



INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DE LA JUSTICIA DEL TRABAJO EN MENDOZA

Propuestas de mejoramiento

OBSERVATORIO DEL TRABAJO

Mayo de 2017





I.- INTRODUCCION

El diccionario define la palabra colapso como: **1. m. Destrucción, ruina de una institución, sistema, estructura; y 2. m. Paralización a que pueden llegar el tráfico y otras actividades.**

Sí. Evidentemente la Justicia Laboral de Mendoza está en buena medida colapsada. Está parcialmente destruida, camino a la ruina y muchas de sus actividades o funciones paralizadas o peor, inutilizadas.

Entre 2006 y 2014 la cantidad de causas ingresadas por año se incrementó en un 75% según datos de la JUFEJUS¹

El trámite de las causas -desde su inicio hasta el dictado de la sentencia- dura entre tres y cuatro años por lo menos, al cabo de los cuales, se les reconoce, en el mejor de los casos, a los créditos laborales la insuficiente tasa activa de interés del Banco de la Nación Argentina que, como todos sabemos, no logra recomponer ni el contenido económico de los mismos ni la mora del empleador; fomentando así, la litigiosidad por el lado de la empresa, pero especialmente por el lado de las ART. Esto se ve profundizado por la tendencia generalizada de promover (o forzar) a toda costa desde la propia estructura judicial acuerdos en el instante previo a la realización de la Audiencia de Vista de causa luego de 3 o 4 años de espera, lo cual se intenta demostrar y graficar en este trabajo.

Paradójicamente, durante los últimos 25 años, el número de Cámaras del Trabajo de la primera circunscripción ha sido prácticamente el mismo, seis, a pesar de que el crecimiento demográfico de las zonas que comprende (Capital, Godoy Cruz, Las Heras, Guaymallén, Maipú y Lavalle) ha aumentado hasta llegar a UN MILLON CIENTO VEINTITRES MIL TRESCIENTOS SETENTA Y UN HABITANTES (según censo 2010)².

En 2009 se inauguró la Séptima Cámara del Trabajo que se encargó durante un año de absorber la totalidad de las causas laborales pero, esto no logró regularizar el proceso de crisis iniciado. En dos meses siguientes esta Cámara colapsó como las otras seis.

Contradictoriamente hemos visto crecer el fuero civil/paz, con nueve juzgados más.

¹ Junta Federal de Cortes y Superiores Tribunales de Justicia de las Provincias Argentinas y CABA, datos aportados por la SCJM.

²Téngase presente que el total de habitantes de la provincia según el censo referenciado es de 1863809.



La injusta diferencia en la asignación de recursos en perjuicio del fuero del trabajo de la primera circunscripción Judicial y en favor de la fuero civil/paz, contribuye a todo este desborde y a la desjerarquización del fuero.

Las oficinas de trabajo, carecen del mobiliario adecuado, de la iluminación natural y más aún, de la debida aireación.

Los expedientes (reservorio de ácaros, piojos, etc.) se acumulan en escritorios e incluso son dejados en el piso; los escritorios se agolpan en las oficinas y los cables de las computadoras serpentean buscando un pie desprevenido.

En la Mesa de Entradas Centralizada Laboral (MECLA), por ejemplo, sólo tres personas reciben entre 80 y 100 expedientes por día que, deben ingresar los datos de las causas, detallando la prueba aportada en cada una de ellas.

Luego las derivan para su digitalización y después los vuelven a recibir para compilarlos. Todo ello, sin perjuicio del deber de atender al público para informar sobre el destino de los expedientes; o de imprimir carátulas para las cámaras o, de preparar los expedientes para homologación.

Todo este cuadro dantesco muestra su mayor crueldad cuando abordamos el tema del procedimiento laboral.

Dicha herramienta ha sido desvirtuada con interpretaciones antojadizas, omisiones, y adaptaciones. Todo ello determina un perjuicio mayúsculo que, tan sólo afecta a aquel actor social por y para el cual se instituyó el fuero; a saber, EL/LA TRABAJADOR/A.

Así, un procedimiento que fue ideado con características especiales propias del Derecho del Trabajo y fundado en principios tales como, a) el de *Concentración* (facultad del magistrado para disponer las diligencias convenientes para acelerar el proceso); b) de *Celeridad* (brevedad de sus plazos y la perentoriedad de los mismos) y c) de *Oficiosidad* (impulso de oficio), ha terminado siendo un “hermano pobre” del que se pensó.

Este “desecho de procedimiento” muestra de diversas formas sus andrajos, a saber: a) Las medidas que se disponen –en muchos de los casos– obstaculizan el proceso evitando que el mismo arribe rápidamente a la etapa de fijación de vista de causa (nombramientos de peritos cuando la materia de litis no lo justifica, demoras a la hora de fijar la audiencia de Vista de Causa) o, de sentencia (prorrogas de la audiencia de Vista de Causa por falta de integración de la Cámara, postergación injustificada de publicación de acta de vista de causa); b) Los plazos son renovados o restituidos tanto a la empresa como a los peritos sin sanción alguna (los apercibimientos de ley, escasa y raramente son dispuestos) y c) el impulso procesal, poco a poco ha sido volcado en las espaldas del actor (trabajador/a). Como se verá a continuación, el espíritu del codificador ha sido desvirtuado.



Entendemos que este cuadro de situación, conocido por todos los operadores del sistema, no es más que una serie de síntomas de una sistema de gestión que, al adherir cada vez menos al orden público laboral, ha perdido su razón de ser, su objetivo, cayendo en una burocracia cada vez más profunda.

Consideramos que, si bien resultaría importante la apertura de más Cámaras, la mejor asignación de recursos y la incorporación de más empleados, hacerlo de cualquier modo, sin la revisión del actual sistema de gestión, dando cumplimiento real y acabado de las normas vigentes y aprovechando los recursos existentes implicará que, tarde o temprano, terminaremos en el mismo lugar, sin que nada haya mejorado.



II.- PROPUESTA DE TRABAJO

Advirtiendo esta situación tan delicada es que AAMJuS y fundación el Aleph han celebrado un convenio para elaborar un diagnóstico adecuado del estado de la Justicia del Trabajo en nuestra Provincia, con un adecuado estudio de las estadísticas publicadas por Junta Federal de Cortes y Superiores Tribunales de Justicia de las Provincias Argentinas y CABA (JUFEJUS), datos aportados por la Corte Provincial y las listas de expedientes publicadas por cada Cámara Laboral. Asimismo se proponen una serie de propuestas para dar solución a las causas que están ocasionando esta disfuncionalidad.

Antes de dar comienzo se destaca que no aceptamos aquellos diagnósticos facilistas que atribuyen a la protección de los derechos de los/las trabajadores/as como causa de todos los males, no adherimos a quienes señalan que ese incremento de la cantidad de juicios y el desborde existente en las Cámaras Laborales se explique por lo que denominan como “Industria del Juicio” por parte de los/las trabajadores/as o abogados laboristas inescrupulosos, todo lo contrario. Entendemos que el problema radican principalmente en un aprovechamiento del sistema judicial por parte de las empresas empleadoras y sobre todo de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo que buscan financiamiento de sus deudas laborales y la no cobertura oportuna a bajo costo, sosteniendo durante años innecesarios juicios y encontrando en la estructura judicial un fuerte aliado que les permite litigar innecesariamente sin asumir los costos que eso implica, propiciando acuerdos que evitan condenas ejemplificadoras que impidan que empleadores de gran envergadura y ART no cumplan con sus obligaciones en tiempo oportuno, evitando un innecesario sufrimiento por parte de los/las trabajadores/as y sus familias, asegurando los derechos que la justicia del trabajo debe tutelar.

Esas premisas que buscan avanzar aún más sobre los derechos de las/las trabajadora/es proponiendo reformas que flexibilicen el sistema de protección de derechos no cuentan con estudios científicos serios y son fruto exclusivo de una mirada ideológica indisimulable y de la protección de intereses corporativos, sectarios y antisociales.

Por ello esta propuesta se basa en un análisis serio, sistémico y realista de las propias estadísticas brindadas por el Poder Judicial y no en el mero prejuicio ideológico del que parte el referido e instalado modo de analizar la problemática.



III.- DIAGNÓSTICO

1) Marco Constitucional

El encuadre de este estudio está delimitado por el estricto cumplimiento de nuestras más altas normativas constitucionales y legales, así como los más progresivos y actuales estándares jurisprudenciales en la materia, encuadre indispensable en nuestro sistema de supremacía constitucional, republicano y democrático, respetuoso del principio de legalidad dispuesto por el art. 19 de Nuestra Constitución Nacional, así como el marco de protección de los Derechos Humanos según lo establece el art. 75 inc. 22 de nuestra Carta Magna.

Por ello consideramos al/la Trabajador/a como un sujeto de preferente tutela constitucional³ que debe encontrar un resguardo integral, progresivo y protectorio de sus derechos por sobre el ejercicio antisocial de la propiedad privada. Tanto el sistema legal como judicial establecido en materia laboral encuentran su razón de ser en la tutela de los derechos de los/las Trabajadores/as, por ello no advertimos posible introducir en la discusión la merma de esos derechos en pos de lograr una mayor eficiencia del sistema, sobre todo cuando la evidencia científica nos muestra con tanta evidencia de que el problema del sistema se aloja en el lugar contrario, en el incumplimiento sistemático y permanente de obligaciones básicas por parte de grandes empleadores como de ART que, aprovechando un funcionamiento judicial excesivamente permisivo, termina por generar un desborde de la cantidad de causas que en forma de espiral se vuelve infinito.

Entendiendo entonces que el eje del sistema es el Derecho del/de las Trabajador/as la Justicia del Trabajo jamás puede ser neutral, siempre debe buscar la protección de ese derecho y no apañar conductas que lo desprotejan. Si el objetivo de la Justicia del Trabajo en la práctica se torna la desprotección de los Derechos de los y las trabajadoras pues entonces nos encontramos con un sistema burocratizado que no tienen razón de ser.

El sistema Judicial Laboral antes que nada es un mecanismo de protección, así fue entendido al ser creado desde mediados del Siglo XX y así debe ser entendido en nuestros días, de lo contrario no estaríamos ante una justicia del Trabajo sino ante una justicia civil ordinaria, que encima ha llegado a tal desborde que sólo genera más desnivel a favor de quien más poder real presenta.

³ Cfr. CSJN, 21/09/2004, "Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales SA"; 01/03/2009, "Torrillo Atilio Amadeo y otro c/ Gulf Oil Argentina S.A. y otro"; 18/12/2007, "Silva, Facundo Jesús c/ Unilever de Argentina S.A."; 07/12/2010, "Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud SA"; entre otros 119 CSJN, 14/09/2004, "Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA SA", entre otros.



Entonces, el oriente en el análisis lo marca la manda Constitucional: Hay que evaluar si hoy la Justicia del Trabajo en Mendoza protege o no a los Trabajadores y las Trabajadoras.

El encuadre de este estudio está delimitado por el estricto cumplimiento de nuestras más altas normativas constitucionales y legales, así como los más progresivos y actuales estándares

2) ¿Cómo funciona la Justicia Laboral en Mendoza?

Antes de introducirnos en los aspectos más técnicos vale la pena hacer una breve y sintética explicación sobre cómo funciona el sistema Judicial en materia del Trabajo en la Provincia, que en general presenta múltiples aspectos comunes con el sistema de la mayoría de las provincias Argentinas pero también particularidades que deben ser consideradas.

Una vez acontecido un despido o accidente laboral y cursados los emplazamientos postales correspondientes, el trabajador presenta demanda en la Justicia, se notifica a la parte contraria, luego de lo cual se abre la causa a prueba, se solicitan informes, se realizan pericias. Luego de finalizado esos actos se fija fecha para que tenga lugar una audiencia denominada “Vista de Causa” donde comparecen los testigos, declaran las partes en presencia de los jueces laborales y se alega, luego de lo cual el Tribunal dicta sentencia. Este proceso en la práctica cada vez se demora más, pudiendo transcurrir entre tres a cuatro años mínimo para llegar a la sentencia. Además cerrada la primer parte de la producción de la prueba (oficios, pericias, etc), que generalmente se demora entre uno o dos años mínimo, las audiencias de Vista de Causa son fijadas en la mayoría de los casos a un año de solicitadas. A los efectos de este trabajo denominaremos a estas sentencias emitidas luego de completado todo el proceso y en forma argumentada “*Sentencias puras*”.

Pero resulta que existe otro mecanismo para poner fin a los juicios iniciados sin necesidad de que los jueces tengan que redactar una sentencia argumentada. Las partes pueden arribar a un acuerdo que luego debe(ría) ser controlado por el Juez interviniente para evaluar que no se hayan afectado los derechos de los trabajadores haciéndole renunciar a sumas que de seguir en juicio hasta la sentencia lograría su reconocimiento total. En la práctica los jueces no hacen mayores controles, e incluso cada vez con mayor intensidad los funcionarios judiciales (o “mediadores”) fuerzan a las partes, y sobre todo a los trabajadores, a llegar a un acuerdo renunciando a decenas de miles de pesos en concepto de multas, intereses o rubros completos, amenazando con que no procederán de salir la sentencia o de cargar con costas a los trabajadores.

Entonces, estas “sentencias” que ponen fin a los procesos judiciales no son en su gran mayoría fallos judiciales donde los Jueces argumentan y resuelven otorgando la razón a una u otra parte, siempre defendiendo los derechos de los



trabajadores, sino que en su gran mayoría son sentencias que “homologan”, o sea convalidan, acuerdos celebrados a la fuerza entre el trabajador y la ART o empresa demandada. A continuación veremos cómo se ha dado ese proceso en la práctica y como ha influido en el colapso de las Cámaras Laborales.

3) Evaluación de Estadísticas de Ju.Fe.Jus.⁴

- Metodología

Desde el año 1994 se creó la Junta Federal de Cortes y Superiores Tribunales de Justicia de las Provincias Argentinas y Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Ju.Fe.Jus.). Es una entidad federal que nuclea a todos los miembros en ejercicio de las Cortes Supremas y Superiores Tribunales de Justicia de las Provincias Argentinas. En ese marco, en cumplimiento de uno de sus objetivos, desde el año 2006 vienen generando una base pública de datos brindados por cada Provincia sobre diversas variables que hacen al estado de la Justicia.

Dichos datos han sido sistematizados y analizados por especialistas de AAMJuS y de el Aleph, dando con importantes y trascendentes conclusiones sobre la serie histórica de 9 años 2006/2014 respecto a variables muy concretas de la Justicia del Trabajo de la Provincia de Mendoza. En particular se han tenido en cuenta, como **primeras dos variables**, la **cantidad de causas ingresadas en forma anual**, la **cantidad de causas totales resueltas en igual periodo**, clasificando la misma en sentencias y en otros modos de resolución. La base de datos de JuFeJus incluye datos estadísticos de Mendoza desde 2006 al 2014.

Vale la pena tener en cuenta de que sobre la primera y segunda variables, cantidad de causas ingresadas y cantidad de causas resueltas, se buscaba detectar un patrón de reducción, estabilidad o crecimiento.

Con respecto a la **tercer variable**, **cantidad de causas resueltas por sentencia y cantidad de causas resueltas por otros modos** (o sea por caducidades, desistimientos o acuerdos) se buscó identificar variaciones significativas en la relación entre la cantidad de causas que se resuelven por sentencia y por **acuerdos entre partes** (casi la totalidad de las que son resueltas “de otro modo” atento a que no hay caducidad procesal y el desistimiento es infrecuente en cualquier tipo de procesos, más aún en materia laboral).

Evaluadas las magnitudes se pretendió verificar relaciones entre esas variables para detectar tendencias apreciables que perdieran arribar a conclusiones objetivas.

⁴ <http://www.jufejus.org.ar/index.php/2013-04-29-21-18-54/estadisticas/publicaciones/indicadores-provinciales>



- **Evolución de la primer variable:**

Se detectó un significativo incremento de la cantidad de causas ingresadas en forma anual, pasando de 11.582 en el año 2006 a 20.242 en el año 2014. Esto representa un incremento de la cantidad de causas ingresadas anualmente de un 75%, lo cual presenta una magnitud significativa, una tendencia creciente permanente y un dato de indudable importancia. La conclusión parcial es que resulta incuestionable que en los años analizados se ha incrementado en forma alarmante la cantidad de demandas que ingresan al Poder Judicial.

Vale la pena considerar que luego de un incremento significativo entre 2006 hasta el 2008 se evidencia una meseta que va desde los años 2009 al 2012, volviendo a saltar en los dos últimos años analizados. Resulta curioso observar que justo este índice vuelve a dispararse justo después del dictado de la Ley 26.773 en octubre de 2012.

año	cantidad causas
2006	11.582
2007	12.801
2008	14704
2009	17078
2010	Sin datos
2011	17068
2012	17042
2013	19276
2014	20242
Incremento total	75%

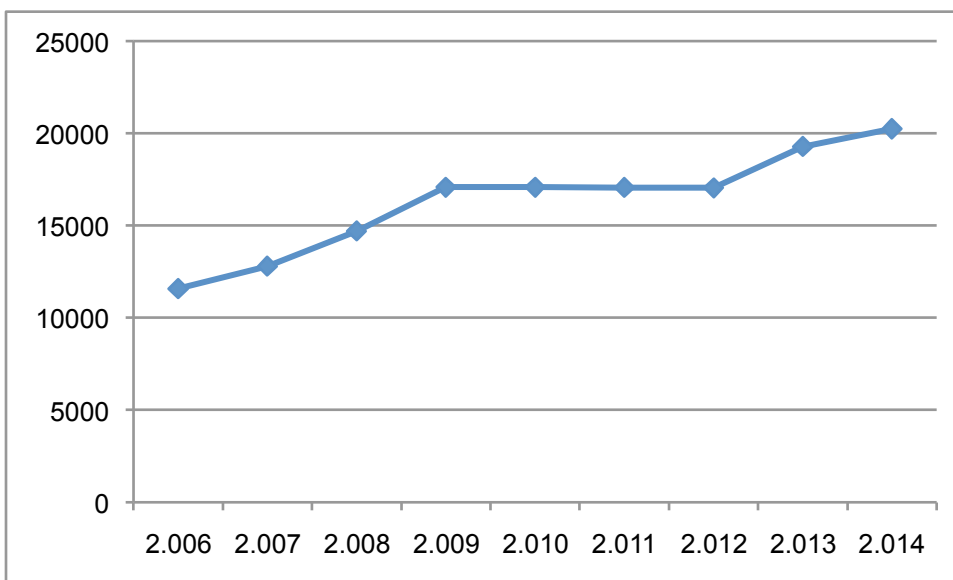


Grafico n° 1 Se advierte una clara y significativa tendencia a incrementar la cantidad de causas ingresadas al sistema en forma sostenida desde 2006 hasta el 2014, con un amesetamiento en el lapso 2009-2012 (sin datos de 2010)

- **Evolución de la segunda variable:**

Se detectó un significativo incremento de la cantidad de causas resueltas en forma anual, pasando de 3.597 en 2006 a 10.738 en 2014, alcanzando un incremento de casi el 200%.

En particular se hace visible también que ese incremento sufre una desaceleración desde 2012 luego de haber llegado a un pico en 2011 con 12.411.

año	cantidad causas
2006	3.597
2007	4.885
2008	5608
2009	8302
2010	Sin datos
2011	12411
2012	11833

2013	9019
2014	10738

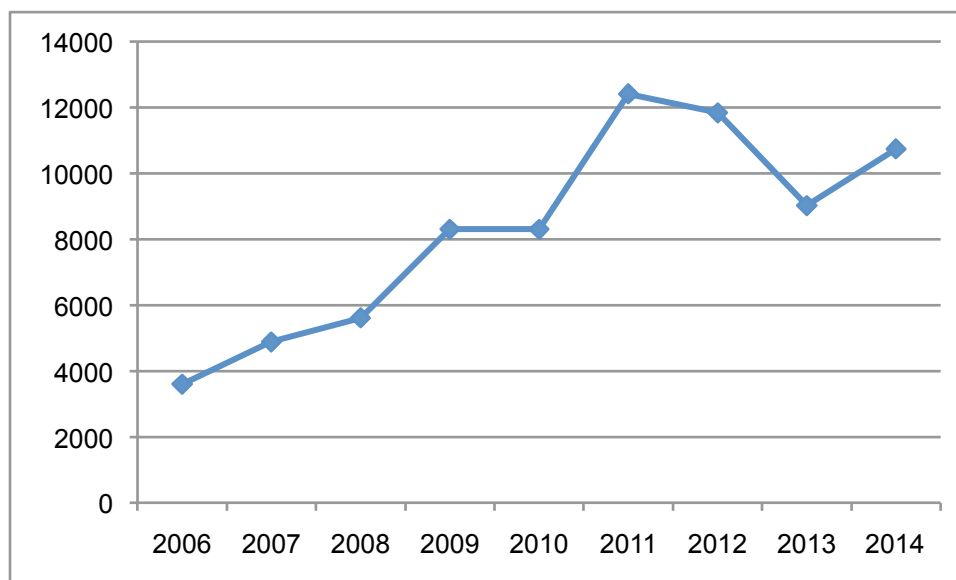


Grafico n° 2 Se advierte una clara y significativa tendencia a incrementar la cantidad de resoluciones judiciales que ponen fin a las causas en trámite por el sistema en forma sostenida desde 2006 hasta el 2014, sin diferenciar si se trata de sentencias que resuelven el fondo o si las mismas son homologaciones de acuerdos entre partes. Pero es importante marcar que al final de la serie se advierte una tendencia a bajar la capacidad de incrementar la cantidad de sentencias emitidas e incluso se percibe una disminución de la cantidad de sentencias emitidas (sin datos de 2010)

- **Evolución de la tercera variable:**

Al inicio de la serie, en 2006, el porcentaje de causas resueltas mediante sentencia efectiva (o sentencias puras al efecto de este estudio) era del 76%, frente al 24% (Grafico n° 3) que fueron resueltas por otros medios (convenios homologados casi en su totalidad). Al finalizar la serie esa relación se ve completamente invertida, quedando resueltas mediante el dictado de sentencia sólo el 25% y siendo resueltas principalmente mediante acuerdos homologados el 75% (grafico n° 4).

Esa modificación en la relación Sentencias/acuerdos se fue dando en forma permanente e intensa durante toda la serie analizada, llegando casi a la paridad en 2009 y llegando a una relación de 20/80 en 2011/2012, experimentando una reversión en los últimos dos años llegando al 25/75, pero

como veremos más adelante en el caso de juicios de enfermedades y riesgos del trabajo la tendencia es aún más profunda.

año	% sentencias	% convenios
2006	76,79	23,21
2007	70,81	29,19
2008	64,34	35,66
2009	44,52	55,48
2010	Sin datos	sin datos
2011	18,62	81,38
2012	19,47	80,53
2013	23,01	76,99
2014	24,99	75,01

2006

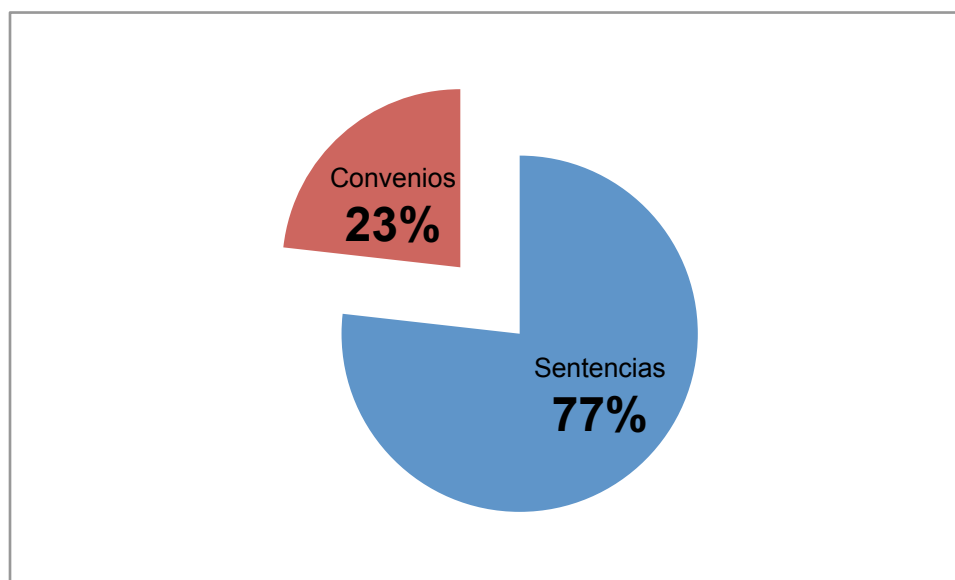


Grafico n° 3 Porcentajes de “Sentencias Puras” y Causas resueltas por convenios homologados 2006. Claramente se advierte la predominancia de la cantidad de “sentencias puras” (76%) emitidas sobre los convenios (24%)

2014

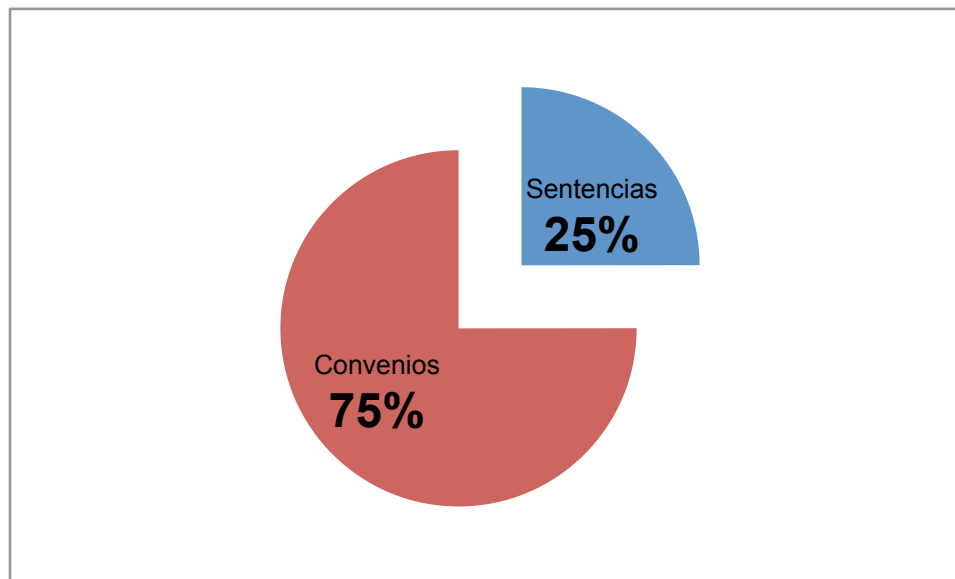


Grafico n° 4 Podemos observar la perfecta inversión de las variables luego de 9 año. Las causas resueltas por convenios homologados pasan a representar el 75% del total mientras que Porcentajes de “Sentencias Puras” quedan reducidas al 25%.

4) Evaluación de datos de listas diarias

- Metodología

Se elaboró una base estadística propia tomando los datos brindados por el sistema de listas diarias del sitio web www.jus.mendoza.gov.ar del periodo 1 de mayo de 2016 / 31 de agosto de 2016, seleccionando sólo las sentencias dictadas durante ese periodo, respecto a la mayoría de las Cámaras Laborales, escogiendo al azar la 1°, la 3°, la 4° y la 6°, siendo analizadas cada una en forma individual.

Luego se separaron en cada una las causas que habían sido resueltas por “sentencias puras” y las que habían sido resueltas por convenio homologado, según lo calificaban las registraciones efectuadas por cada Cámara. Se determinaron las cantidades de sentencias y de homologaciones totales. Luego se calculó cuantas sentencias eran por despido y cuantas por accidentes o enfermedades y cuantas por otras razones como ejecuciones, muerte del trabajador, diferencias salariales, etc. Para finalizar se individualizaron la cantidad y porcentajes de sentencias comunes y de homologaciones, tanto de despidos como de accidentes o enfermedades.

Se buscó confirmar la vigencia actual de los datos arrojados por JuFeJus determinando la cantidad efectiva de sentencias ordinarias y de homologaciones respecto a los dos rubros más frecuentes y significativos: Despidos y Accidentes, así como cualquier otro dato significativo que se desprenda del análisis de los datos obtenidos.

Se aclara que hasta la línea “cantidad de sentencias varias” el porcentaje es tomado sobre la cantidad total de causas. En los totales de sentencias de despido, accidentes y homologaciones el 100% es tomado sobre el total de sentencias de despido por un lado y de accidentes por el otro.

- **Datos por Cámara Laboral**

A continuación se brindan los datos obtenidos en cada Cámara:

1° Cámara del Trabajo

	cantidades	%
total causas	376	100
cantidad de causas homologadas	241	64,0957447
cantidad de causas homologadas despidos	87	23,1382979
cantidad de causas homologadas accidentes	169	44,9468085
cantidad de causas homologadas varias	0	
cantidad sentencias	143	38,0319149
cantidad sentencias despido	37	9,84042553
cantidad sentencias accidentes	37	9,84042553
cantidad sentencias varias	64	17,0212766
total sentencias despidos	124	
total sentencias homologadas despido	87	70,1612903
total sentencias accidentes	206	
total sentencias homologadas accidentes	169	82,038835

3° Cámara del Trabajo

	cantidades	%
total causas	383	100
cantidad de causas homologadas	173	45,1697128
cantidad de causas homologadas despidos	100	26,1096606
cantidad de causas homologadas accidentes	102	26,6318538
cantidad de causas homologadas varias	7	
cantidad sentencias	106	27,6762402
cantidad sentencias despido	40	10,4438642
cantidad sentencias accidentes	29	7,57180157
cantidad sentencias varias	30	7,83289817
total sentencias despidos	140	
total sentencias homologadas despido	100	71,4285714
total sentencias accidentes	131	
total sentencias homologadas accidentes	102	77,8625954

4° Cámara del Trabajo

	cantidad	%
total sentencias	380	100
cantidad de causas homologadas	273	71,8421053
cantidad de causas homologadas despidos	102	26,8421053
cantidad de causas homologadas accidentes	176	46,3157895
cantidad de causas homologadas varias		
cantidad sentencias	106	27,8947368
cantidad sentencias despido	21	5,52631579
cantidad sentencias accidentes	30	7,89473684
cantidad sentencias varias	40	10,5263158

total sentencias despidos	123	
total sentencias homologadas despido	102	82,9268293
total sentencias accidentes	206	
total sentencias homologadas accidentes	176	85,4368932

6° Cámara del Trabajo

	cantidad	%
total causas	406	100
cantidad de causas homologadas	263	64,7783251
cantidad de causas homologadas despidos	87	21,4285714
cantidad de causas homologadas accidentes	173	42,6108374
cantidad de causas homologadas varias	4	
cantidad sentencias	143	35,2216749
cantidad sentencias despido	33	8,12807882
cantidad sentencias accidentes	42	10,3448276
cantidad sentencias varias	47	11,5763547
total sentencias despidos	120	
total sentencias homologadas despido	87	72,5
total sentencias accidentes	215	
total sentencias homologadas accidentes	173	80,4651163

- **Conclusiones parciales**

Del análisis de los datos globales de estas cuatro Cámaras que sirven de muestra puede concluirse en que:

➤ La cantidad de sentencias emitidas en estos cuatro meses abarcados ronda las 385 promedio y es bastante homogénea, no presentando gran diferencia una cámara de otra en cuanto a cantidad de sentencias emitidas. Si se multiplica

ese número por tres (tres cuatrimestres) y por siete (cantidad de Cámaras) se obtiene un número de 8095 sentencias, lo cual es significativamente menor al número de cantidad de resoluciones brindados por el JuFeJus. Esto puede deberse a que el periodo utilizado tiene la feria de julio, con lo que existen 10 días hábiles menos, o que la muestra no sea del todo representativa y haya que considerar la totalidad para dar con ese dato preciso. De cualquier modo este punto no es trascendental para el objetivo de este estudio

➤ El porcentaje total de causas homologadas presenta un promedio de un 61% de la totalidad de las causas, incluyendo ejecuciones, cuotas sindicales y causas diferentes a los despidos y a los accidentes laborales.

➤ Salvo en la 3° Cámara la mayoría de las homologaciones se refieren a causas de accidentes y enfermedades laborales en una relación de 65 homologaciones cada 100 causas resueltas. Le siguen las homologaciones por despido en un 33%, y el resto a las demás causas. En la 3° existe una paridad entre la cantidad de causas homologadas por despido y por accidentes y enfermedades.

➤ En promedio tan sólo el 30% de las causas por despido y accidentes o enfermedades laborales terminan en “sentencia pura”, y casi el 70% se resuelve por homologación de convenio, coincidiendo con los datos de JuFeJus. Se recuerda que a las sentencias que resuelven el fondo de la causa por despido y accidentes o enfermedades laborales y que generalmente siguen a una audiencia de vista de causa al efecto de este estudio las denominamos “*sentencias puras*”.

➤ Pero desagregando el dato anterior, en el caso de los despidos el 73% se resuelve por homologaciones, mientras que en el caso de los accidentes el 81% de las causas se resuelven por homologación. Como contra partida sólo el 19% de las causas de accidentes o enfermedades laborales terminan con una “*sentencia pura*”

5) Datos empleo Gran Mendoza

Según datos del Indec desde 2006 Mendoza pasó de tener una tasa de desempleo del 7,2% a tener una tasa de desempleo del 3,4% para el tercer trimestre del 2015, con fluctuaciones entre esos dos puntos temporales, pero siempre dentro de ese rango, lo cual implica un incremento de más de 100 mil personas al mundo del trabajo en ese periodo. Estos datos son reafirmados por la evolución de trabajo registrado según SIPA (Sistema Integrado Previsional Argentino), variable de innegable validez ya que asienta los datos de quienes se sumaron formalmente y sobre los que los empleadores tributan, y rara vez estos pagarían aportes por alguien que no esté trabajando efectivamente en sus empresas. Esto demuestra una tasa de desempleo baja, mantenida durante todo el periodo analizado, lo cual supone una necesaria menor conflictividad laboral, siendo una hipótesis bastante aceptable de que esa variable debería haberse visto



reflejada en por lo menos una conservación de la cantidad de demandas laborales, lo cual no ocurrió según lo anteriormente analizado. Por ello las causas de dicho incremento deben buscarse en otras variables.

6) Datos de Siniestralidad

Según la Superintendencia de Riesgos del Trabajo a nivel país se ha registrado en la etapa analizada un descenso permanente y significativo de la siniestralidad⁵. O sea todos los años hay menos casos registrados de accidentes o enfermedades laborales. Resulta un dato curioso, atento que en general no se han observado medidas concretas, profundas y reales de prevención, así como indica este trabajo las ART han incrementado significativamente la cantidad de casos que rechazan y discuten en sede judicial. De todos modos este también es un punto a seguir desarrollando a fin de evaluar el modo en que las ART trasladan sus costos al sistema de Obras Sociales o al sistema Público, mediante el rechazo de coberturas sin justificación, y luego trasladan sus costos también al sistema judicial

7) Interrelación de los datos analizados

Vinculando las variables advertidas en la serie histórica de JuFeJus, las conclusiones arribadas estudiando los datos que surgen de estudiar las resoluciones emitidas por las Cámaras elegidas al azar durante un cuatrimestre y los demás datos disponibles se puede concluir en que:

- En primer lugar, de la interrelación entre la primer variable (cantidad de causas ingresadas/año) con la tercer variable (considerando la cantidad de homologaciones/año) puede concluirse en que existe una relación directamente proporcional entre el incremento de la tercera con el incremento de la primera (Grafico n° 5). O sea mientras más homologaciones tienen lugar mayor cantidad de demandas ingresan al sistema. En el caso estudiado en un periodo de 9 años se pasó de sólo un 24% de causas resueltas mediante convenios homologados sobre despidos y accidentes (sin incluir ejecuciones, cobro de cuotas de obras sociales, u otras) en el 2006 a alcanzar el 75% de las sentencias en el 2014 y la cantidad de causas ingresadas por año entre un punto y otro fue incrementada en un 75%. Recuérdese que ese número es mayor en el caso de las causas por accidentes y enfermedades laborales las cuales son resueltas en más de un 80% de los casos mediante acuerdos entre partes.

⁵ <http://www.srt.gob.ar/index.php/2015/09/28/se-presentaron-las-cifras-oficiales-de-la-siniestralidad-laboral-en-argentina-del-ano-2014/> Resulta curioso observar que esta publicación remite a un anuario que ha sido borrado de la página Web.

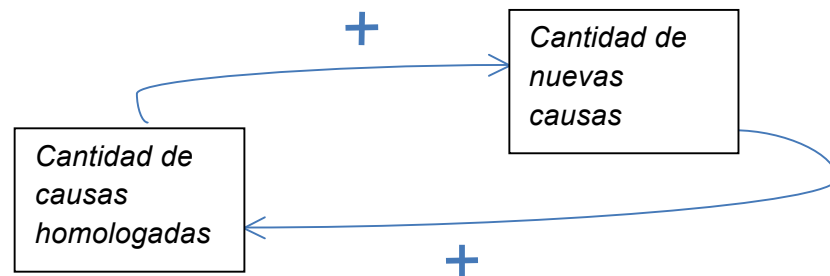


Grafico n° 5: Relación directamente proporcional entre el incremento de homologaciones sobre la cantidad de causas homologadas.

- Resulta curioso observar el comportamiento de la cantidad de causas resueltas (segunda variable) frente a la cantidad real de sentencias que resuelven el fondo de lo planteado que se dictaron durante todo el periodo (tercer variable) ya que estas últimas prácticamente no se incrementaron durante esos 9 años, manteniéndose entre 2762 en el año 2006 y 2683 en año 2014. En los años intermedios la cantidad de sentencias puras fue de 3459 en el año 2007, 3608 en el año 2008, 3696 en el año 2009, 2311 en el año 2011, 2304 en el 2012 y 2075 en el año 2013, demostrando incluso una disminución de la cantidad en la mayoría de los años. Esto quiere decir que la totalidad del incremento de causas resueltas se debe en forma íntegra a sentencias que no resuelven el fondo de cada causa sino que homologan acuerdos entre partes.

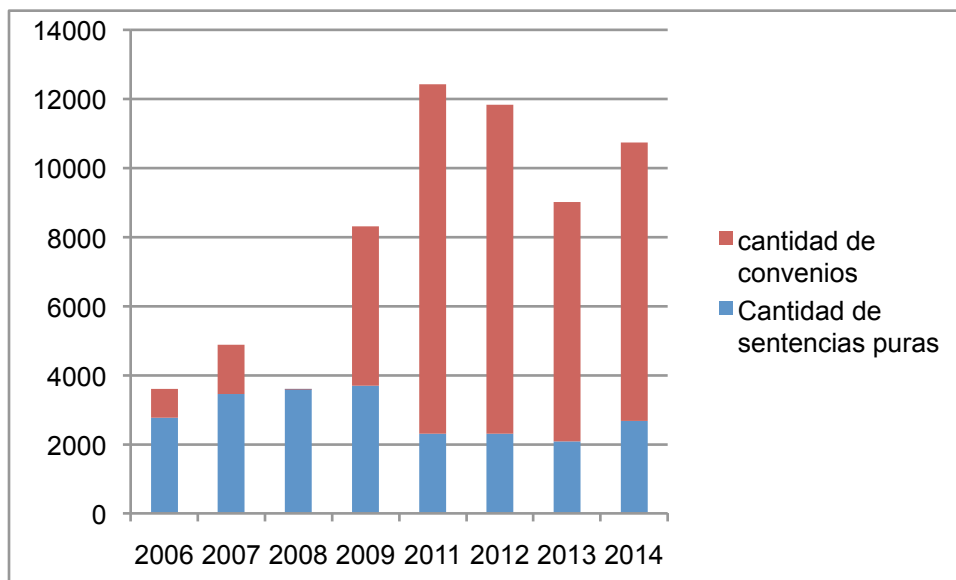


Gráfico n° 6: Entre 2006 y 2014 se verifica una conservación de la cantidad de sentencias puras (incluso una leve reducción) y un significativo incremento de la proporción y cantidad de convenios homologados. También se percibe una merma de la cantidad de sentencias.

- Relacionado con lo anterior, vale la pena vincular la primer variable con la segunda y podemos observar que por año ingresa el doble de causas de las que el sistema resuelve. Mientras ingresan 20 mil causas se resuelven algo así como 10 mil, quedando 10 mil sin resolver por año. Podemos entonces definir una tasa de acumulación de causas de 10 mil causas año. Claramente ese dato marca el nivel de saturación creciente del sistema, destinado al colapso seguro.

- Por otro lado, si bien no es un dato disponible en la base de JuFeJsu ni surge de otra base pública, de la experiencia personal de cualquier operador en el sistema de Justicia Laboral o de la verificación de cualquier causa que se tome al azar en los listados del jus.mendoza puede advertirse que los procesos duran por lo menos entre dos y tres años y que las Cámaras fijan fechas de vista de causa a un año o más desde el momento en que se decreta su realización.

- Asimismo puede verificarse que las ART y las empleadoras demandadas acuerdan con los actores por lo menos luego de las pericias y en la gran mayoría de los casos al momento previo de celebrar la vista de causa luego de años de proceso.

- Surge también de la experiencia de los operadores jurídicos que las Cámaras tienden a promover la realización de acuerdos, especialmente luego de presentadas las pericias o en el momento previo de realizar una audiencia de vista de causa, incluso mediante la anticipación de supuestos criterios jurisprudenciales,



descartando el pago de intereses, multas y rubros enteros, amenazando al trabajador con ser cargado en costas, lo cual resulta favorable a la parte demandada, sobre todo teniendo en cuenta el tiempo transcurrido anteriormente señalado. Esta percepción queda confirmada con los datos anteriormente analizados.⁶

8) Conclusiones provisionarias

- Lo contundente de los números analizados permite considerar que el sistema judicial laboral en la Provincia de Mendoza ha avanzado, además de hacia su colapso, hacia su privatización. La Justicia del Trabajo y el Orden Público Laboral están pasando a ser meramente residual. Estamos en presencia de un sistema que en lugar de tener presente la desigualdad negocial de las partes en el proceso promueve conciliaciones que ponen a empleador o ART en paridad negocial con el/la Trabajador/a. No tiene en cuenta que que mientras las ART y una parte significativa de los empleadores se sientan a negociar luego de varios años de litigar, sobre prestaciones que no tienen la menor posibilidad de ser rechazadas en sede judicial o sobre causas de despidos claramente arbitrarios o deudas que debieron haber sido cumplidas en tiempo oportuno sin causa que

⁶ Es importante considerar que incluso el Poder Judicial Provincial incorporó en el periodo analizado la “Medicación Laboral”, que en realidad no es otra cosa que un refuerzo a forzar al trabajador a conciliar del modo descrito, actuando incluso fuera del marco de la mediación. La propia página de la Corte Suprema de Justicia de la Nación <http://www.cnaj.gob.ar/cnaj/docs/mendoza.jsp> (atento a que no hay mayor información en la página del Poder Judicial Provincial) indica que en Mendoza existe Cuerpo de Medidores actúa **“en las audiencias, como conciliadores, y a diferencia de lo que ocurre en la mediación, están facultados a realizar propuestas de solución, actuar como agente de realidad y dar a conocer a las partes elementos objetivos de la causa, como la jurisprudencia y doctrina vigentes. Las técnicas procedimentales y/o comunicacionales son comunes a todos los métodos de resolución de conflictos y serán utilizadas de acuerdo a la conveniencia, en cada caso. La audiencia requiere la comparecencia personal de las partes que litigan porque, si existe acuerdo, será producto de su libre decisión, asesorada por los profesionales que la patrocinan o representan. Es importante que al comienzo de la audiencia el mediador se explique a las partes en qué consiste la nueva metodología, a fin de obtener un consentimiento informado de las mismas respecto a su participación en las audiencias que realizan los integrantes del Cuerpo de Mediadores. Esta intervención se producirá en cualquier momento procesal que lo considere necesario el juez o lo soliciten las partes, antes de la audiencia de vista de causa en una audiencia a realizarse en el tiempo que el Tribunal lo disponga antes de la vista de causa, y la segunda una hora antes, EN LAS QUE SE INTENTARÁ NUEVAMENTE LOGRAR EL ACUERDO DE FONDO, con la participación de los integrantes del referido Cuerpo.”** (el resaltado es agregado).

justifique la mora, logrando un financiamiento de su crédito a una tasa de interés muy baja o incluso logrando que la presión de las propias Cámaras logre la renuncia de los intereses, multas o rubros enteros por miles de pesos. Como contraparte se encuentra el trabajador que ha sufrido un daño en su salud, que en muchos casos tiene dificultades para seguir trabajando, que en la mayoría de los casos pierde su sustento vital para él y su familia, no pudiendo ingresar al sistema de trabajo registrado, afectando incluso sus relaciones interpersonales, esperando luego de años de litigio, con la incertidumbre que las propias Cámaras le transmiten sobre la procedencia de su reclamo, amenazando con imponerle costas por los rubros que no procedan, con la expectativa de una tasa de interés que no sólo no cubre la mora sufrida sino que ni siquiera palia la disminución del valor de lo reclamado por la inflación existente desde hace años en nuestro país.

- Claramente esta situación inequitativa, injusta e inconstitucional es más visible en el caso de las ART. Como se señaló, el 81% de las causas que se resuelven sobre accidentes y enfermedades inculpables terminan en convenios homologados luego de por lo menos dos años de litigios, insumiendo la mayoría de los recursos de Tribunales. Las ART no sólo trasladan sus costos financieros, de prevención (que debería ser el verdadero eje del sistema) y de cobertura a los trabajadores que se ven obligados a reclamar en la Justicia sino que lo traslada a todos los contribuyentes, quienes sostienen el sistema judicial, el cual por el incremento de las demandas que ingresan por año por el proceder de las ART se desborda, colapsa y deja de atender eficientemente las causas a su cargo donde verdaderamente hay dudas sobre la procedencia de un despido, o de un rubro reclamado, o sobre la cobertura o no de una prestación que no está listada que innegablemente tiene una complejidad probatoria y de interpretación real. Las ART derivan en cataratas al poder judicial causas en las que claramente deben dar cobertura, no existiendo en la práctica posibilidad alguna de que legamente pueda abstenerse de hacerlo, tornando al sistema una estructura ineficaz e ineficiente.

- Esta situación puede verse claramente en lo ocurrido luego de dictada la reforma a la Ley de Riesgos del Trabajo a fines de 2012 que elevó los montos de las indemnizaciones a cargo de las ART. Inmediatamente se puede percibir como se vuelve a disparar la cantidad de causas que ingresan al sistema luego de una meseta de varios años (ver gráfico 1) y que tiene impacto incluso sobre la capacidad de dar respuestas del sistema, bajando la cantidad de causas que se resuelven (ver gráfico 2 y 6)

- Existe un flujo de retroalimentación positiva en el sistema analizado, mientras más se tiende a resolver promoviendo la conciliación y debilitando la protección de los Derechos de los y las Trabajadoras se incrementa la cantidad de nuevas demandas por incumplimientos de parte de las ART y de los empleadores, quienes trasladan sus costos al sistema judicial y al/a la Trabajador/a, encontrando en el Poder Judicial un fiel aliado a sus intereses y a obtener financiamiento a escaso costo. Pero esto es más significativo en el caso de las ART que tienen un



peso significativo en el sistema, ya que por lo menos el 65% de las demandas que ingresan son por accidentes y enfermedades laborales. O sea el sistema que debería avocarse en la relación primaria del trabajo que es empleador/trabajadora o trabajador, termina insumiendo más de la mitad de sus recursos a blindar el negocio de las ART. Esto tiene un impacto negativo también en las pequeñas y medianas empresas que deben pagar impuestos y primas para sostener un sistema de cobertura completamente ineficiente que hace que cuando ocasionalmente vaya a litigar por algún despido, o a causas de algún reclamo inventado (que como hemos visto son la minoría y no es causa del colapso del sistema pero pueden existir) va a tener una justicia colapsada que no va a garantizarle llegar a la verdad real y demostrar la inexistencia del vínculo laboral o resolver rápidamente el conflicto, generando gastos financieros innecesarios. Debe considerarse que desde la creación del sistema de Riesgos y especialmente en el periodo analizado la alícuota de la cobertura de ART se ha duplicado, incluso aumentando con especial fuerza para las pequeñas y medianas empresas.⁷

- Otro dato interesante es el que marcáramos anteriormente de que según, la Superintendencia de Riesgos, habría bajado progresiva y marcadamente la siniestralidad. O sea que mientras han habido menos accidentes y enfermedades se han multiplicado de manera significativa la cantidad de demandas judiciales por enfermedades y accidentes que ingresan al sistema, provocando su saturación. A la vez el funcionamiento mismo del sistema les permite a las ART trasladar sus costos al poder Judicial de Mendoza a tasas de interés bajísimas mientras opera en el mercado con tasas de interés financieras mucho más rentables y aprovechables.

- En este estado de cosas vale la pena, entre otras consideraciones, preguntarse ¿Por qué no se fijan fechas de vistas de causas en forma inmediata o a un par de meses de peticionado? Si al fin de cuentas el 75% de las causas no llegan a vista de causa (81% en el caso de las ART) y se arreglan en conciliación ¿Para qué esperar uno o dos años generando mayor pérdida del poder adquisitivo del/de la Trabajador/a?

Vale la pena tener presente que esta grave situación analizada se ha dado en un contexto de una clara mejoría de los derechos de los trabajadores, de disminución del desempleo, e incluso de disminución significativa de la siniestralidad y aumento de la cobertura, pasando de 6.500.000 trabajadores cubiertos en el 2006 a 9.332.220 en 2016 a nivel nacional⁸. ¿Qué ocurriría si el sistema como está se enfrenta a una crisis social, de empleo y de cobertura real,

⁷ Según estudio sobre las alícuotas

http://biblioteca.srt.gob.ar/Publicaciones/2012/alicuotas_evol.pdf

⁸ http://www.srt.gob.ar/images/pdf/Memoria_Anual_2014.pdf



donde se incremente la demanda social por sobre la capacidad del sistema para dar una respuesta mínima? Mejor ni pensarlo.

- Las Cámaras Laborales se han convertido en verdaderas escribanías de las ART y las grandes empresas, desprotegiendo los derechos de los/as trabajadores/as, colapsando el sistema, desviando la finalidad para las que fueron creadas y existen: Proteger los derechos de los trabajadores rompiendo la desigualdad real que existe en la relación trabajador/empleador. El sistema se ha burocratizado, ha perdido su razón de ser. En el desorden y colapso en que se encuentra el sistema gana el que está más organizado, quien más puede planificar y quien puede esperar: Grandes empresas y ART. A costa de la comunidad y de los sujetos que el sistema debería proteger, y especialmente del bolsillo de las pequeñas y medianas empresas.

IV.- PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO

Descripto el estado en que se encuentra el sistema y analizadas las reales causas de esa grave situación procederemos a efectuar un marco de propuestas de mejoramiento del sistema, resultando una base a discutir hacia el futuro.

1) OBJETIVOS

El objetivo central de este trabajo es proponer mecanismos que permitan *eficientizar el aparato o sistema jurisdiccional de las Cámaras del Trabajo* y para ello, entendemos que debemos proponernos:

- a) Desalentar la litigiosidad;
- b) Abreviar instancias;
- c) Optimizar los recursos existentes;
- d) Economizar recursos;
- e) Uniformar criterios de cámaras;
- f) Proteger y capacitar al personal;
- g) Revalorización de la autoridad del Juez del Trabajo;
- h) Materializar el Orden Público Laboral.

2) ACCIONES ESPECÍFICAS

A fin de concretar estos objetivos hemos elaborado una serie de herramientas que creemos de gran eficacia, realismo y coherencia, sin perjuicio de todas aquellas que surjan del diálogo que esta presentación persigue entre todos los actores involucrados y de la voluntad final de los Magistrados intervinientes.

a. Pautas de planificación con base estadística

Entendemos que el rol del Juez no es ni puede ser resolver cada caso aislado como si no tuviera conexión con el resto de los casos que caen bajo su competencia. En este sentido existe un principio de cumplimiento obligatorio para todos los operadores del sistema judicial laboral: “La Justicia Social”

Esta obligatoriedad surge de nuestro sistema de Derechos Humanos Constitucionalizados y de nuestra propia legislación.

Su contenido no se agota en la garantía de los derechos de un trabajador, o de un grupo de trabajadores, sino en judicializar decisiones que

tiendan a mejorar la justicia social de todo el grupo social, poniendo especial énfasis en llevar a resoluciones judiciales que no sólo resuelvan casos particulares sino que tenga en vista el conjunto de casos que son traídos a su entendimiento, analizando la trama que los une y les da realidad social.

El juez debe dejar de ser “un actor de reparto” en reyertas individuales para transformarse “en el protagonista del proceso” de forma tal en que su decir impacte en muchos otros tantos casos.

Además debe estar en la conciencia del sentenciante la trascendencia social que su decisión conlleva pues, su proceder generará incentivos y desalientos que repercutirán en la dinámica de su propia Cámara.

Para que la Constitución y las Leyes se cumplan debe el juez buscar soluciones que consideren la totalidad de los casos que debe resolver, estos son una muestra cierta de lo que socialmente está ocurriendo fuera de su edificio, los elementos los tiene al alcance de su mano.

Se propone **la identificación de los tipos de procesos, objetos procesales y litigantes mediante su carga y análisis estadístico.**

Esta modalidad permitiría verificar las reiteraciones de incumplimientos a la legislación vigente por parte de algunos empleadores y de algunas ART que sobrecargan el sistema. De este modo, definido los tipos de procesos que mayor incidencia tienen en el total de expedientes (por ejemplo, 60% Accidentes y enfermedades, 30% Despidos y 10% Reclamos salariales), establecidos cuales son los objetos procesales que dentro de cada tipo de proceso se repite (por ejemplo, trabajo en negro, despidos con causa, despidos de trabajadores en blanco sin expresión de causa o con expresión de causa insuficiente, tipos de lesiones cubiertas por el sistema de ART, lesiones de cobertura discutida, rubros demandados, etc.) y, por último, agrupar quienes son los litigantes y abogados que en esa globalidad de procesos participan, incluyendo un entrecruzamiento de datos de estos últimos con respecto a las otras dos categorías (por ejemplo, una misma ART sobre dos o más tipos de demandas por Accidentes y enfermedades). Asimismo resultaría interesante agregar otros factores para analizar como pueden ser los montos y fechas demandados y los montos y fechas de los acuerdos posteriores.

Identificar cuáles son las causas que en mayor medida están ingresando o acumulándose, es un dato de la realidad que le permite al Juez tomar



decisiones que tiendan a avocarse a resolver de una manera más eficiente el total de las causas a su cargo, evitando ser burlado con la focalización de cada causa por separado mientras las empresas si evalúan a modo de costo/beneficio global el modo en que atienden o no los reclamos laborales tanto en la instancia pre judicial como judicial.

Esta propuesta busca una gestión inteligente de la Magistratura, impidiendo que se desvirtúe la autoridad del juez frente a litigantes que traen conflictos a la justicia que podrían resolver extrajudicialmente o estableciendo estrategias judiciales especiales para alguna categoría de proceso en particular y, de este modo, reducir la litigiosidad o demoras en esa categoría procesal que al tener rasgos comunes permite resolver o encauzar en forma similar o uniforme, dando mayor seguridad jurídica, acortando los plazos.

En el caso de la última clasificación por litigantes (pudiendo sumarse la de los montos de acuerdo) podrán permitir asimismo la posibilidad de advertir posibles casos de fraude laboral o de conductas litigiosas o temerarias que afectan la administración de justicia, o simplemente son vehículo de conductas corruptas.

Consideramos que este sistema de gestión estadístico podría ser llevado a cabo sin necesidad de mayor personal, aprovechando el sistema de ingreso de demandas, buscando mecanismos de carga simples que no demoren la presentación de demandas, previa capacitación del personal.

Entendemos que aunque esta modalidad no pueda ser incorporada en su totalidad con precisión, habida cuenta de que puede llegar a exigir la aplicación de sistemas informáticos más complejos o de personal capacitado, para comenzar podrían elegirse parámetros muy generales -pero indicativos- de los grandes números de cada tribunal, proyectando su ampliación progresiva y sistémica en el corto y mediano plazo.

En un inicio bastaría con que al ingresar cada expediente a la Cámara se asienten en una planilla Excel de escasa complejidad dos o tres datos para luego poder filtrarlos e ir sacando conclusiones. Si se demostrara eficacia y eficiencia en el empleo de este sistema estadístico seguramente será más fácil reclamar recursos para su adecuación informática integral.

Por todo lo dicho consideramos que este tipo de herramienta de gestión no exige la incorporación de nuevos recursos ni la aplicación mediante la toma

de decisión de la Suprema Corte Provincial, sólo bastaría con que una buena cantidad de Jueces se pusieran de acuerdo y la pusieran en marcha.

Por último la información obtenida debería ser remitida por intermedio de la Suprema Corte al Poder Ejecutivo y Legislativo y a organismos como la Superintendencia de Riesgos del Trabajo o el Ministerio de Trabajo de la Nación, para su consideración a la hora de encarar reformas legislativas, administrativas o encarar acciones preventivas por las autoridades correspondientes.

Este punto desarrollado anteriormente debe ser tenido en cuenta al leer los puntos que a continuación se detallan.

b. Aplicación de una Tasa de Interés adecuada y protectoria y determinación del crédito laboral al momento del dictado de la sentencia.

Resulta evidente que nos encontramos en una realidad económica que tiene como dato indiscutible el permanente aumento de precios y una consecuente desvalorización de la moneda que afecta el poder adquisitivo de los trabajadores. Esta situación trae aparejada una pérdida significativa del valor del crédito laboral a medida que transcurre el tiempo.

Tal y como señaláramos, si un proceso laboral en promedio llega a durar de 3 a 4 años, es evidente que el crédito del trabajador despedido (o cuyas prestaciones por accidente o enfermedad profesional no han sido cubiertas) va a sufrir una merma significativa, generando una desigualdad hasta con los mismos trabajadores de su idéntica categoría que prestan tareas idénticas en ese mismo momento.

Entendemos que este aspecto debe ser abordado desde dos lugares.

En primer lugar debe ser generalizada la determinación del crédito laboral (en tanto crédito alimentario) al momento del efectivo pago. Al existir en nuestro país un sistema de paritarias permanentes la propia realidad laboral nos brinda una herramienta simple y adecuada al comportamiento económico actual. Este modo de valuar el crédito laboral resulta en la actualidad de una simplificación extrema, basta con consultar por la página de internet del Ministerio de Trabajo de la Nación o de cualquier sindicato cuáles son las escalas actuales como para determinarlas al momento de sentenciar o controlar la legalidad los convenios celebrados previo a su homologación. Esto



puede institucionalizarse a través de acuerdos que las Cámaras pueden celebrar con el Ministerio de Trabajo de la Nación o los diversos sindicatos para que mensualmente o cada seis meses estas instituciones remitan informes sobre dichas escalas a cada Cámara para su aplicación directa.

Esta modalidad puede ser perfectamente aplicada de oficio para los créditos provenientes de prestaciones legalmente establecidas no pagadas por las ART en tiempo oportuno o con la general aplicación de oficio del RIPTE correspondiente según Legislación vigente.

En segundo lugar debe establecerse una tasa de interés uniforme y realista que permita compensar al Trabajador de la imposibilidad de haber obtenido el pago de lo que le correspondía cobrar por mandato legal por el incumplimiento indebido del trabajador o ART en tiempo oportuno. Establecida la inconstitucionalidad de oficio en cada caso de la Ley 7.198 y su modificatoria 7358, siguiendo la jurisprudencia de la Corte provincial, restará buscar una Tasa lo suficientemente alta como para satisfacer el objetivo de resguardar el valor económico de lo que deba percibir el trabajador, considerando lo que dejó de rendir ese dinero en su poder mientras fue retenido ilegalmente por el empresario. Proponemos aplicar la Tasa de interés más alta existente en el mercado bancario y financiero para asegurar el derecho alimentario del trabajador en la misma medida por lo menos que lo que se retribuyen los activos de ese tipo.⁹

Vale la pena destacar que esta posibilidad incluso encuentra justificación normativa en el art. 552. del nuevo Código Civil y Comercial que establece *“Intereses. Las sumas debidas por alimentos por el incumplimiento en el plazo previsto devengan una tasa de interés equivalente a la más alta que cobran los*

⁹ Vale la pena destacar la Jurisprudencia actual de la 2° Cámara Laboral en tanto aplica una tasa más favorable a los créditos del trabajador resultante de la sumatoria de la tasa nominal anual, del interés para préstamos personales con libre disponibilidad (autos 45.380 “Olguín... c/ La Caja ART S.A. p/ Acc.” ; n° 44510 BASOALTO, MARCELO CARLOS C/ FEDERACION SIND. UNIDOS PETRO., E HIDROCARBURIFEROS DEL ESTADO Y OTS P/ despido y n° 45240, AGUIAR, GRACIELA CLOTILDE C/ FEDERACION SIND. UNIDOS PETRO., E HIDROCARBURIFEROS DEL ESTADO Y OTS”, entre otras)



bancos a sus clientes, según las reglamentaciones del Banco Central, a la que se adiciona la que el juez fije según las circunstancias del caso.”

c. Aplicación del Art. 275 de la Ley de Contrato de Trabajo:

Entendemos que en la práctica habitual de la actividad judicial existe un porcentaje alarmante de procedimientos manifiestamente maliciosos que han sido normalizados por todos los operadores del sistema, tal y como detalláramos al iniciar este texto.

Abogados, empleados, funcionarios y jueces hemos aceptado como parte normal de nuestro trabajo la existencia de situaciones completamente ilegales y contrarias al orden público laboral y a la finalidad de las normas dispuestas por nuestro Congreso. Sin mayor cuestionamiento buscamos, propiciamos o forzamos acuerdos que no cuestionan las reiteradas y permanentes violaciones a todo el sistema constitucional-convencional-legal protectorio que pierde eficacia y se vuelve mero parámetro económico.

Consideramos que existen casos que son perfectamente distinguibles donde es indispensable aplicar intereses agravados conforme lo establece el art. 275 de la LCT:

*“Cuando se declarara **maliciosa o temeraria** la conducta asumida por el **empleador que perdiera total o parcialmente el juicio**, será condenado a pagar un **interés de hasta dos veces y media** el que cobren los bancos oficiales, para operaciones corrientes de descuento de documentos comerciales, el que será graduado por los jueces, atendiendo a la conducta procesal asumida.*

*Se considerarán especialmente comprendidos en esta disposición los casos en que se evidenciaren **propósitos obstruccionistas o dilatorios en reclamos por accidente de trabajo**, atendiendo a las exigencias más o menos perentorias provenientes del estado de la víctima, la omisión de los auxilios indispensables en tales casos, o cuando sin fundamento, y teniendo conciencia de la propia sin razón, se **cuestionase la existencia de la relación laboral, se hiciesen valer actos cometidos en fraude del trabajador,***

abusando de su necesidad o inexperiencia, o se opusiesen defensas manifiestamente incompatibles o contradictorias de hecho o de derecho.

*Cuando por **falta de cumplimiento de un acuerdo homologado** en sede judicial o administrativa el trabajador se vea precisado a continuar y/o promover la acción judicial, independientemente de las sanciones que tal actitud genere, dicha conducta será calificada como ‘temeraria y maliciosa’ y la suma adeudada devengará a favor del trabajador, desde la fecha de la mora y hasta su efectiva cancelación, el máximo del interés contemplado en el presente artículo”*

Como verá no se está proponiendo otra cosa que cumplir efectivamente lo que dispone la Ley vigente.

Por ello entendemos que debe establecerse una uniformidad entre las diversas Cámara de que debe ser aplicada la Tasa de Interés sancionatoria de oficio para los casos en que existan:

- 1) Despidos incausados o invocando falsa causa
- 2) No pago de salarios en tiempo y forma
- 3) No pago de prestaciones por parte de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo cuando sean legalmente incuestionables (que según nuestro criterio evaluando lo que ocurre habitualmente es en la gran mayoría de los casos)
- 4) No cumplimiento de acuerdos Homologados
- 5) Existencia de actitudes fraudulentas en la relación laboral o durante el proceso

De este modo consideramos que se desalentaría la actual tendencia de los empleadores y ART de esperar a ser demandados, especulando llegar hasta la vista de causa, luego de 3 a 4 años de proceso probatorio para efectuar ofertas reducidas, eliminando rubros enteros, sin aplicar intereses adecuados, logrando acuerdos ilegales que afectan el derecho del trabajador en forma sistemática, a la vez que se lograría disminuir la litigiosidad que el actual sistema fomenta.

Esta propuesta alcanzaría un éxito significativo si se combinara con la propuesta del punto a. Si se pudiera tener un panorama general de cuáles son los incumplimientos legales reiterados y graves cometidos por un mismo empleador o ART podría aplicarse con claridad la sanción del 275 ya que su conducta es

directamente violatoria de la justicia social y de la paz social, poniendo en riesgo no solo la salud y economía de una importante cantidad de trabajadores sino que además genera un gasto público elevadísimo para financiar su actividad económica violatoria en forma sistemática de los derechos laborales de la comunidad, además de generar una sobre carga de trabajo en los empleados del Poder Judicial que genera un evitable malestar y pérdida de la dignidad y calidad de vida en su trabajo.

d. Cumplir con el Art. 51 del Código Procesal Laboral Provincial: Sólo puede existir una única audiencia de conciliación:

La actual modalidad de disponer en forma ilimitada y de modo discrecional (especialmente previo a celebrarse la Vista de Causa) audiencias de conciliación va en contra de los derechos de los trabajadores y de la eficiencia misma del sistema.

La única audiencia de conciliación estipulada en el Código de Procedimiento es la que se fija al momento de dictar el auto de sustanciación de la causa. Esto tiene un fundamento claro y protectorio desde los derechos del trabajador y desde la eficacia de la posibilidad de conciliar a la vez que establece una instancia de conciliación que permita arribar a un acuerdo entre las partes permitiendo al empresario resolver el conflicto sin necesidad de arribar a una sentencia que pueda ser ruinosa para sus intereses. Establecer una única audiencia de conciliación es un incentivo para que tanto el empleador, la ART como el trabajador busquen conciliar sus intereses, de lo contrario para todos, y especialmente para los dos primeros, siempre será mejor esperar a la próxima audiencia de conciliación (o mediación), cercana al fin del proceso.

Este aspecto es especialmente tenido en cuenta por los empresarios, y sobre todo las ART, a la hora de evaluar el monto y la oportunidad de hacer el ofrecimiento, aún al momento de la producción del despido o del hecho dañoso. Tal y como lo dijimos anteriormente, si el costo a pagar es menor en un futuro, y puedo conciliar de cualquier modo y sin mayor control judicial (de hecho muchas veces con el favorecimiento del sistema judicial), el empresario preferirá esperar, achicar la deuda con el paso del tiempo ya que, por regla, tiene mayor capacidad económica que el trabajador y tiene perfectamente calculado cuánto le saldrá esperar a llegar a la vista de causa para acordar a bajo costo.



Del otro lado, el trabajador tiene menor capacidad económica, está más urgido por obtener el crédito laboral y tiene en cuenta el tiempo a esperar para llegar a un acuerdo, todo lo cual tiene un doble efecto.

Este cuadro de situación genera un incentivo inicial del trabajador (al momento del despido o del accidente por ejemplo) de acordar por cualquier cosa, resignando créditos que legalmente son indiscutibles ya que su expectativa es la de esperar más de 3 años para tener una respuesta o un ofrecimiento algo superior (pero siempre significativamente menor al legalmente establecido). Este incentivo a acordar resignando más de lo debido se mantiene a lo largo del proceso y se ve cristalizado generalmente al momento de la Vista de Causa, cuando se le impone una (o dos o tres) audiencia de conciliación no prevista en el Código Procesal Laboral en la que se propician acuerdos en el mejor de los casos (en muchos otros funcionarios judiciales fuerzan acuerdos haciendo manifestaciones preopinantes que, a veces frente al propio trabajador y la contraparte, desechan rubros enteros) generando una válvula de escape al empresario que contradice el principio protectorio que el sistema debería sostener como eje esencial.

Entendemos que sería muy sano para el sistema sujetarse fielmente a lo que propone el Código Procesal, estableciendo una única instancia de conciliación en la cual se deje a las partes llegar a un acuerdo sin la intervención de funcionarios judiciales o mediadores que propicien o fuercen acuerdos.

Anticipando futuras críticas con relación a que no debe eliminarse la posibilidad de acordar de las partes, debe tenerse presente que la fijación de una única audiencia de conciliación formal no quita la posibilidad de que las partes negocien y acuerden tanto antes de la audiencia como luego de ella. En cualquier momento las partes pueden presentarse con un acuerdo para su homologación, sin perjuicio de lo que señalamos en el siguiente punto.

Entonces vemos aquí nuevamente una modalidad de gestión que, no solo garantiza de mejor manera los derechos de los trabajadores, sino que permitirá reducir los incentivos que actualmente tienen los empleadores y de las ART de buscar resolver judicialmente las cuestiones laborales. Esto implicaría en el corto plazo una reducción de la cantidad de expedientes judiciales ingresados y de su complejidad procesal, reduciendo consecuentemente la burocracia judicial y la demora general de los trámites judiciales.

e. Restringir la “mediación”:



Lo dicho en el punto anterior tiene que ser complementado con una revisión del mecanismo de “mediación” vigente. La primer propuesta sería su eliminación completa ya que no es compatible con el respeto acabado del “Orden Público Laboral”, no estamos en presencia de dos partes iguales. Pero en caso de pretender su conservación sería indispensable que actúen como verdaderos “mediadores”, respetando las pautas de imparcialidad y estructura del proceso de mediación, y no actuando como “conciliadores”. Pero además, al ser materia laboral, debe encuadrar su intervención a lo señalado anteriormente y con una fuerte participación de especialistas en materia laboral que pongan sobre la mesa la protección constitucional del trabajador y condicionen a empleadores y ART a la hora de negociar, renunciando a la pretendida “neutralidad” que el sistema de mediación laboral presenta en la actualidad. Pero sobre todo debe eliminarse la práctica de forzar acuerdos bajo amenazas contra el trabajador de perder rubros, multas, intereses o de ser cargado en costas, práctica muy habitual tanto de funcionarios judiciales como de “mediadores” que actúan más como conciliadores forzosos que como mediadores reales.

Asimismo vemos con total desagrado que se incorporen nuevos mecanismos o etapas conciliatorios, como por ejemplo la instancia de conciliación obligatoria en forma previa a ingresar la demanda o el pase por comisiones médica que claramente establecen mayores dificultades y demoras en la obtención de justicia.

f. Control y Rigidez gradual de los convenios previa homologación

Todos los operadores del sistema judicial laboral de Mendoza hemos normalizado el hecho de que en la gran mayoría de los casos no existe mayor control judicial sustancial de los convenios previo a su homologación judicial.

Por lo general esta falta de control sustancial tiende a permitir acuerdos celebrados luego de muchos años de litigar (justo antes de la Vista de Causa) que implican la renuncia de derechos fundamentales por parte del trabajador, resignando prestaciones o créditos que le debieron haber sido pagados hace años y renunciando a los intereses que les corresponde cobrar para no ver afectada su integralidad y realidad económica.

Insistimos en que este tipo de modalidades tan flexibles favorece la litigiosidad y la judicialización de casos que debieran ser solucionados fuera de tribunales o en instancias tempranas del proceso, evitando el ingreso de expedientes o reduciéndolos a expedientes para homologación de acuerdos o



finalizando expedientes al momento de la apertura a prueba con la conciliación del art. 51 del CPL.

De este modo proponemos una modificación a la generalizada modalidad actual de promoción indiscriminada de acuerdos judiciales, que no impide la celebración de convenios pero le impone parámetros más exigentes.

El punto de partida del planteo es que no resulta de ninguna lógica equiparar acuerdos arribados extrajudicialmente, al momento que va desde la notificación de la demanda hasta la apertura a prueba, a los que tiene lugar previo a la Vista de Causa. En cada etapa se debería tener una flexibilidad diferente.

Si la expectativa tanto del empleador, la ART y el trabajador es que de iniciar o continuar un proceso la flexibilidad judicial para conciliar será cada vez menor y que la sentencia para el caso en que se verifique que se trataba de un crédito o prestación que debió haber sido cubierta por el demandado por indudable mandato legal (ver punto c.), lo cual irremediablemente traerá aparejada la declaración de oficio de maliciosa en los términos del art. 275 del CPL, el resultado será de que el empleador o la ART buscarán cumplir la Ley lo antes posible para evitar los costos de no hacerlo y el trabajador podrá ver restablecida su capacidad negocial pudiendo acceder a una verdadera justicia.

Así es que proponemos una gradual rigidez del control de los convenios por parte de las Cámaras del Trabajo, yendo de una mayor tolerancia a la eliminación de un rubro de multa, o quita de capital, o descuento de intereses y plazos para pagar en una instancia prejudicial, un mayor límite cuando el acuerdo se realice hasta la audiencia de conciliación del art. 51 inclusive, (impidiendo eliminar completamente las multas o los intereses por ejemplo, salvo casos de multas mal incorporadas a la demanda en forma evidente) y una rigidez total para acuerdo propuestos previos a la Vista de Causa.

Así deberán tornarse menos flexibles los criterios para homologar en cuanto montos, no pago de intereses, multas, plazos de pago y rubros incluidos.

Esta modalidad permitiría una mayor eficacia legal, dando un cumplimiento acabado de lo dispuesto por leyes de orden público como son las laborales y, a su vez, un mayor respeto a la autoridad del juez. Más manipulable es un juez cuando más desbordado de trabajo esté, si se satura su Tribunal pierde la posibilidad de cumplir con su rol social esencial.



Anticipando críticas que dirán que es imposible que el juez entre en el análisis de cada acuerdo llevado a su conocimiento puede responderse que como muchas tareas judiciales es importante una mayor capacitación de los auxiliares que tienen contacto con los expedientes.

Si el personal cuenta con mayores herramientas técnicas pueden definir sin mayores problemas si un convenio tiende a ser abusivo o no, según la etapa del proceso que se trate. Lo importante es descentralizar el conocimiento judicial y posicionar al juez como director del proceso y formador del personal a su cargo.

g. Facilitación de la apertura de la vía ejecutiva – incorporación legislativa de Procedimientos abreviados

El actual art. 88 del CPL establece la posibilidad de abrir una vía ejecutiva:

“Corresponde juicio ejecutivo contra los empleadores deudores de sumas de dinero y que consten en instrumento público o privado que traigan aparejada ejecución.”

Consideramos como posible la habilitación de la vía ejecutiva los casos en que se trate:

- a) despedidos sin expresión de causa;
- b) desvinculación por muerte;
- c) despido directo por falta de pago de haberes debidamente intimado;
- d) despido directo justificado en falta de trabajo o fuerza mayor, respecto de la indemnización atenuada;
- e) demanda por incapacidad absoluta y permanente acompañada de dictamen médico oficial que acredite el 66% o más.

Sin perjuicio de ello consideramos de la mayor importancia la introducción en el Código de Procedimientos una modalidad de Procedimiento abreviado similar a la estipulada en el Capítulo X del Código de Procedimiento Laboral de Santa Fe en sus arts. 121/134.

h. Eliminación de pericias contables innecesarias

A raíz del variado criterio jurisprudencial, por el cual se le imponen al trabajador cargas probatorias propias del proceso civil ha generado que los litigantes propongan pruebas o medidas que dilatan injustificadamente el proceso.

Precisamente los litigantes proponen sistemáticamente pericias contables para informar puntos ya sabidos o reconocidos o que, pueden extraerse de sitios oficiales de Internet (escalas salariales o convenios colectivos, etc.)

La admisión de dicha prueba debe ser merituada en forma rigurosa pues, este medio probatorio puede sencillamente transformarse en el obstáculo para el desarrollo acelerado del procedimiento laboral sin aportar más datos de los que pueden extraerse de las bases de datos existente en Internet y a las cuales tiene acceso el Poder Judicial.

Un ejemplo bastante frecuente es solicitarla para verificar si el demandado lleva los libros exigidos por la legislación laboral y si tiene registrado al empleado. En algunos casos se torna innecesario si el empleador desconoció la relación laboral y en otro, cuando hay reconocimiento, no es conducente si no están discutidos los montos abonados por ejemplo.

La pericia contable cobra sentido cuando se alega la existencia de registros contables o laborales que puedan echar luz a alguno de los puntos en discusión, rara vez esto ocurre. Se ofrece esta prueba por las dudas, y en general se la acepta como prueba en el auto de sustanciación sin evaluación de su pertinencia.

Es de público conocimiento para todos los operadores del fuero laboral que una buena parte de la demora existente en los trámites laborales se debe a la falta de aceptación de cargo, o no realización de la pericia por parte de los peritos designados, con la consecuente necesidad de diversas reiteraciones o nuevos sorteos con nuevas designaciones que muchas veces tienen la misma suerte negativa. Por cada designación, aceptación y emplazamiento a realizar la pericia transcurren por lo menos unos 3 meses que podrían ser evitados en la mayoría de los casos si no fueran ofrecidas a mansalva y fueran rechazadas por innecesarias en el auto de sustanciación.

Sin entrar en los motivos que pueden existir para este problema, lo cual será abordado en otro punto, proponemos la necesidad de un mayor activismo judicial al momento de controlar su pertinencia, pudiendo ser este objeto también de una mayor capacitación al personal que hace la redacción y control de los autos con criterios generales que permitan excluir esa prueba por innecesaria.

i. Convenios con Hospitales y Centros de Salud Públicos para pericias médicas



Se propone la celebración de convenios de todas las Cámaras Laborales (o la Corte Provincial) con los Hospitales Públicos de la Provincia para que se establezcan mecanismos para la determinación prejudicial de incapacidades que eximan a las partes de tener que someter el accidente o enfermedad a una pericia dentro del proceso. Esa pericia será válida salvo desconocimiento expreso y fundado de la demandada o redargución de falsedad.

En el caso de las pericias médicas también se desperdicia mucho tiempo en la designación, aceptación y realización, fracaso y vuelta a sortear, etc.

j. Eliminación de Oficios innecesarios – Adquisición de datos informáticos

Al igual que en el caso de las pericias contables se verifica en la práctica una tendencia a incorporar oficios como los destinados a obtener la información de la escala salarial vigente, nada útil para la mayoría de los procesos salvo que se discutan diferencias salariales.

Consideramos valioso el uso de internet del Ministerio de Trabajo de la Nación y una impresión de la escala actualizada, la cual puede ser impugnada por la demandada si entiende que no es la escala vigente. Especialmente puede ser dejado este punto para el momento de la liquidación de la sentencia.

Para optimizar este aspecto se podrían hacer convenios con el Ministerio de Trabajo de la Nación para su información vía mail como ya se hace para los informes de bienes de ATM o el Registro Inmobiliario.

k. Eliminación de costas a cargo del trabajador

Un aspecto que consideramos preocupante y favorable a la litigiosidad es la imposición sistemática de costas a cargo del trabajador en diversas Cámaras del Trabajo por lo que no prospera la demanda.

Dicha postura, sumada al hecho de que no se reconoce la depreciación monetaria del capital y menos aún, la mora del empleador, restan contenido económico a la sentencia, tornándose la misma en una mera declaración de derechos.

Entendemos que la imposición de costas al trabajador, tan sólo es admisible en el supuesto de mala fe o temeridad procesal; lo contrario, es adoptar una postura incompatible con los principios sentados en los arts. 14 bis, 16, 17 y 18 de la CN.

Por lo general los rechazos de multas se basan en un exceso ritual manifiesto que pueden ser modificados bajo la óptica del principio de realidad y protección efectiva más adecuado a nuestro sistema de control de Convencionalidad y Constitucionalidad.

I. Integración de las Cámaras

Un reiterado problema que existe en nuestra Justicia Laboral es la falta de integración de las Cámara a la hora de celebrar la Vista de Causa luego de haber esperado entre uno o dos años para su realización.

Este aspecto es de la mayor gravedad ya que impide la realización del último y principal acto del proceso, generando prórrogas o suspensiones que dificultan la tramitación e implican la pérdida de actos de la mayor importancia como es la notificación y comparecencia de testigos y absolventes.

Se propone la realización de acuerdos entre las cámaras que permitan la inmediata integración del Tribunal evitando así la pérdida de actos procesales o demora aún mayor en la dación de justicia. Podría existir, por acuerdo entre las Cámaras o a instancias de una acordada de la Corte, la creación de una coordinación (con el personal ya existente) para llevar una agenda única de celebración de audiencias de Vista de Causa, la licencias o ausencias inesperadas de cada día para facilitar la integración de las Cámaras.

Además esto se encuentra al límite de la constitucionalidad nuestro sistema no solo por el retardo de justicia injustificado sino que además, muchas veces la alternativa (a veces un poco forzada) es la realización de la Vista de Causa con un solo juez, con lo cual se pierde el sentido de tener un sistema de Cámara con mayor amplitud de criterio y discusión para obtener una decisión más segura y elaborada. Esta generalización contraviene lo dispuesto por el art. 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos en cuanto a la exigencia de contar con una doble instancia procesal.

Este es otro de los puntos que son considerados por las partes, especialmente por los demandados, que terminan por aumentar la litigiosidad. Es un elemento que desgasta tanto a los trabajadores como a los abogados que los representan.

m. Fijación fechas de Vista de Causa a corto plazo

Teniendo en cuenta que el 75% de las causas por despido y el 81% de las de accidentes y enfermedades laboral es terminan en acuerdo homologados, como ya fue probado, consideramos que no tiene el menor sentido fijar audiencias de

vista de causa a plazos tan largos como son uno o dos años. De sostenerse esos números deberían empezar a fijarse las fechas de las audiencias a las pocas semanas o meses de finalizado el periodo probatorio inicial, pudiendo buscarse estrategias para comenzar eligiendo aquellas causas en las que se sabe que se terminan arreglando especialmente si se trata de ART, donde claramente en la mayoría de los casos están bastante estandarizadas.

n. Innecesaridad de la liquidación post demanda y apertura de un expediente de ejecución

Es también habitual la práctica de luego de firme la sentencia remitir a liquidar el expediente a Contaduría de las Cámaras. Consideramos que este paso es absolutamente innecesario y dilatorio, debería salir la sentencia lista para ejecutar, con los montos de capital, intereses establecidos y correspondiente regulación de honorario y fijación de costas. Esto permitiría acelerar y desburocratizar la ejecución de las sentencias recaídas haciendo cumplir lo dictado por el Juez.

o. Mecanismos para acelerar la ejecución

Celebramos que desde hace unos años se hayan realizado convenios con ATM y el Registro de la Propiedad Inmueble para obtener vía on line los informes de bienes, pero entendemos que hay que dar un paso más en este sentido.

Proponemos que una vez firme la sentencia de oficio se incorporen esos informes ordenando el embargo en forma simultánea y en forma conjunta se emita orden de intervención de caja del negocio donde el trabajador haya prestado tareas.

n. Incorporación de sistemas simples de grabación de audio (o video)

Resulta común la realización de audiencias de vistas de causas por casi todas las cámaras sin la debida registración de lo que ocurre en la Sala, dando como resultado final actas donde no se ha asentado nada de lo ocurrido.

Consideramos que esta situación no solo es extramadamente grave para los propios magistrados que muchas veces no pueden recurrir a un documento, material o audio que refresque lo acontecido al momento de elaborar la sentencia, sino que afecta el derecho de las partes que al momento de interponer el recurso extraordinario (única vía recursiva habilitada) no pueden justificar lo acontecido en la audiencia, dando lugar a posibles arbitrariedades evitables.



Por ello, comprendiendo lo engorroso que puede resultar una transcripción de todo lo hablado, entendemos que los medios técnicos hoy en día son lo suficientemente económicos y adecuados como para grabar el audio y hasta la imagen de todo lo acontecido, brindando mayor transparencia y previsibilidad a todo el sistema.



IV.- CONCLUSIÓN

Estamos convencidos de que la aplicación sistemática, mayoritaria por los jueces y con rigidez en cuanto a los objetivos planteados (no así de las herramientas que pueden ser flexibilizadas para conseguir esos objetivos) tendría resultados en pocos meses, generando un incentivo inmediato de arreglar los créditos laborales evitando la instancia judicial o brindar las prestaciones legales que corresponden a las aseguradoras, reduciendo la burocracia administrativa y la acumulación de expedientes.

Entendemos que este camino debe ser transitado por todos los actores en juego, estudiantes, empleados, funcionarios, abogados y peritos, pero entendemos también que el actor principal para tomar decisiones que vuelvan en realidad este nuevo sistema de gestión es el Juez del Trabajo, eje de la protección de los derechos del/de las Trabajador/as.

Es por ello que consideramos que para alcanzar los objetivos propuestos y operativizar la acciones señaladas debe existir un acto formal en el que los/as jueces/zas definan el conjunto mecanismos, pautas e interpretaciones mediante la firma de un acta pública y fundada que permita otorgar seguridad jurídica a todos los operadores del sistema, especialmente al sujeto de *“preferente tutela constitucional”*: el/la Trabajador/a.