiento (IPEC), entre 2002 y 2017. Conferencista. Publicista.

fuerzo en brindarme todo el apoyo institucional para que pudiera llevar a cabo la misión asignada; incluso, me proveyó de la copia del mensaje de elevación y del debate parlamentario que derivó en la creación del fuero del trabajo —ley 5.178— que nos ha servido para entender los orígenes del fuero y su conexión con el ante proyecto que terminaría derivando en la ley 15.057. No podía iniciar el desarrollo del presente sin su recuerdo.

II. NACIMIENTO DEL FUERO DEL TRABAJO EN LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES Y SU CONEXIÓN CON LA LEY 15.057

En el año 1948, por iniciativa del entonces gobernador de la Provincia de Buenos Aires, Domingo Mercante, nace el fuero del trabajo en el territorio bonaerense; el dictado de la ley 5.178, se constituyó en la primera norma de procedimiento laboral de la provincia. La ley fue aprobada, creando el sistema en enjuiciamiento por medio de tribunales instancia única. La motivación que llevó a la constitución de un fuero especializado para los conflictos originados entre empleadores y trabajadores o aprendices; en palabras del diputado Simini, presidente y miembro informante de la Comisión Bicameral constituida por la legislatura²; se debió al surgimiento de un naciente y nuevo derecho del trabajo, y la consecuencia necesaria de contar con un fuero especializado para resolver los conflictos individuales del trabajo; dicho proceso, conforme expresara el citado legislador, se construyó sobre tres principios considerados básicos de una buena administración de justicia del trabajo a saber, que «sea rápida, barata y fácilmente accesible» (textual).

Aquel proceso, señalaba el nombrado diputado, propendía a la equidad; la misma, ha de entenderse en el significado dado en aquella época donde aun no se habían consagrado constitucionalmente los derechos sociales, como más tarde hizo la Constitución Nacional del año 1949, ni el posterior art. 14 Bis de la Constitución impuesta por el gobierno de facto; la equidad proclamada, buscó colocar en un pie de igualdad al trabajador con el empleador, otorgándole de tal modo la protección necesaria para el acceso gratuito a la jurisdicción y el entendimiento de su caso por un juez especializado del trabajo, que no favorezca arbitrariamente los intereses de los empleadores, otorgando una respuesta célebre al conflicto; ya que el trabajador como sujeto que se buscaba tutelar procesalmente, no podía aguardar el lento y cansino paso por el proceso civil de la época para la resolución de su conflicto individual del trabajo; en tal sentido, destacó el miembro informante, que «los tribunales del trabajo, desempeñaran una función judicial de alto valor social, pues tenderán a colocar a la masa obrera en un nivel superior y, al elevarla, se jerarquizará también en el terreno cultural, pasando a ser un elemento de considerable influencia en la vida política y social».

2 La comisión Bicameral, fue constituida a los efectos de tratar los proyectos de, La ley de Procedimiento Laboral; Fuero de la justicia letrada de menor cuantía; creación de nuevos juzgados y Cámaras de Apelaciones y eventualmente nuevos departamentos judiciales; el único proyecto que concluyó en ley, de los sometidos a dicha comisión, fue el de creación del fuero laboral y sus normas de procedimiento - del diario de sesiones de la Honorable Cámara de Diputados de la provincia de Buenos Aires -.

En el ánimo de la celeridad del proceso laboral, se buscó crear uno que tramite en juicio oral y público y, para alcanzar tal fin, con el asesoramiento del Centro de Estudios Jurídicos de la ciudad de La Plata, desde el Poder Ejecutivo se proyectó un sistema colegiado de instancia única, integrado por tres jueces; tal se expresa en el mensaje N° 257 del 1 de agosto del año 1947 elevado a la legislatura bonaerense; en el mismo, para justificar el sistema propuesto, el ejecutivo aclara que un sistema de doble instancia con cámaras de apelaciones supone una mayor garantía para el litigante, pero en la búsqueda de un sistema de juicio oral, que procura contener dentro del mismo, los principios de celeridad y de inmediatez, donde lo ocurrido en la audiencia en la que declaren los testigos «apenas queda sucintamente documentada en las constancias de autos», cita textualmente el mensaje, requeriría reproducir en la alzada, en caso de apelación fundada en cuestiones de hecho, toda la prueba oral, testimonios, dichos de peritos y alegatos, que inexorablemente conduciría a transcribirse en papel tal producción oral, lo que llevaría a devolver el proceso a otro meramente escrito, con todos sus efectos agravados; por tanto, en tal inteligencia, resultó indispensable que la doble instancia ceda ante la instancia única. Igualmente, hizo saber el poder ejecutivo a los legisladores; que el carácter colegiado del tribunal buscó evitar el error humano que podrá alcanzarse con solo un juez, encontrando necesario la disposición de tres magistrados para dar solución a los posibles casos de opiniones disidentes. La ley 5.178, finalmente se aprueba en la Honorable Cámara de Senadores, el día 28/10/1947.

El día 24/10/2018, 71 años después, la Honorable Cámara de Diputados, convirtió en ley un nuevo procedimiento laboral para el fuero en la Provincia de Buenos Aires, la ley 15.057³; la cual no se ha apartado del espíritu protectorio y de equidad tenido en cuenta en el año 1947, que procuró un proceso transitado en juicio oral y público, que contemple los principios, de celeridad, inmediatez y gratuitad para los trabajadores;⁴ el instrumento que posibilitó congeniar aquellos estándares con la doble instancia, contemplada en la novicia norma procesal, superando la barrera encontrada por el ejecutivo provincial del año 1947, ha sido un elemento de carácter netamente tecnológico, la video grabación de la audiencia de vista de causa, en la cual se produce la prueba oral, declaran eventualmente los peritos y se plantean los alegatos; así es, este sistema, que en la actualidad se lleva adelante por medio de un hardware de cámara de video y micrófono de ambiente y un software mediante la plataforma de Microsoft Team; no solo posibilita

3 Previo a la ley 15.057, claro está, surgió la ley 7.184 y el decreto ley 7600/70, que modificaron la ley 5.178, sistema que luego fue reemplazado por la disposición de la ley 7.718, esta norma finalmente es reemplazada por la ley 11.653, la cual recibiera modificaciones mediante las leyes 13829, 14142, 14399, 14552 y 14740. Todas estas normas no han abandonado los principios de celeridad e inmediatez, manteniendo el esquema de juicio oral y público, siempre dentro de un sistema procesal de instancia única; finalmente por medio del art. 88 de la ley 15.057, se deroga la ley 11.653.

4 El artículo primero de la ley 15.057, se constituye en el marco rector del proceso laboral bonaerense estableciendo que el mismo debe ajustarse a los principios de oralidad, celeridad, gratuitad para el trabajador y sus derechohabientes, inmediación, concentración, publicidad, buena fe y efectividad de la tutela de los derechos sustanciales.

no abandonar el sistema del proceso oral, permitiendo a los señores jueces integrantes de las Cámaras de Apelaciones revisar lo ocurrido en la audiencia sino que, igualmente, posibilita a los jueces de grado al momento de dictar sentencia, a revivir la audiencia en la forma más amplia posible, con todo lo que ello significa, observando y re observando, si fuera necesario, todo lo ocurrido; y a su vez, y no menos importante, posibilita a las partes a dar precisión y acreditar en sus recursos, de las cuestiones ocurridas en aquella audiencia y que por valoración absurda de la prueba les causan gravamen irreparable.

III. LA VIDEO GRABACIÓN Y LA AUDIENCIA DE VISTA DE CAUSA

La ley 15.057, sigue el esquema procesal contenido en el sistema antecesor colocando a la audiencia de vista de causa, como acto de cierre de la etapa de prueba y estadio previo al dictado de la sentencia⁵. Como ya señalé en el apartado que antecede; la principal innovación contenida en la novicia norma procesal⁶, ha sido la regulación del registro video grabado de la audiencia, bajo el sistema que disponga la Suprema Corte de Justicia⁷. Actualmente, se encuentra en funcionamiento en todos los tribunales de la provincia; la complicación se ha presentado con la modificación introducida en el tratamiento del proyecto de ley por ante la Honorable Cámara de Senadores. Me explico, en el ante proyecto elaborado por ColProBa, para evitar suspensiones de audiencia, se previó que frente a la imposibilidad tecnológica de video grabar la misma; el auxiliar letrado o el secretario con soporte digital propio, ejemplo un teléfono celular, pudiera grabarla; sin embargo, por motivos que se desconocen, ya que no quedó registro de los por qué de las 66 modificaciones introducidas en la legislatura, se dispuso que: «el Secretario dejará constancia de ello y procederá a transcribir las declaraciones que en ese acto se presten»; es decir, que aquel trámite, lento y engorroso que buscó evitar el legislador del año 1947; lo trajo a la ley el legislador del año 2018, para los casos de imposibilidad de utilizar los medios tecnológicos. —art. 56 último párrafo—.

5 La ley 11.653, contemplaba el acto de resolución de la causa como uno constituido en dos etapas, el dictado de la sentencia de los hechos - el veredicto - y el dictado de la sentencia del derecho - la sentencia -; la ley 15.057 concentra todo el acto solo en el dictado de la sentencia que contendrá el análisis de los hechos, el derecho y finalmente la decisión del juez.

6 El art. 56 de la ley 15.057, dice: La audiencia será video grabada de acuerdo al sistema que establezca la Suprema Corte de Justicia. Asimismo, el secretario o el Auxiliar letrado levantarán acta de lo sustancial de la audiencia, consignando nombre de los comparecientes, de los testigos, de los peritos y de las circunstancias personales. De oficio o a pedido de parte podrá hacerse constar alguna circunstancia especial vinculada con la causa.

7 Ocurrida la pandemia Covid 19 y ante la necesidad de conformar un sistema virtual para poder llevar adelante las audiencias de vista de la causa, donde las partes y/o los testigos e incluso los jueces pudieran asistir de manera remota; la S.C.B.A, ha adoptado la plataforma proveída por la empresa Microsoft; denominado Microsoft Teams, que además permite guardar en la nube una video grabación de todo lo ocurrido.

Sin perjuicio de tal disposición legal; entendemos que nada impide que, con autorización del juez o transitoriamente del presidente del tribunal⁸, atendiendo la facultad de director del proceso que ostenta —art. 8 Inc.5—; el secretario o el auxiliar letrado igualmente pueda grabar la audiencia con un soporte tecnológico alternativo, en la medida que sea posible incorporarlo de alguna manera al expediente digital de la causa; no siendo necesario subir el soporte al expediente, sino simplemente el enlace que permita acceder al mismo y que el sitio donde se aloje la video grabación, no posea un límite temporal de guardado; puesto el espíritu del legislador de poder incorporar en la revisión de la sentencia el desarrollo de la aquella audiencia, queda cumplido con la ejecución de la grabación por parte del soporte alterno; asegurando de mejor manera las garantías de defensa en juicio y bilateralidad, que hacen al marco rector de la norma, contenido en el art 1º de la misma.

Vale aquí destacar una segunda novedad, que, con sustento en el registro video grabado, incorpora la ley 15.057. Efectivamente, la norma dispone que la audiencia se debe llevar adelante en el día y hora en fue fijada, con los testigos que estuvieran presentes y del resto de los testigos en la medida que se encontraran debidamente notificados de la celebración de la audiencia y, siempre que la parte que los propuso insista con su testimonio, deberán ser conducidos a la próxima fecha que se fije, por la fuerza pública; salvo, que la parte asuma el compromiso de concurrencia bajo apercibimiento de tenerle por desistido de aquellos que no lo hicieren.

El desdoblamiento de la audiencia por parte de los tribunales de trabajo, resultaba excepcional y conforme criterio de cada organismo. La nueva disposición obliga al juez a tomar la audiencia, salvo que por alguna otra circunstancia que resulte justificada ello no fuera posible.

La razón normativa, surgida de la experiencia forense, busca salvaguardar la prueba oral en beneficio de las partes y alcanzar la verdad de la cuestión llevada a juicio. El registro de video grabación permite al juez o transitoriamente al tribunal, desdoblar la audiencia estableciendo un cuarto intermedio sin correr riesgos que parte o todo de lo ocurrido en la primera audiencia, pudiera distorsionarse o perderse por el paso del tiempo o por la producción sucesiva de otras audiencias en distintos expedientes que tramitan ante el órgano judicial.

8 Una particularidad de la operatividad transitoria del 70% de la ley 15.057(*), dentro del sistema de instancia única, conformada por los tribunales de trabajo creados por la ley 5.178; es que normativamente los presidentes de los actuales tribunales del trabajo han perdido todas las facultades; efectivamente, las facultades de los presidentes se encontraban regladas en la ley 11.653, derogada por el art. 88 de la ley 15.057, en situación operativa conforme la Res 1840/24 de la SCBA; lógicamente, siendo que el sistema previsto en la nueva norma procesal es de juzgado unipersonales de primera instancia, ninguna facultad ha quedado vigente para los presidentes de los actuales tribunales de trabajo, quienes en alguna medida y de manera anárquica e inercial mantienen la ultractividad de la ley 11.653, en tal sentido. En definitiva, es parte de la transición obligatoria de un sistema a otro impuesto por la SCBA, mediante la resolución antes citada. (*) - Lantella Eduardo - Natale Mariano «la aplicación inmediata del 70% de la ley 15.057» Ed. RC D418/2024.

Efectivamente, era de práctica común, con vista a producir la audiencia en un solo acto, so pretexto, en muchos casos, de no distorsionar la prueba oral en la mente de los jueces producto del paso del tiempo y la actividad ulterior del tribunal, suspender en su totalidad la producción de la vista de la causa, si algún/os de los testigos debidamente notificados no se presentaban al día de la audiencia; ello acarreaba la problemática que en numerosas ocasiones los testigos que concurrían a una audiencia no lo hacían a las siguientes, cuestión que no solo dilata la finalización de la causa, sino que comúnmente produce la perdida de la prueba proporcionada por esos testigos, a los cuales finalmente se lo terminaba desistiendo; resultando, con ello, generalmente perjudicado la parte trabajadora; la inteligencia de la norma, tiende subsanar aquel inconveniente.

Desde ya, para los casos señalados, la disposición legal deja en libertad el criterio del profesional actuante, en el sentido que si los testigos propuestos por la parte, hubieran concurrido a la audiencia y este entendiere no conveniente que declaren antes que los testigos de la contraria, puede solicitar que no lo hagan, asumiendo el compromiso de su concurrencia a la fecha fijada para que declaren los ausentes y declaren todos conjuntamente en un solo acto.

De tal manera, la disposición normativa deja limitado a una sola suspensión de la audiencia, motivada en ausencia de testigos debidamente notificados.

La ley no deja ninguna previsión respecto de los peritos que pudieran haber sido citados a brindar aclaraciones, sin embargo, nada impide al juez, quien mantiene la dirección del proceso, —art. 8 Inc.5 ley 15.057— desdoblar la audiencia, para tomar dichas aclaraciones en la fecha citada, cuestión que parece saludable frente al cumulo de tareas que suelen tener los expertos auxiliares de justicia.

Para completar la idea, si bien el primer párrafo del art. 54 de la ley 15.057, resulta idéntico al dispuesto en el art. 44 de la ley 11.653 en cuanto señala «En el día y hora fijados para la vista de la causa deberá declararse abierto el acto cualesquiera sean las partes y personas citadas que hubieran concurrido»; podría hacer pensar en la innecesidad del agregado de la disposición del último párrafo del art. 53 en la ley 15.057, arriba explicado; ello no resulta acertado, ya que este último regula de manera específica el proceder del juez y las partes, ante la incomparencia injustificadas de alguno de los testigos propuestos y debidamente notificados con la antelación suficiente.

IV. LA VIDEOGRABACIÓN Y LA INTERVENCIÓN DE UN JUEZ «SUPLENTE» PARA EL DICTADO DE LA SENTENCIA

Sabido es, que cuando el órgano juzgador, se trata de un tribunal colegiado, como se mantiene el proceso laboral bonaerense por conducto de la Res. 1840/24 SCBA; la sentencia que incurriera en la omisión de tratamiento de alguna cuestión esencial, falta de fundamentación legal, incumplimiento de la formalidad del acuerdo y voto individual de los jueces o en la no concurrencia de la mayoría de opiniones; deberá ser declarada nula por violación de los arts. 168 y 171 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires; pa-

cifica doctrina del cimero tribunal bonaerense se ha establecido en tal sentido; ello con solo con buscarlo en el sitio web de la corte se aprecia sin dificultad.

Pero, no existe regla específica que disponga que para el caso que ocurra, que el órgano colegiado encuentre distinta integración en la sentencia respecto de la audiencia de vista de causa, la misma sea nula; sin embargo, con acertado criterio, opina Sousa Oubone⁹, respecto que cuando el tribunal del trabajo se desintegra antes del dictado de veredicto y sentencia y después de la vista de causa, aquel acto resulta invalido pues, jueces que no presenciaron la prueba de posiciones y testimonial de cuya producción no existe en los autos constancia alguna, no pueden dictar pronunciamiento basados en ellas, dado que la oralidad instituida en la ley laboral importa la necesidad de que todos los miembros del tribunal colegiado que han de dictar sentencia se encuentren presentes en el acto de la audiencia de prueba. Entiéndase que el autor lo analiza en los esquemas de las leyes 7.178 y 11.653, en los cuales no avizoraba la videogramación de la audiencia.

Sostiene Unzaga Domínguez¹⁰; que tal acertada opinión doctrinaria para aquella legislación procesal, tiene andamiaje en la doctrina de la SCBA que surge de la causa L 32933 S 26/03/1985; Carátula: «Woronko, María Catalina c/Swift Armour S.A. Arg. s/Despido, etc.» —reiterada en causa L. 49.584, S 11/5/93, «Dos Santos»—; sin embargo, también cita el autor; que existe doctrina del propio tribunal, que sostiene que cuando hay constancia registrable de lo ocurrido en la audiencia de vista de la causa y el magistrado que integró posteriormente, para el dictado de veredicto y sentencia, estuvo en condiciones de resolver las cuestiones fácticas que formaron parte del veredicto y constituyeron la base del dictado de la sentencia, no hay violación del art. 168 de la Constitución de la Provincia, ni acarrea la nulidad del veredicto y sentencia. Efectivamente en la causa L 44818 S 12/11/1991; «Sena, Dionicio c/Forja San Martín s/Enfermedad profesional»; en la audiencia de vista de causa solo se produjo el reconocimiento de firmas de determinada documentación de lo que quedó debida constancia en el acta de la audiencia.

Ahora bien, resulta entendible la doctrina emanada de la causa «Woronko» —fallo cit—, en el marco normativo de las leyes 5.178, 7.178 y 11.653; sin embargo, debe ser puesta en crisis en el proceso reglado por la ley 15.057, en el cual queda el registro video grabado de la audiencia, es decir, se guarda registro de la totalidad de la prueba oral allí rendida, permitiendo su apreciación con una fidelidad y transparencia absoluta. Y en tal sentido, la situación plasmada bajo el nuevo régimen procesal refleja semejanza a la situación fáctica que surge de la causa «Sena» —fallo cit—.

Entiendo que si el Juez «suplente», es decir aquel que no participó de la audiencia, con la inspección de la video grabación considera que no necesita formular ningún otro interrogante a los testigos, los peritos que pudieran intervenir o las partes que hubieran absuelto posiciones, se encontraría indudablemente en condiciones de conocer y apre-

9 Sosa Aubone Ricardo, «Ley de Procedimiento Laboral», Librería Editora Platense, página 802.

10 Unzaga Domínguez, Guillermo; «Estudio casuístico de la doctrina legal de la Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires referida al recurso extraordinario de nulidad y con particular implicancia al fuero laboral» - 2-Jun-2022; MJ-DOC-16592-AR | MJD16592

ciar el resultado de la prueba rendida estando igualmente en condiciones de resolver las cuestiones fácticas y acreditadas o no, en aquella audiencia y que formarán parte de la sentencia —arts. 57 Inc. 4, 5 y 6 ley 15.057—, no produciéndose de tal manera violación del orden constitucional y encuadrando plenamente en la doctrina «Sena», —fallo cit.— de la Suprema Corte de Justicia Bonaerense.

Igual situación, se daría si la audiencia de la vista de la causa se desdoblara siguiendo el procedimiento contemplado para la declaración de los testigos presentes analizado en el apartado anterior —art. 53 último párrafo ley 15.057—; y uno o más jueces que participaron de la primera parte de aquel acto, no pudieran estar en la segunda, tras el cuarto intermedio.

Incluso, sin dubitación alguna, resulta aplicable para el procedimiento puro de la ley 15.057, de doble instancia con juzgado unipersonal, si el juez que debiera dictar sentencia fuera diferente de aquel que celebró la audiencia. Y ello es así, por darse en todos los casos situaciones fácticas análogas a la causa «Sena». —fallo cit—, que no causa gravamen alguno a las partes, por el contrario, las beneficia con el célebre dictado de la sentencia.

Resumidamente, la video grabación de la audiencia, supera la barrera fáctica del desconocimiento por parte del juez «suplente» de lo acontecido en aquel acto y, le permite a este valorar y apreciar la prueba con absoluta fidelidad y sin dificultad alguna, inalterando los principios, disposiciones legales y recaudos que se deben tener para el dictado de la sentencia.

Favorece esta postura, el cambio normativo sobre la valoración de la prueba que si bien, como destaco en la referencia doce de este artículo, no existen profundas diferencias entre los métodos de la sana crítica y la apreciación en conciencia, los presupuestos bajo los que se construyen el primer sistema valorativo citado, amparan el examen propuesto de la prueba video grabada.

Finalmente, alguna crítica se puede plantear respecto que la intervención del juez «suplente», podría alterar el principio de inmediatez; entiendo que si bien para aquel magistrado ello podría tomarse como cierto, no es menos cierto, que tal principio se encontraría resguardado en aquel o aquellos jueces que efectivamente participaron de la audiencia y ello es fiel y plenamente apreciable por el juez que no lo ha hecho; máxime, si el propio magistrado considera que en nada más pudo contribuir para arribar a la verdad objetiva.

Tampoco resulta necesario el consentimiento de las partes, para posibilitar que el juez «suplente» dicte sentencia, ya que si bien, nada impide escuchar a las mismas, ello no resulta vinculante, resultando que la clave de bóveda de su intervención se halla con sustento en el registro video grabado y la consideración, por parte de tal magistrado, de la innecesidad de volver a celebrar la audiencia; más allá de la opinión de las partes, quedando a resguardo la garantía constitucional de defensa.

Claro está, que el cambio de paradigma aquí analizado, que se inserta en el proceso de la mano de la tecnología, solo es posible en la medida que el juez o, transitoriamente,

alguno de los jueces que participaron de la aquella audiencia, estén impedidos de dictar sentencia por licencia prolongada o fallecimiento y, hace a los principios de celeridad y justicia, evitando la dilación, en este caso innecesaria, de volver a celebrar la audiencia.

V. EL ALCANCE LA REVISIÓN DE LA PRUEBA ORAL

Desde siempre, la Suprema Corte de Justicia construyó doctrina, para el fuero laboral, por la cual sostiene que la valoración de la prueba oral resulta privativa de los señores jueces de la instancia, siendo irreversible en casación¹¹; y agrego, aun, alegando el absurdo en su valoración; esto último atendiendo que, al no constar registro de los testimonios, su examen resultaba materialmente imposible.

Con el registro video grabado de la audiencia, sin duda cambia la posibilidad de visibilizar lo ocurrido durante la producción de la prueba oral proporcionando un giro copernicano en materia de revisión del proceso laboral; sin embargo, lógicamente, ello no ha modificado la expresada doctrina legal, en cuanto reserva a los magistrados de primera instancia la valoración de la prueba oral; solo que ahora, la misma resulta revisable exclusivamente en caso de absurdo. Así se resolvió en la causa, SCBA L. 125.509, «Cuello, Gonzalo Ricardo contra DIACSA S.A. y otro/a». Sent.22/11/2022; señalando entre otras cuestiones que «la videograbación de la vista de causa desde esta óptica, la crítica consigue evidenciar la existencia anomalía valorativa de la prueba oral; y en entonces donde la alzada puede intervenir, si advierte el absurdo valorativo.» Ello adquiere mayor sentido dentro marco rector de la ley 15.057, expresado en su artículo primero y por el cual mantiene el principio de inmediatez en relación a la producción prueba oral. La rigurosidad en cuanto a cuando considerar que la valoración ha sido absurda queda condicionada a que la misma sea expresa y fundadamente invocada por el recurrente, recayendo sobre este la carga de acreditarlo y, que el absurdo resulte palpable bajo las reglas de la sana crítica, método de valoración probatoria que la nueva norma procesal introduce en el procedimiento laboral provincial¹².

11 Causas SCBA; LP L 36744 S 23/09/1986; LP L 33422 S 01/06/1984; LP L 49898 S 29/09/1992; LP L 62328 S 18/08/1998; LP L 73595 S 27/06/2001; LP L 88652 S 25/04/2007; LP L 116956 S 15/07/2015; LP L. 129398 S 30/04/2024, entre tantas otras en igual sentido.

12 El art. Art.54 ap d, establece que la sentencia se dictara apreciando la prueba conforme la regla de la sana critica; modificando la valoración por apreciación en conciencia dispuesto en la ley 11.653 y sus antecesoras y si bien, se puede afirmar que en la apreciación en conciencia el juez decide sobre un convencimiento íntimo logrado a través de las pruebas producidas; tratándose de una convicción razonada y fundada, enmarcada en el derecho vigente; mientras que de la sana critica podemos asegurar, que el juez si bien siempre tiene la libertad para valorar la prueba, debe hacerlo respetando los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados; puede sostenerse que en un sistema de juicio oral y público, donde rige el principio de inmediatez, donde el juez formará su convicción, sobre la idoneidad del testigos y de la veracidad de sus dichos, no existe mucha diferencia entre ambos sistemas; ya lo ha expresado el máximo tribunal provincial en la causa «Taboada» - LP L 89800 S 14/11/2007 respecto que para la valoración de la prueba, tanto las reglas de la sana critica como

VI. CONCLUSIÓN

El registro video grabado de la audiencia de vista de causa ha posibilitado conectar los estamentos que desde su nacimiento contempló el fuero laboral; celeridad, oralidad, inmediatez, con la mayor garantía que presupone para el justiciable el proceso de doble instancia judicial¹³; la incorporación tecnológica no solo posibilita la revisión en la alzada; sino que igualmente permite a los jueces de instancia recrear con fidelidad visual y auditiva aquella audiencia, para la valoración al momento del dictado de la sentencia; permitiendo incluso apreciar la grabación tantas veces como se considerase necesario y también, ofrece una mayor garantía al justiciable, quien apreciando lo ocurrido, podrá fundar su recurso de manera más ajustada. Y con auspiciante novedad, en caso de ausencia prolongada o fallecimiento del juez que intervino en la vista de causa, pero no llegó a dictar sentencia, posibilita su reemplazo para este último acto, sin necesidad de volver a celebrar la audiencia, con todo el gravamen que ello conlleva.

El temor que una nueva valoración de la prueba en la segunda instancia pudiera distorsionar el proceso, se esfuma con la posibilidad normativa que la revisión solo sea ejercida en el caso de invocación y acreditación del absurdo¹⁴.

El ante proyecto de ley, resultó un diseño pensado en una coordinación normativa entre los distintos artículos que lo integran, tendiente a proveer en todo sentido a la mayor celeridad del proceso laboral y si bien, el mismo recibió 66 modificaciones en su paso por el senado provincial, discordando algunas disposiciones entre sí, entendemos que los principios que lo rigen, no se vieron alterados en la norma definitiva. Al dictarse la ley 15.057, aun no estaba implementado el proceso digital, que si bien, venía siendo planificado por etapas por la Suprema Corte, se eyecto súbitamente con la aparición de la Pandemia Co-

la apreciación en conciencia confluyen en el sistema valorativo de la persuasión racional y en puridad de verdad ambos métodos no varían en su esencia.

13 Que la doble instancia presuponga una mayor garantía para el justiciable, no implica que la instancia única no ofrezca garantía de justicia; las sentencias de los tribunales de instancia única pueden resultar tan ajustadas a derecho como las de cualquier sistema de juzgado unipersonal y cámara de apelaciones; la posibilidad de revisión ordinaria es lo que ofrece al justiciable la más acabada garantía de defensa si se considera que para acceder actualmente a la instancia extraordinaria el monto del agravio, sin consideración de intereses, debe alcanzar los 500 Jus; al valor del momento que se conceda el recurso y la revisión extraordinaria aun en el sentido más amplio, resulta acotada.

14 La S.C.B.A., ya ha definido que no constituye absurdo cualquier error o la aplicación opinable o que pueda aparecer como discutible o poco convincente, sino que se requiere algo más: el error grave y manifiesto que conduzca a conclusiones claramente insostenibles o inconciliables con las constancias de la causa. También ha señalado el tribunal que «Incumbe al recurrente demostrar en qué consiste el absurdo y no a la Suprema Corte explicar las razones por las cuales no se configura» Y que, «el vicio de absurdo se configura cuando se demuestra un importante desarreglo en la base del pensamiento, una anomalía extrema, que ponga de manifiesto la irracionalidad de las conclusiones establecidas por el órgano de grado» - SCBA LP L 127960 ent. 3/6/2024 «Nebelung», entre tantos otros-.

vid 19 y la necesidad de poner bajo tal circunstancia en marcha el accionar judicial; con el mismo, se aceleró de manera significativa los tiempos procesales y es de esperar que la inserción de las reglas dispuestas en la ley 15.057, en conjunción con el proceso digital, redunde en una adecuada administración de justicia para el fuero.

Cierta critica se ha deslizado señalando respecto que la doble instancia aquello que producirá seguro, será una mayor dilación del proceso; ello es una posibilidad, pero también es seguro no lo hará más engorroso. No debe perderse de vista que, en el diseño organizativo de la justicia laboral, el poder ejecutivo del año 2018, no transformó de manera exacta los tribunales en juzgados —art. 91 ley 15.057— y si bien en la Honorable Cámara de Senadores se realizó alguna modificación al sistema, no alcanzó para proveer a cada departamento judicial, la misma cantidad de Juzgados como de jueces contemplados en los tribunales de instancia única, reduciendo el número en la mayoría de los mismos; ello, puede producir una saturación de la actividad judicial teniendo presente el incremento anual en el ingreso de causas, que amerita y exige modificar el esquema y llevarlo mínimamente a tantos juzgados unipersonales como jueces deben integrar los tribunales de trabajo existentes.

En tal sentido, otra critica que se señala, resulta en el bajo número de salas de apelaciones consideradas en cada departamento judicial; critica que parece atendible y también exige pensar desde ahora, en elevar tal número; nótese que solo en los departamentos judiciales más numerosos —La Plata y San Isidro; conforme estadística oficial de la S.C.B.A.—, se contempla el mayor número de salas, que resultan tres. —art. 92 ley 15.057—, las cuales parecen insuficientes para dichos departamentos. Otra cuestión que señala inconveniente, es la determinación que en los departamentos judiciales con más de una sala, las mismas solo estén conformadas por dos jueces; si bien ello solucionara el problema de desintegración, aumentara el cúmulo de tareas por magistrado; todo ello requiere de una revisión urgente con miras a que un mejor sistema de enjuiciamiento no se vea rápidamente superado por el incremento de litigiosidad cuyo crecimiento se viene sosteniendo con el tiempo; solo entre 2019 y 2024, el mismo representa en promedio el 100% del ingreso mensual de causas.

Valor MJ

Más Información, Mejores Resultados



NOVEDADES VIRALES



LÍNEA EXCLUSIVA



NEWSLETTER DIARIO



PODCAST DE ACTUALIDAD