XXVIII Congreso Nacional de Derecho Procesal

San Salvador de Jujuy, 10 al 12 de septiembre de 2015

Ponencia General

Comisión 4: Jurisdicción Protectoria

EFICACIA DE LA JUSTICIA LABORAL[1]

por **LEONARDO A. LUBEL**

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La puerta de ingreso al proceso laboral. 2.1. El subsistema nacional de la conciliación previa y obligatoria. 2.2. Debate acerca del valor de los acuerdos conciliatorios celebrados ante el SECLO. 3. Las notificaciones electrónicas. 4. Los sistemas cautelares. 4.1. El subsistema de la prueba anticipada. 4.2. Las medidas precautorias. 4.3. El caso particular del art. 66 de la L.C.T. 4.4. La medida cautelar innovativa. 5. La competencia en materia de accidentes o enfermedades de trabajo. 6. El artículo 71 de la Ley 18.345. 7. Los títulos ejecutivos especiales de formación por el acreedor y los procedimientos abreviados. 7.1. Provincia de Buenos Aires. 7.2. Provincia de Santa Fe. 7.3. Provincia de San Luis. 7.4. Provincia del Chaco. 8. Otras falencias del sistema. 8.1. La cantidad de juzgados vacantes. 8.2. La excesiva cantidad de expedientes por juzgado. 8.3. Los litisconsorcios pasivos. 8.4. La falta de capacitación de los operadores para la producción y valoración de los medios de prueba relacionados con las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones. 8.5. Los exámenes de diagnósticos complementarios para la realización de las pericias médicas. 8.6. La creación de la Cámara Federal y Nacional de Casación del Trabajo y la Seguridad Social. 8.7. La derogación de la obligatoriedad de los fallos plenarios. 8.8. Las demoras en el desarrollo de la ejecución procesal forzada. 8.8.1. El Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL). 8.8.2. El efecto suspensivo del recurso de apelación contra la sentencia definitiva. 8.8.3. Las fallas en la formación universitaria.

1. *Introducción.-* Vivimos tiempos de cambios en la República Argentina, y es necesario que los operadores del Derecho, en general, y los cultores del Derecho Procesal, en particular, nos actualicemos. Desde que el Decano de mi querida Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires pusiera en mis manos el ansiado Diploma de Abogado[2] tome conciencia el lector acerca de cuántas normas de Derecho Sustancial han cambiado de manera más o menos relevante: la Constitución Nacional, a través de la

[1] El XXVIII Congreso Nacional de Derecho Procesal se realiza en homenaje a ENRIQUE M. FALCON, y ello implica un reconocimiento valioso y significativo. No obstante, quiero dejar aquí una constancia personal: GRACIAS por todas tus enseñanzas, querido Maestro.

[2] Me remonto al lejano año 1986.

trascendente reforma del año 1994[3], la ley 20.744 -y otras normas que constituyen el cuerpo básico del ordenamiento laboral-[4], el Código Penal[5], el Código Civil y sus normas complementarias[6], el Código de Comercio[7], la ley

[3] Por su vinculación directa con nuestra disciplina, no puedo dejar de aludir a los artículos 41 a 43, 53, 75 inc. 12, 22 y 24, 99 inc. 4, 114, 115, 120 y 129.

[4] Entre otras, menciono la ley 24.013, de 1991, referida al empleo no registrado, y a algunas modalidades especiales del contrato de trabajo, la ley 24.557, de 1995, referida a los riesgos del trabajo, la ley 25.345, de 2000, referida a distintos temas del Derecho del Trabajo, como por ejemplo, la intervención de la A.F.I.P. aún en casos de acuerdos conciliatorios homologados, si de las actuaciones surgieran indicios de una irregular registración del trabajador, la ley 25.877, referida a distintos aspectos, entre los cuales señalo la regulación del período de prueba y el cálculo de la indemnización por antigüedad, la ley 26.088, de 2006, referida al "ius variandi", la ley 26.390, de 2008, que trata sobre el trabajo infantil, la ley 26.428, de 2008, referida al criterio a aplicar en caso de duda sobre la interpretación de la ley o la apreciación de la prueba en los procesos laborales, la ley 26.574, de 2009, referida al principio de irrenunciabilidad en el campo del Derecho del Trabajo, la ley 26.590, de 2010, referida a la forma de pago del salario, la ley 26.592, de 2010, referida a la prohibición de hacer discriminaciones, la ley 26.593, de 2010, referida al plazo para el pago de remuneraciones e indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo, la ley 26.696, de 2011, que se ocupa de la multa por conducta temeraria y maliciosa del empleador, la Ley 26.727, de 2011, referida a los trabajadores agrarios, y la demorada Ley 26.844, de 2013, que se ocupa del personal de casas particulares.

[5] Entre otras, cabe enumerar la ley 24.286, de 1993, referida a diversas penas, la ley 24.316, de 1994, relativa a la suspensión del juicio a prueba y las penas de ejecución condicional, entre otros puntos, la ley 25.087, de 1999, en materia de delitos contra la integridad sexual, las leyes 25.188 y 25.189, de 1999, relacionadas con la reparación de los perjuicios patrimoniales en sede penal, con los delitos contra la Administración Pública, y con los delitos cometidos por imprudencia o negligencia, entre otros aspectos, la ley 25.297, de 2000, vinculada con la incidencia del empleo de armas de fuego en materia de penas, la ley 25.767, de 2003, relativa al aumento de la pena a los mayores de edad cuando en el delito intervinieren menores, la ley 25.892, de 2004, referida a la libertad condicional, la ley 25.990, de 2005, en materia de suspensión e interrupción de la prescripción de la acción penal, la ley 26.364, de 2008, relativa a los partícipes o encubridores que proporcionen información relevante para el proceso penal, la ley 26.388, en materia de violación de secretos, la ley 26.651, de 2009, en materia de delitos contra el honor, la ley 26.524, de 2009, relativa a los delitos contra la salud pública, la ley 26.683, de 2011, relativa a los delitos contra el orden económico y financiero, la ley 26.842, de 2012, referida a la sanción de la trata de personas, la ley 26.842, de 2012, relacionada con la prostitución y con la reducción a servidumbre, entre otros delitos, y la ley 26.904, de 2013, que trata sobre el "ciberacoso" o "grooming".

[6] Entre otras, cito la ley 23.515, de 1987, relativa al divorcio vincular, la ley 23.928, de 1991, referida a las obligaciones de dar sumas de dinero, la ley 24.432, de 1995, en materia de honorarios profesionales, la ley 24.441, de 1995, sobre fideicomiso, leasing, y otros temas, la ley 24.579, de 1997, en materia de adopción, la ley 24.830, de 1997, relativa a la responsabilidad civil de establecimientos educativos, la ley 26.061, de protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, la ley 26.579, de 2009, relativa a la mayoría de edad, la ley 26.618, de 2010, que modificó distintos aspectos en el campo del Derecho de Familia (de "matrimonio igualitario") y la ley 26.657, de 2010, en materia de protección de la salud mental.

[7] Entre otras, la ley 24.452, de 1995, en materia de cheques, la ley 24.760, de 1996, en materia de factura de crédito, y la ley 25.028, de 1999, que regula el régimen de martilleros y corredores,

de Concursos y Quiebras[8], y durante este año 2015 entra en vigencia el flamante Código Civil y Comercial[9].

En materia de Derecho Procesal Civil y Comercial, a nivel nacional, merecen citarse principalmente las reformas al Código Procesal Civil y Comercial de la Nación introducidas por las Leyes 24.573, de 1995, que instituyó la mediación obligatoria y el régimen de la audiencia preliminar[10], la ley 25.488, de 2001, que modificó diversas normas del ordenamiento procesal y la ley 26.589, de 2010, que reemplazó el régimen de mediación obligatoria y reformó distintos artículos de nuestro sistema de enjuiciamiento civil y comercial[11].

---

[8] La ley 24.522, que reemplazó al régimen de la ley 19.551, entró en vigencia en 1995, y fue modificada, entre otras por las leyes 25.563 y 25.589, de 2002, de emergencia productiva y crediticia, la ley 26.086, de 2006, que, entre otros aspectos, modificó ciertas reglas de competencia en materia de concursos y quiebras, y la ley 26.684, de 2011, que reformó distintos capítulos del régimen, y entre ellos se ocupó de las cooperativas de trabajo y de la continuación de la explotación de la empresa fallida.

[9] Se trata de la trascendente ley 26.994, que, entre otros muchos aspectos, deroga las leyes 11.357, 13.512, 14.394, 18.248, 19.724, 21.342 –salvo el art. 6-, 23.091, algunos artículos de las leyes 19.550, 24.441 y 25.248, y fundamentalmente, el Código Civil y el Código de Comercio. Pero, además "La realidad normativa superó la adecuación al cambio. En efecto, hasta hace treinta años, el mundo del derecho se visualizaba y ejercitaba a través de sus fuentes liminares, verbigracia, Código Civil, Código de Comercio, Código Penal, Ley de Contrato de Trabajo, Ley de Sociedades, Ley de Quiebras, etc. Hogaño, el crecimiento y atomización de las fuentes del derecho trajo aparejado un evidente retraso de los órganos judiciales que, sin especialidad en muchos de los supuestos, tienen que adecuarse a las nuevas fuentes normativas. Así, frente al fenómeno de creciente decodificación, que nos enfrenta a un escenario de microsistemas, se verifica un debilitamiento de las fronteras rígidas que antes existían entre lo público y lo privado y una evidente proliferación, preocupante en algunos casos, de conceptos jurídicos indeterminados." (VITANTONIO, Nicolás J.R., Qué es, verdaderamente, un principio procesal?", en *Libro de Ponencias Generales del XXVI Congreso Nacional de Derecho Procesal,* Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2011, p. 225).

[10] Muchos artículos de esta norma fueron derogados por la ley 26.589.

[11] Algunos artículos específicos han sido reformados por la ley 23.774, de 1990, que introdujo el "certiorari negativo" en materia de recurso extraordinario federal y de recurso de queja por recurso extraordinario denegado, la ley 24.441, de 1995, en materia de ejecuciones hipotecarias, la ley 24.454, de 1995, en materia de restitución anticipada del bien en caso de desalojo contra intrusos, la ley 25.453, de 2001, relativa a las medidas cautelares contra el Estado, la ley 26.061, de 2005, que modificó normas en el campo de la protección de personas en materia de sistemas cautelares, la ley 26.536, de 2009, en materia de monto mínimo de apelabilidad, la ley 26.790, de 2012, que introdujo el recurso extraordinario por salto de instancia, y la ley 26.853, de 2013, que incorporó los recursos de casación, inconstitucionalidad y revisión, ante las creadas Cámaras Federales y Nacionales de Casación, derogando el régimen del recurso de inaplicabilidad de ley.

En el área del Derecho Procesal Laboral, a nivel nacional, la Ley 18.345, de Organización y Procedimiento ante la Justicia Nacional del Trabajo, tuvo su más importante reforma en 1996, a través de la Ley 24.635, que introdujo el sistema de conciliación laboral obligatoria y modificó distintos artículos de ese cuerpo[12].

Con específica referencia a la temática de esta Comisión[13], y a título de diagnóstico sobre el estado actual, previo a futuras reformas, es menester determinar si semejantes cambios producidos en los últimos 30 años a nivel constitucional y legal han servido para satisfacer las necesidades de los justiciables, en general, y las de los trabajadores, en particular, como sujetos de especial tutela convencional y constitucional[14], sin perder de vista que en el ámbito del Derecho del Trabajo es donde se produce la mayor tensión y puja por la distribución del ingreso nacional, la participación en los beneficios de la producción y la posibilidad de afianzar la justicia en un marco individual o colectivo. Resultaría demasiado ingenuo, entonces, creer que no existen fuertes intereses en influir y direccionar el rumbo y desarrollo de la disciplina[15]. A tal fin, me propongo partir para este análisis desde el "Derecho a la tutela judicial efectiva", es decir desde "el derecho de hacer

[12] Además, algunos artículos específicos han sido reformados por la ley 24.946, de 1998, en materia de Ministerio Público, la ley 25.345, de 2000, relacionada con la comunicación a la A.F.I.P., en los casos de empleo indebidamente registrado, la ley 25.453, de 2001, relativa a la intervención del Ministerio Público en materia de medidas cautelares, y la ley 25.999, de 2005, referida al traslado de la expresión de agravios.

[13] Más allá de algunas críticas que podemos desplegar tanto contra nuestras normas procesales laborales cuanto contra el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales especializados en nuestra República, hago notar que países como México, aún hoy no cuentan con una ley procesal específica aplicable en materia de Derecho del Trabajo y los conflictos de Derecho Individual del Trabajo son decididos por un órgano denominado Juntas de Conciliación y Arbitraje, que es considerado un tribunal administrativo con funciones jurisdiccionales, integrante del Poder Ejecutivo (REYNOSO CASTILLO, Carlos, "La Justicia laboral, retos y reflexiones", en www.corteidh.or.crer, consultada el 1 de Marzo de 2015, o en *Revista Alegatos,* Nro. 82, septiembre 2012, Universidad Autónoma Metropolitana, México, pp.. 661-692).

[14] Para profundizar esta última noción, ver particularmente, de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, "Vizzoti Carlos Alberto c/ Amsa S.A.", Fallos: 327:3677 (2004), y "Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A., Fallos: 327:3753 (2004).

[15] FALCON, Enrique M., LUBEL, Leonardo A. y TRIONFETTI, Víctor R., *Procedimiento laboral y conciliación obligatoria*, Tomo I, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2013, pp. 16/17.

valer los propios derechos", que nos enseña Berizonce[16] y apuntar algunos verdaderos defectos del sistema actual que deben requerir nuestra atención como operadores del Derecho, teniendo en consideración que en el campo del proceso laboral, el deber de asegurar la igualdad de las partes impone su nivelación material, en el sentido de garantizar la paridad de armas, y para ello colocar a aquélla que se encuentre en situación de inferioridad en el mismo nivel procesal que el oponente[17]. La tarea a desarrollar en el Congreso no debe pasar por alto que un trabajador despedido, enfermo o accidentado, así como sus derechohabientes se hallan -o pueden hallarse- en condición de vulnerabilidad, y los servidores y operadores del sistema de justicia deben otorgarles un trato adecuado a sus circunstancias singulares [18], puesto que la pobreza constituye una causa de exclusión social, tanto en el plano económico como en los planos social y cultural, y supone un serio obstáculo para el acceso a la justicia especialmente en aquellas personas en las que también concurre alguna otra causa de vulnerabilidad[19].

2. *La puerta de ingreso al proceso laboral*

2.1. El subsistema nacional de la conciliación previa y obligatoria.- Se trata de la conciliación que debe desarrollarse ante un "Conciliador" designado de la lista de los que integran el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO)[20].

---

[16] Basado en los arts. 8 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el art. 114 de la Constitución Nacional y, por ejemplo, el art. 15 de la Constitución de la Prov. de Bs. As., y sin perder de vista para el Derecho Procesal Laboral que el propio Preámbulo de dicha Convención alude, como nuestra Constitución Nacional, a la noción de "justicia social".

[17] BERIZONCE, Roberto Omar, "La jurisdicción protectora o "de acompañamiento", *Revista de Derecho Procesal,* Rubinzal Culzoni, N° 2014-2, p.177. Cabe poner de resalto en este contexto el "principio de igualdad por compensación".

[18] Conf. Regla 2 de las 100 Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad, a las que adhiriera nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación, mediante la Acordada 5/09.

[19] Conf. Regla 15 de las 100 Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad, a las que adhiriera nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación, mediante la Acordada 5/09.

[20] Podrá darse inicio al trámite de conciliación laboral obligatoria previsto en la Ley N° 24.635 y sus reglamentaciones mediante el "PORTAL DEL ABOGADO", ubicado dentro del PORTAL WEB DEL SECLO, al que tendrán acceso los profesionales de la abogacía con matricula hábil y vigente del COLEGIO PÚBLICO DE ABOGADOS DE LA CAPITAL FEDERAL. Los profesionales referidos en el acápite anterior ingresarán los datos al formulario electrónico de inicio, el que una vez que esté

Como regla[21], los conflictos individuales de Derecho del Trabajo, antes de ser presentados ante la jurisdicción para ser dirimidos, es menester[22] que transiten una etapa previa[23].

Consiste en un procedimiento que se inicia con una "demanda de conciliación[24] que efectúa el trabajador ante el SECLO, exponiendo en el formulario correspondiente, los principales datos de individualización de su parte, como "reclamante", cuanto de su contraria, el empleador, como "reclamada", así como los de la relación laboral que los vinculó y los del reclamo[25].

---

debidamente completo, generará una constancia con la que el reclamante, su apoderado o representante deberá concurrir a la sede del SECLO para efectivizar el sorteo de la audiencia, la designación del Conciliador y notificarse de la misma (conf. Anexo I de la Resolución 444/2009 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social). Otro sistema digno de analizar, aunque no obligatorio, es el régimen de homologaciones para la firma de acuerdos entre trabajadores y empleadores en la Provincia de Santa Fe, establecido en 2013 por la Resolución 37/2013 del Ministerio de Trabajo de esa Provincia.

[21] Cabe recordar aquí que entre las 100 Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad, a las que adhiriera nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación, mediante la Acordada 5/09, se ha establecido que: (43) Se impulsarán las formas alternativas de resolución de conflictos en aquellos supuestos en los que resulte apropiado, tanto antes del inicio del proceso como durante la tramitación del mismo. La mediación, la conciliación, el arbitraje y otros medios que no impliquen la resolución del conflicto por un tribunal, pueden contribuir a mejorar las condiciones de acceso a la justicia de determinados grupos de personas en condición de vulnerabilidad, así como a descongestionar el funcionamiento de los servicios formales de justicia.

[22] Si bien se ha puesto en jaque la constitucionalidad de la obligatoriedad del sistema, se ha decidido que "No puede entenderse que las normas que consagran una instancia de conciliación obligatoria estén reñidas con los principios constitucionales, porque la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha admitido la existencia de instancias administrativas previas al acceso a la jurisdicción condicionándolas a la ulterior revisión plena y a que no conlleven una prolongada secuela temporal, que en los hechos significara privar de la posibilidad oportuna de acudir a los estrados judiciales" (CNTrab., Sala III, 29-12-2000, "Soveron, Isaac F. c/ Austral Líneas Aéreas Cielos del Sur S.A.", JA 2002-I-762)

[23] La escasa vocación conciliatoria de la demandada (en el caso, Telecom Argentina S.A.), en numerosos pleitos por reclamos idénticos, no constituye un supuesto de excepción al requisito establecido en el inciso 7º del artículo 65 de la ley 18.345. Es necesario tener en cuenta que las normas que consagran la instancia de conciliación obligatoria no están reñidas con los principios constitucionales y por ende, no corresponde apartarse de lo expresamente previsto por la norma impugnada (CNTrab., Sala VI, 30-12-09, "Campbell, Alejandro Mario y otros c/ Telecom Argentina S.A.", *Revista de Derecho Procesal*, Rubinzal Culzoni, N" 2010-2, p. 461).

[24] Cabe aclarar que la denominación utilizada, que carece de precisión técnica, es la que emplea la ley 24.635, para nombrar el Título III.

[25] Se admiten reclamos interpuestos conjuntamente por hasta 3 reclamantes, cuando se fundaren en los mismos hechos, en títulos conexos o tuvieran el mismo objeto.

El SECLO, como primera medida, y luego de verificar que no se trata de alguno de los temas excluidos de su órbita, tales como amparos, diligencias preliminares, medidas de prueba anticipada, medidas cautelares, procesos en los que intervengan el Estado Nacional, Provincial o Municipal, o menores de edad[26], o concursados o fallidos, y que la competencia corresponderá a la Justicia Nacional del Trabajo [27], por vía informática, sortea el conciliador y fija la primera audiencia, entregando al trabajador, o, eventualmente, a su letrado apoderado, una constancia donde figurarán el nombre y apellido y domicilio y teléfono del funcionario designado, así como la fecha y hora de la audiencia, que tendrá lugar a los diez días hábiles, desde que se efectuó el sorteo.

Ambas partes tienen el deber de concurrir a la audiencia señalada, que se celebrará en las oficinas del conciliador, bajo apercibimiento de multa por inasistencia injustificada..

Ambos sujetos, empleado y empleador, deben contar con patrocinio letrado, aunque la norma autoriza al trabajador a ser asistido por un representante de la organización sindical a la que esté afiliado, y el empleador podrá ser acompañado por un representante de la organización empresaria correspondiente.

A partir de aquí, en una o varias audiencias, durante el plazo máximo de veinte días hábiles, que pueden extenderse por quince días hábiles más, las partes en conflicto, junto con sus asesores, se reunirán con el conciliador, y éste, como facilitador de la comunicación, experto en derecho del trabajo,

---

[26] Nótese en esta hipótesis la clara diferencia con el régimen de la mediación nacional. En ese sistema, si intervienen incapaces, tales como menores de edad, sí corresponde transitar el procedimiento previo de mediación, aunque, en caso de acuerdo, éste deberá ser homologado judicialmente, previa intervención del Ministerio Público, a través del Defensor de Menores.

[27] A los fines de la determinación de la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo, resulta irrelevante que los demandados se hayan presentado ante el SECLO sin objeción alguna, toda vez que ello no constituye una pauta para determinar la competencia territorial si, como en el caso, no se encuentran reunidos los extremos previstos por el art. 24 de la ley 18345 (CNTrab., Sala III**,** 14-7-08, "Rivas Alfonso, María c/ Mingrone, Ricardo y otros s/ despido", Bol. Tem. de Jur. Nro. 64 de la CNAT).

tratará de acercarlos para que diriman sus diferencias y ello les permita cerrar un acuerdo[28].

Si no lo logran, no habrá pues "conciliación", el conciliador redactará el correspondiente "acta de cierre", que habilitará la instancia judicial[29].

Pero si lo logran, será necesaria la redacción del acuerdo. Se trata de un documento muy importante, puesto que –una vez producida la homologación- tendrá el mismo valor que una sentencia[30].

Una vez firmado este acuerdo por todos los asistentes, el conciliador lo remite al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, juntamente con la documentación que acredita la personería del representante legal de la parte empleadora, y será el Ministerio, por vía del SECLO, como autoridad de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, quien, luego de verificar los aspectos formales y que el acuerdo de voluntades no viola el orden público laboral, pronunciará una resolución homologatoria que apruebe el acuerdo celebrado, conforme el art. 15 de la L.C.T.

2.2. *Debate acerca del valor de los acuerdos conciliatorios celebrados ante el SECLO.-* Una resolución homologatoria, como la que exige el art. 15 de la ley 20.744, produce muy importantes efectos[31]. Dichos efectos consisten,

---

[28] Con un enfoque fuertemente crítico respecto de este sistema –que no comparto-, se ha opinado que "Hasta lograr que el conciliador interviniente labre un acta indicando que, habiéndose dado cumplimiento con el procedimiento, *queda expedita la vía judicial,* mucho tiempo deberemos andar los abogados laboralistas y los trabajadores para poder acceder al sistema de justicia, mucho tiempo caminaremos por estos vericuetos y laberintos conformados por un procedimiento inoperante y costoso. Se debe invertir mucho esfuerzo, mientras tanto el trabajador se desgasta en el intento por conseguir cobrar un crédito que se presume alimentario, pero cuyo carácter se desconoce durante el tiempo que se tarda en transitar este anacrónico proceso previo obligatorio" (AMARANTE, Andrea, "La revisión judicial de los acuerdos homologados por el SECLO", Ponencia al XIX Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2013, p. 10, en www.aidtss.info/xixcongreso/disertaciones/57.pdf, consultada el 1ro. de abril de 2015).

[29] Ver art. 65 inc. 7 de la ley 18345.

[30] Para un mayor desarrollo, ver LUBEL, Leonardo Alfredo, "La conciliación laboral: luces y sombras", en *Revista de Derecho Procesal*, Rubinzal Culzoni, 2012-1, pp. 385 a 419.

[31] Es destacable que durante el tiempo que lleva de vigencia, la Conciliación Laboral Obligatoria, ha establecido un promedio del 36,43% de acuerdos conciliatorios: 362.593 acuerdos homologados sobre 995.314 expedientes (ver GIANNINI, Leandro J, "Experiencia argentina en la mediación obligatoria", *La Ley*, diario del 5 de febrero de 2014), aún cuando "el recurso a los A.D.R. (*por Alternative Dispute Resolution*) no parece un fenómeno positivo en sí mismo, sino más bien el reflejo de un fenómeno dramáticamente negativo, representado por la disfuncionalidad de la justicia del Estado" (TARUFFO, Michele, *Páginas sobre justicia civil*, Marcial Pons, Madrid, 2009, p. 116). En el

básicamente, en que, a partir de la homologación, tiene valor de cosa juzgada material, esto es tiene la misma fuerza de una sentencia definitiva de un proceso de conocimiento, y frente a su incumplimiento es posible considerarla un título ejecutorio, y corresponde desarrollar la etapa de ejecución procesal forzada[32]. Hace a la esencia de la tarea del homologante, sea funcionario administrativo, o magistrado, velar por el respeto a la noción de orden público laboral. No se trata de un actividad mecánica, sino que requiere una reflexión sobre los antecedentes de hecho y de derecho invocados, sin perder de vista, en la medida de lo posible, la biografía del trabajador/reclamante/demandante[33], aunque no podemos desconocer que, en la práctica, resulta muy difícil conocer dichos antecedentes, en especial para la autoridad administrativa [34].

---

caso español, de los aproximadamente 500,000 conflictos individuales presentados en 2001 a conciliación previa a juicio, el 50% concluyó en forma exitosa, contra 19% de conciliaciones fracasadas y 27,5% de archivadas por incomparecencia, y un 6,68% de desistidas o invalidadas (REYNAUD, Adolfo Ciudad, en *La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana*, Organización Internacional del Trabajo, San José, 2011, p. 85).

[32] A mi modo de ver, por fin, en el marco del XXVII Congreso Nacional de Derecho Procesal, desarrollado en la Ciudad de Córdoba, en 2013, quedó claramente de manifiesto la tesis que indica que la ejecución procesal forzada constituye una etapa procesal y no un proceso independiente (ver FALCON, Enrique M., "Efectividad de la ejecución de la sentencia en los procesos de conocimiento y en los juicios ejecutivos -parte general-", en *Libro de Ponencias Generales y ponencias seleccionadas del XXVII Congreso Nacional de Derecho Procesal,* Rubinzal Culzoni, Córdoba, 2013, pp. 3/10). En tal sentido: "…la ejecución de la sentencia forma parte del proceso - del debido proceso- y, por ello, los estados deben garantizar que tal ejecución se realice dentro de un plazo razonable… el proceso no es un fin en sí mismo, sino un medio para la realización de la justicia…, sostengo que el cumplimiento de la sentencia forma parte del propio derecho de acceso (lato sensu) a la justicia, entendido éste como el derecho a la prestación jurisdiccional plena, incluida ahí la fiel ejecución de la sentencia" (C.I.D.H., 7-2-06, "Acevedo Jaramillo y otros") , y "Esta Corte considera que el lapso correspondiente a la etapa de ejecución de la sentencia judicial con el fin de realizar efectivamente el cobro de la indemnización, en el presente caso, hace parte del proceso y debe tomarse en cuenta para analizar el plazo razonable" (C.I.D.H., 31-8-12, "Furlán y familiares c. Argentina").

[33] Aunque la evidente disparidad entre el monto del reclamo y el de la conciliación no permite hablar de violación al orden público laboral, pues es circunstancia conocida la exageración de las demandas laborales, para incidir en el resultado de los avenimientos. En consecuencia, corresponde aceptar la estabilidad del acuerdo a fin de no vulnerar el principio de seguridad jurídica y preservar la aplicación del instituto conciliatorio (CNTrab., Sala II, 9-4-90, D.T., 1990-B-1622).

[34] Esta dificultad sólo se puede salvar –cuando ello es posible- por medio de la indagación de los hechos que haga el organismo encargado del trámite, sentido en el que termina por ser decisiva la idoneidad técnica y práctica de los funcionarios encargados (RODRIGUEZ BOSCO, Luis Alberto, en *Ley de Contrato de Trabajo, Comentada, anotada y concordada*, Rodríguez Mancini, Jorge (Director), y Barilaro, Ana Alejandra (Coordinadora), Tomo I, La Ley, Buenos Aires, 2007, p. 504). Ponemos sobre el tapete el modelo adoptado por la Resolución 37/2013, que instauró el regimen de homologaciones para la firma de acuerdos entre trabajadores y empleadores en la Provincia de

El art. 15 de la Ley de Contrato de Trabajo dispone la intervención de la autoridad judicial o administrativa en la fiscalización del acuerdo, y que cualquiera de estas autoridades, a los fines de otorgar la homologación, deberá controlar que se haya alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes. Para poder concretar uno de los objetivos de los acuerdos conciliatorios, consistente en evitar la prolongación del conflicto y lograr solventarlo en forma definitiva, con beneficio para ambas partes, resulta básico poder asegurar a todos los intervinientes la "seguridad jurídica", esto es que la discusión quedará clausurada y que el debate ya no podrá reabrirse.

En tal orientación, son de obligado repaso los siguientes fallos plenarios de la Justicia Nacional del Trabajo[35]:

a) "Corujo, Osvaldo c/ Doncourt Hnos s/ despido", del 26 de agosto de 1953, en cuanto allí se estableció como doctrina obligatoria que: "Los acuerdos de parte adoptados con intervención y aprobación del Ministerio de Trabajo, tienen el carácter y el alcance de la cosa juzgada"[36].

b) "Lafalce, Angel y otros c/ Casa Enrique Schuster S.A.", del 29 de septiembre de 1979, en cuanto allí se dispuso como doctrina obligatoria que: "La manifestación de la parte actora en un acuerdo conciliatorio de que "una vez percibida íntegramente la suma acordada en esta conciliación nada más tiene que reclamar de la demandada por ningún concepto emergente del

---

Santa Fe, que establece derechamente entre las pautas que la autoridad administrativa debe tomar en cuenta para homologar o no el acuerdo que, si se trata de un despido directo incausado, no corresponderá que sea homologado en caso de acordarse un pago total inferior al establecido por el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (conf. art. 2 inc. a).

[35] Sin perder de vista lo dispuesto por la criticada ley 26.853, en cuanto ha derogado la obligatoriedad de los fallos plenarios (ver LEGUISAMON, Héctor Eduardo, La derogación de la obligatoriedad de los fallos plenarios, elDial.com - DC1A87).

[36] CNTrab., 26-8-53, en pleno, Bol. Tem. de Jur. de la CNAT, octubre de 2009.

vínculo laboral que las uniera", hace cosa juzgada en juicio posterior donde se reclama un crédito que no fue objeto del proceso conciliatorio"[37].

c) "Aizaga, Jorge A. c/ Ipsan S.A.C.I.F.", del 25 de agosto de 1982, en cuanto allí se fijó como doctrina legal que: "La manifestación del trabajador en un acuerdo conciliatorio que nada más tiene que reclamar del empleador por ningún concepto emergente del vínculo laboral que los uniera no comprende la acción fundada en el art. 1113 del Código Civil"[38].

Sin embargo, actualmente, sin perjuicio de los citados precedentes judiciales, la jurisprudencia del fuero nacional del trabajo ha ido variando, de modo que, conviene replantearse las siguientes preguntas.

¿La llamada cláusula liberatoria, que indica que el trabajador nada más tendrá que reclamar por cualquier crédito emergente del vínculo laboral permite oponer la cosa juzgada contra créditos que se reclamen en el futuro, no incluidos expresamente en el texto del acuerdo conciliatorio?

¿O planteada la misma cuestión en otros términos, al conciliar cualquier conflicto que se haya exteriorizado entre un trabajador y su empleador, acordando el pago de una suma indemnizatoria, pueden considerarse zanjadas eventuales diferencias o créditos a que pueda tener derecho el empleado, no expresamente detallados en las cláusulas del convenio?

¿Tendrá interés el empleador en llegar a un acuerdo conciliatorio, si no obtiene la seguridad de que no podrá ser nuevamente demandado, como consecuencia de esta misma relación laboral, y que este convenio no le traerá otras consecuencias en relación con eventuales aportes,

[37] CNTrab., 29-9-79, en pleno, Bol. Tem. de Jur. de la CNAT, octubre de 2009; La Ley 140-287; D.T 1970-718.

[38] CNTrab., 25-8-82, en pleno, La Ley 1983-A-246; DT 1982-1341.

contribuciones y multas; o es ése, precisamente, uno de los principales incentivos que lo lleva a formalizar la conciliación[39]?.

Motiva nuestra preocupación y nuestro interés por proponer el tratamiento del tema en el marco de este encuentro científico, que existen variados pronunciamientos[40] que ponen en crisis los acuerdos celebrados en sede administrativa[41].

En efecto, se viene sosteniendo en los últimos años que la cosa juzgada administrativa no se identifica con la cosa juzgada judicial, puesto que la primera es tan sólo formal en el sentido de que el acto administrativo no puede ser objeto de una nueva discusión ante la administración pública, pudiendo serlo en cambio ante el órgano jurisdiccional; ello implica que los efectos de la cosa juzgada administrativa son meramente relativos en tanto se agotan en el ámbito de la administración pública, a diferencia de la cosa juzgada judicial que reviste alcances absolutos[42].

---

[39] Al comentar la Resolución 37/2013 del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Fe, a propósito de la disposición que permite expresamente que la autoridad administrativa homologue acuerdos respecto de relaciones laborales no registradas, se ha observado que: "Lo verdaderamente novedoso de esta resolución, respecto al régimen de acuerdos que lo precediera, finca en la posibilidad de que la autoridad administrativa del trabajo santafesina admitirá ahora la homologación de acuerdos celebrados en el marco de relaciones laborales no registradas o registradas defectuosamente, situaciones a las que venía siendo refractario el M.T.S.S. provincial…
Resulta patente la inconsistencia de un régimen de acuerdos homologables en sede administrativa respecto de relaciones laborales no registradas o deficientemente registradas, ante la obligación legal del funcionario de actuar, aún de oficio, al tomar conocimiento de la existencia de infracciones a las normas del trabajo y de la seguridad social. Esto es, presentado un acuerdo para su posterior homologación, del cual surja la existencia de una relación laboral no registrada o deficientemente registrada, sin perjuicio de que el M.T.S.S. provincial decida homologarlo, cabe preguntarse si el Ministerio actuará luego en su función de policía del trabajo y aplicará el régimen sancionatorio establecido en el Título V de la Ley 10468 o, por el contrario, "mirará para otro lado", y no ya solo renunciará así al ejercicio de su potestad sancionatoria, sino -lo que resulta más grave aún- (incursionará así) en el terreno del incumplimiento de sus deberes como funcionario público (BOGLIOLI, Diego Fernando, "El nuevo régimen de homologaciones para la firma de acuerdos entre trabajadores y empleadores en la Provincia de Santa Fe", en www.rubinzalonline.com.ar, posteado el 5 de julio de 2013).

[40] Ver el trabajo de ARESE, César, "Sobre los procedimientos 'propios' y 'alternativos' de solución de conflictos", en *Revista de Derecho Laboral,* Rubinzal-Culzoni, 2007-2, p. 117.

[41] La disparidad de criterios en temas como el que señalamos, como factor negativo para la satisfacción de los derechos violados, ha sido puesta de manifiesto en las Jornadas sobre Derecho Procesal del Trabajo, llevadas a cabo el 3 y 4 de noviembre de 2014, en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires (ver informe publicado en www.derecho.uba.ar, consultada el 17 de febrero de 2015).

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en un proceso tendiente a la revisión judicial de un acuerdo transaccional de extinción de una relación laboral sostuvo que la doctrina fijada en el plenario "Lafalce, Angel c/ Casa Enrique Schuster S.A." es aplicable sólo a los acuerdos conciliatorios homologados en sede judicial, teniendo en cuenta para sustentar esta interpretación que el fallo hace alusión al "proceso conciliado" y al "juicio posterior", situaciones que inequívocamente se refieren a causas judiciales [43].

En materia de despidos incausados, por sobre otros valores, la doctrina jurisprudencial a las que nos referimos realza el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, altamente protegido por el art. 12 de la L.C.T.[44] En tal sentido, el trabajador despedido sin justa causa goza del derecho a obtener una indemnización, por lo que aparece claro que la posterior negociación con un pago inferior al que le correspondía -proyectado sobre derechos irrenunciables emergentes de normas imperativas-[45] debe considerarse violatoria de los principios del derecho laboral y del orden público mínimo inderogable[46]. En este contexto, carece

---

[42] CNTrab., Sala V**,** 24-4-07, "Jorge, Miguel y otros c/ Telecom Argentina SA s/ diferencias de salarios", Bol. Tem. de Jur. Nro. 67 de la CNAT. Inclusive se ha llegado a proponer que "Enfrentados a este dilema (sobre la imposibilidad o no del trabajador de "volver sobre sus pasos" e impugnar un acuerdo transaccional homologado en sede administrativa), me atrevo a sostener que tal homologación debiera ser obviada en cualquier supuesto, aún teniendo presente la posibilidad que brinda al respecto el art. 15 de la LCT (que en ese aspecto, tal vez, debiera ser derogado), si la consecuencia desventajosa para el trabajador de tal homologación fincará en que, luego, será esclavo de sus propias palabras (en tanto se trata, nada menos, que de una "declaración *jurada") y se enfrentará a una "cosa juzgada administrativa" que, cuanto menos, lo limitará severamente en su cuestionamiento judicial posterior" (BOGLIOLI, Diego Fernando, trabajo citado).

[43] CNTrab., Sala V**,** 19-5-06,"Vivas, Miguel Angel c/ Peugeot Citroen Argentina S.A. S/ despido", elDial - AA353F.

[44] Se comparta o no, la Resolución 37/2013 del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Santa Fe es clara, al establecer las pautas para homologar un acuerdo en sede administrativa, si se trata de un despido directo con invocación de causa, en cuanto dice que: Se evaluarán los antecedentes particulares que conforman el expediente administrativo (telegramas, comunicaciones, constancias, audiencias, etc.), estableciéndose a los fines de la procedencia un mínimo del *60%* que correspondería de resultar el despido incausado (art. 245, LCT).

[45] Debe dejarse sin efecto la homologación del acuerdo conciliatorio que involucra menos de un 4% del monto reclamado por el trabajador, en tanto no arriba a una justa composición de los derechos e intereses de las partes (CNTrab., Sala II, 22-6-2012, "Issaharoff, Aldo c/ SVA Group S.R.L. y otros").

[46]Lamentablemente, por diversas razones, que incluyen la humana tentación de solucionar (y solucionarse) un problema y también la malformación cultural instalada que descansa en el aforismo

de eficacia la manifestación del trabajador que nada tendrá que reclamar a la empresa demandada una vez percibida la suma convenida ni resulta de aplicación la doctrina del Fallo Plenario "Lafalce, Ángel y otros c/Casa Enrique Schuster S.A"[47], puesto que en el convenio no se plantearon derechos litigiosos o dudosos, y por ello la resolución homologatoria no adquiere el carácter de cosa juzgada[48], y dado que por imperio de la jerarquía impuesta por la racionalidad del sistema, en donde el Poder Judicial funciona como un garante del respeto a la Constitución Nacional (art. 14 bis, entre otros), no es posible asimilar sin más la homologación administrativa a la judicial[49].

Por lo tanto, se decidió que no cabe hacer lugar a la excepción de cosa juzgada en el caso de existir un acuerdo ante el SECLO cuando el vínculo ya se había extinguido mediante un despido sin justa causa de la trabajadora. Tal forma de extinción de la relación laboral determina de modo irrevocable los derechos de la trabajadora a percibir el haz de indemnizaciones previstas por la ley para dicho supuesto, así como los incrementos dispuestos respecto de tales reparaciones [50].

Si ambas partes taxativamente establecieron que el importe percibido en el acuerdo "…podrá ser compensado hasta la concurrencia con cualquier crédito que pudiere reclamar la trabajadora", es claro entonces que el despido sin causa y las restantes manifestaciones vertidas por las partes

---

sobre la preferencia por el 'mal arreglo', no son pocas las autoridades que prestan homologación a acuerdos que implican quita sobre derechos irrenunciables (en tanto que incontrovertidos). Con alarmante naturalidad se acepta que el trabajador, por ejemplo, resigne un porcentaje significativo de su crédito salarial o indemnizatorio en la inteligencia de que ese detrimento está suficientemente compensado con la inmediatez y seguridad del cobro, que de otro modo quedará diferido al azar de la duración de un pleito y, en definitiva, a las vicisitudes de la solvencia del obligado" (MACHADO, José Daniel, "Homologación de acuerdos y su revisión judicial", en *Revista de Derecho Laboral*, 2008-1, p. 105).

[47] CNTrab., Sala III, 30-4-09, "Cherny Pablo Leonardo c/Xerox Argentina ICSA s/despido", Bol. de Nov. de Jur. Nro. 290 de la CNAT.

[48] CNTrab., Sala III**,** 28-6-06, "Marín, Estela c/ Danone Argentina SA s/ despido", Bol. Tem. de Jur. Nro. 67 de la CNAT.

[49] CNTrab., Sala III, 28-2-12, "Díaz Néstor Raúl c/ Santander Río Servicios S.A. s/ diferencias de salarios, Bol. Tem. Jur. Nro. de la CNAT.

[50] CNTrab., Sala III, 28-6-06, "Marín, Estela Yolanda c/Danone Argentina SA", Bol. Tem. de Jur. Nro. 67 de la CNAT.

operan directamente a favor del derecho de la trabajadora a percibir las indemnizaciones previstas por la ley para dicho supuesto, por lo que en el caso rige lo dispuesto por el artículo 260 de la LCT.[51]

Otro eje argumental para no considerar aplicable la doctrina de "Lafalce", se refiere a casos en los que se encuentran en discusión derechos fundados en hechos no conocidos por el trabajador al momento de la conciliación, como por ejemplo la incapacidad derivada de una enfermedad de la que se tomó conocimiento con posterioridad. Se postula que no puede sostenerse que los efectos del acuerdo conciliatorio alcanzan al segundo proceso, porque las acciones respectivas no habrían nacido al momento del convenio por lo que dichos efectos no pueden proyectarse sobre tales derechos [52].

En cambio, otra línea de pronunciamientos jurisdiccionales sigue defendiendo el valor de las conciliaciones formalizadas en sede administrativa, al expresar que los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios celebrados con intervención de autoridad administrativa y a través de los cuales se determinó, mediante resolución fundada, que se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes, son válidos y tienen autoridad de cosa juzgada[53] entre las partes que los hubieren celebrado[54].

---

[51] CNTrab., Sala V, 13-11-06, "Gutiérrez, Marcela c/Danone Argentina SA", *Revista de Derecho Procesal*, 2010-2, Rubinzal Culzoni, p. 461.

[52] CNTrab., Sala VI**,** 21-5-09, "Cabrera, Jorge c/ Transportes Luceli SA s/ daños y perjuicios", Bol. Tem. de Jur. Nro. 67 de la CNAT.

[53] El análisis acerca de la presencia o ausencia de genuina controversia sobre la procedencia del crédito debe hacerse en base a los datos de hecho con que la autoridad contaba al momento en que homologó, y no con los que pudieran resultar de un ulterior procesamiento del debate y de la prueba que mediante el acuerdo se quiso evitar. Quiero decir con esto que si ante una demanda ordinaria el accionado opone la excepción de "cosa juzgada" basada en un acuerdo homologado, la cuestión de su oponibilidad o no debe ser resuelta de inmediato. No resulta en cambio posible diferirla hasta la oportunidad en que, ya sustanciado el pleito, el juez venga a contar con información de la que carecía la autoridad al momento en que expidió favorablemente la homologación (MACHADO, José Daniel, trabajo citado, p. 113).

[54] CNTrab., Sala VI**,** 26-2-09, "Waldmann, Judith c/ Universal Assistance SA s/ despido", Bol. Tem. de Jur. Nro. 67 de la CNAT. La índole de la actividad desplegada por la accionante –auxiliar administrativa–, denota un cierto nivel de preparación y formación previa, por lo que no es lógico inferir que haya decidido suscribir el acuerdo transaccional sin efectuar antes una consulta acerca de sus derechos y de las alternativas adecuadas para darles debido resguardo; máxime cuando contaba con la asistencia de la misma letrada que la representa en las presentes actuaciones. La actora no ha invocado circunstancias o elementos objetivos, que denoten la configuración de un estado de

En tal sentido, dado los términos en que fue celebrado el convenio entre el trabajador y las demandadas, por el cual la actora se comprometía, una vez recibido el importe acordado, a no reclamar por ningún motivo o concepto emergente de la extinción y/o relación laboral "… inclusive por acciones por daños y perjuicios sustentados en los arts. 1113 y 1109 del C. Civil y Art. 75 LCT…", no existen razones válidas que permitan soslayar los efectos de la cosa juzgada que imposibilitan la renovación de cuestiones que ya fueron expresamente consideradas[55].

Toda vez que en el acta en que se instrumentó la conciliación el propio actor dijo que "una vez percibidas las sumas…(convenidas) nada más tendrá que reclamar … por ningún otro concepto emergente de la relación laboral que los uniera…", dicha manifestación posibilita la aplicación al caso de la doctrina emanada del Fallo Plenario n° 137, dado que el régimen de la cosa juzgada importa la fijación del derecho para ambas partes y la consecuente extinción del ejercicio de la pretensión que impide la renovación en otro juicio. De acuerdo con lo expresado, la conciliación en este caso, homologada por la autoridad administrativa (art. 15 LCT), produce los efectos de la cosa juzgada respecto del requerimiento posterior del actor en este litigio[56]. Los precedentes citados se asientan en el concepto de la "cosa juzgada implícita". En efecto, la cosa juzgada precluye todas las cuestiones alegadas, o que se hubieran podido alegar en el proceso. En virtud de ella, no está solamente precluída la facultad de renovar cuestiones que fueron planteadas y decididas, sino que precluída está también la facultad de proponer cuestiones no planteadas y que habrían podido plantearse, cuestiones que, en general, tienden a negar o disminuir el bien reconocido o a afirmar el bien negado. La cosa juzgada abarca no sólo los planteos alegados efectivamente en el proceso, sino también aquellos que debieron

---

necesidad económica diferente del que tienen normalmente todas las personas, como para que pueda entenderse configurada una situación excepcional que condicionara su voluntad (CNTrab., 3-12-2010, "Snipe Gabriela Lelis c/ Sibaris S.A. s/ despido", elDial.com - AA68E5).

[55] CNTrab., Sala X, 26-6-09, "Castagna, Claudia c/ Casino Buenos Aires SA Cía. de Inversiones UTE y otro s/ accidente", Bol. Tem. de Jur. Nro. 67 de la CNAT.

[56] CNTrab., Sala X, 30-4-09, "Farriol, Aníbal c/ Ferrocarriles Metropolitanos SA", Bol. Tem. de Jur. Nro. 67 de la CNAT. En idéntico sentido, puede verse: CNTrab., Sala VIII, 30-3-07, "Retzlaff, Fernando y otros c/ SOMISA s/ diferencia de salarios".

haber sido articulados; no sólo lo aducido sino lo aducible o, mejor aún, lo que debió aducirse[57].

3. *Las notificaciones electrónicas*[58].- Más allá del natural miedo al cambio de los seres humanos[59], y de las dificultades que está trayendo la implementación[60], se trata de una verdadera novedad [61] que contribuirá a

---

[57] CNTrab., Sala III, 20-3-09, "Echevarría, Leonardo c/ Tubos Argentinos S.A. y otro s/ accidente acción civil".

[58] Resalto que la Provincia de Mendoza viene recorriendo la experiencia de la notificación electrónica desde el 2004 para los procesos laborales (ver RAUEK DE YANZON, Inés, "Acerca de las nulidades de las notificaciones electrónicas", *Revista de Derecho Procesal,* Rubinzal Culzoni, 2007-1, pp. 63/86) y desde el 2008 para los procesos regidos por el Código Procesal Civil (ver VAZQUEZ, Oscar Eduardo, *La Ley Gran Cuyo 2011* –junio-, p. 433).

[59] Cabe hacer notar que han mediado planteos de inconstitucionalidad de las Acordadas dictadas por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la materia, que fueron rechazados en los siguientes términos: "Las Acordadas de la Corte Suprema impugnadas no contrarían los arts. 75, inc. 32, y 76 de la Constitución Nacional, habida cuenta de que el Congreso de la Nación, mediante la sanción de la ley 26.685, expresamente autorizó la utilización de comunicaciones y domicilios electrónicos constituidos, en todos los procesos judiciales que se tramitan ante el Poder Judicial, con idéntica eficacia jurídica y valor probatorio que su equivalentes convencionales; y atribuyó a dicho Tribunal y al Consejo de la Magistratura facultades para reglamentar la utilización de las nuevas herramientas y disponer su gradual implementación, las que han sido ejercidas dentro de dichos límites por la Corte Suprema a través del dictado de las disposiciones cuestionadas (cfr. doctrina de Fallos 330:2900 y 333:1251; asimismo, ver sentencia dictada en la causa "Caimi", C.36.XLVIII, del 27-11-2012, en la cual se desestimó un planteo de inconstitucionalidad de la acordada 8/12, análogo al que se examina)." "(…) no hay una modificación del régimen establecido en materia de notificaciones en el Código Procesal, sino una razonable reglamentación de la ley 26.685 en el marco de las facultades otorgadas por la Constitución Nacional a la Corte Suprema, como cabeza de uno de los poderes del Estado, mediante la cual se adaptó el sistema legal a las posibilidades que provee la tecnología en aras de obtener un mejor y más expeditivo servicio de justicia (ver resoluciones dictadas por el Alto Tribunal en las causas "Marun" M.727.XLVIII y "Rapaport" R.454.XLVIII, ambas del 27-11-2012), objetivos que persiguió el legislador con la sanción de la ley 26.685. " (Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil y Comercial Federal, 4 de diciembre de 2014, Sala III, "Osella María V. c/ Estado Nacional-Ministerio de Economía s/ proceso de conocimiento", elDial.com - AA8DD2).

[60] Para una visión crítica, ver LEGUISAMON, Héctor Eduardo, Notas sobre el domicilio y la notificación electrónicos en el ámbito nacional, elDial.com - DC1D51; y SOSA, Toribio E., Sistema de notificación electrónica. Acordada 31/2011 CSJN, *La Ley,* T. 2012-A, p. 936.

[61] Estamos frente a una realidad, de plena aplicación, como surge de la Acordada 3/2015 –modificada por la Acordada 12/2015- de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en cuanto establece que: … A partir del 1er. día hábil del mes de septiembre de 2015 la aplicación del sistema de notificaciones electrónicas se extenderá a todas las causas en trámite en el Poder Judicial de la Nación, de modo que ese sistema de notificación será, a partir de esa fecha, obligatorio y exclusivo; y del Acta de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Nro. 2607/14, que transcribimos parcialmente: " … 5.- La denuncia de domicilio electrónico efectuado por alguna de las partes y peritos intervinientes en la causa implica la automática constitución de domicilio electrónico y la adhesión al sistema de notificación por dicha vía; asimismo reemplaza al domicilio constituido y, por

que los procesos, en general, y los procesos laborales, en particular, lleguen cuanto antes a la etapa de ejecución de sentencia[62], en los casos que hubiere sentencia condenatoria, especialmente al tratarse de créditos de naturaleza alimentaria. De un estudio por muestreo se pudo calcular que los tiempos del proceso laboral en la etapa probatoria se pueden reducir entre un 32% a un 35% eliminando las notificaciones por cédula[63]. Cabe registrar que se trata de una tendencia inexorable que recorre todo el país, puesto que, entre otras, vienen implementando la notificación electrónica las Provincias de Mendoza, San Luis[64], Buenos Aires[65], Córdoba[66], Neuquén[67],

---

lo tanto, sólo se notifica electrónicamente, sin perjuicio de la notificación que se concrete de acuerdo con lo previsto por el artículo 5º de la Acordada CSJN Nº 36/2013.
6.- El art. 3 de la Ac. 11/14 establece que "tanto las partes como los auxiliares de la justicia deberán adjuntar copias digitales de sus presentaciones en el marco de los procesos judiciales". Si así no lo hicieren, en caso de omisión, corresponde intimar a presentar la copia digital de conformidad con lo dispuesto por art. 47 L.O. En cuyo caso la intimación se notificará electrónicamente pues se trata de una causa que ya está regida por tal sistema y la parte tiene domicilio electrónico.
7.- La obligación de adjuntar copias digitales regirá a partir de la validación del domicilio electrónico y luego de ser intimado por cédula en los términos y apercibimientos del art. 47 de la L.O."
8.- Si la parte digitaliza su presentación y la sube al sistema pero no efectúa la presentación en papel carece de validez, pues no hay firma digital y no se ha derogado la obligación de efectuar las presentaciones judiciales por escrito.
9.- La expresión "adjuntar copias digitales de sus presentaciones" debe ser interpretada en el sentido que la parte suba la presentación escaneada al Lex 100.
10.- Cuando la fecha de presentación del escrito y la de su carga electrónica difieren, los plazos, se computan en función de la fecha consignada en el cargo.
11.- En las resoluciones que impliquen el traslado de las presentaciones, el juzgado o el tribunal deberá adjuntar el escrito digitalizado a la notificación electrónica.

[62] La demora que provocan las notificaciones por cédula viene siendo puesta de manifiesto ya hace mucho tiempo (ver el trabajo de MORELLO, Augusto y KAMINKER, Mario E., "Las notificaciones y la duración de los procesos -Replanteos y modernización en la política procesal-, ED. 158-1075).

[63] Fuente: Informe sobre las Jornadas sobre Derecho Procesal del Trabajo, llevadas a cabo el 3 y 4 de noviembre de 2014, en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, publicado en www.derecho.uba.ar, consultada el 17 de febrero de 2015.

[64] A través de la ley 711/2010 se incorporó en el art. 39 del Código Procesal Laboral la carga procesal de constituir domicilio electrónico.

[65] Para el proceso laboral, el punto de partida fue dado con la modificación del art. 16 de la Ley 11.653, a través de la Ley 14.142 (2010), que incluyó la notificación por correo electrónico.

[66] Ver el Acuerdo Reglamentario Nro. 1103, del 27 de junio de 2012, del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba y su fundamentación de naturaleza ambiental, en cuanto a que "A ello debemos agregar el impacto ecológico que requiere la confección de las cédulas, que según las estadísticas del año 2011, asciende a seis mil resmas de papel aproximadamente en toda la Provincia, que representan 15.000 Kg de papel que insumen más de 250 árboles y 1.500.000 litros de agua, además de los costos de impresión en toner o tinta. Así las cosas, este Tribunal asume que el objetivo de despapelizar excede en marco estrictamente procesal, por cuanto se encuentran

y Chaco[68].

4. *Los sistemas cautelares*.- Observamos en la doctrina jurisprudencial nacional una mirada, que consideramos restrictiva, que no nos parece coherente con los postulados convencionales y constitucionales y en tal sentido haremos alusión a algunas herramientas cuyo debido empleo es verdaderamente útil para consagrar el postulado de la eficacia de la justicia laboral.

4.1. *El subsistema de la prueba anticipada*.- Se trata de resoluciones judiciales que, a pedido de parte, tienden a adquirir y conservar la evidencia probatoria, antes de la etapa procesal correspondiente, para facilitar la acreditación de los hechos a demostrar en el proceso. Indudablemente, deben ser otorgadas con una amplitud tal que tienda a asegurar el derecho a la prueba[69], sin violar el principio de contradicción en materia probatoria[70].

---

comprometidos intereses superiores, referidos a principios establecidos en el Artículo 41 de la Constitución Nacional, en los Artículos 11 y 66 de nuestra Constitución Provincial y en Tratados Internacionales a los que ha adherido nuestra nación" (www.justiciacordoba.gob.ar, consultada el 1ro. de marzo de 2015).

[67] A partir de la Ley 2801, y a través de las Acordadas 4905 y 4955, de 2012.

[68] A partir de la Ley 7372, y a través de la Acordadas 3336, de 2014.

[69] Tratándose de un despido directo con invocación de causa y toda vez que los incumplimientos contractuales que se le imputaron al trabajador se sustentaron en el contenido de ciertos correos electrónicos (e-mails), cabe hacer lugar a la consignación solicitada como prueba anticipada, respecto de una computadora "laptop" desde donde presumiblemente se habrían remitido los e-mails, y un teléfono celular Blackberry en donde constarían comunicaciones que prueben el acoso laboral que invoca el actor (CNTrab., Sala III, 29-10-10, "Palavecino Favio Néstor c/Carl Zeiss Argentina SA s/diligencia preliminar", Bol. de Nov. de Jur. Nro. 305 de la CNAT).

[70] La intervención de la parte contraria en un incidente de prueba anticipada apunta a otorgarle la posibilidad de controlar la producción de la prueba, pues su incorporación al proceso es definitiva. En el caso, toda vez que la medida de prueba tendrá lugar en la sede misma de la entidad demandada (producción de un informe pericial informático), ésta tomará conocimiento directo de la diligencia y tendrá posibilidad de fiscalizar lo actuado, lo cual torna innecesaria la intervención del Defensor Oficial de Ausentes (CNTrab., Sala X, 25-3-10, "Matos Carlos Alberto c/Azertia Tecnologías de la Información SA s/despido", Bol. de Nov. de Jur. Nro. 305 de la CNAT). En tal sentido, particularmente en el campo de la disciplina que nos ocupa, nos generan preocupación criterios que consideran inadmisibles este tipo de instrumentos procesales, sosteniendo que: En materia de prueba anticipada, el criterio doctrinario y jurisprudencial para la concesión de este tipo de medidas debe ser excepcional y restrictivo (CNTrab., Sala VII, 25-8-10, "Caetano, Viviana c/Cargill SA s/diligencia preliminar", Bol. de Nov. de Jur. Nro. 303 de la CNAT), y, por lo tanto, "El mero temor de no poder contar con los elementos de prueba en cuestión sin justificar objetivamente los motivos de

4.2. *Las medidas precautorias*.- Las medidas precautorias son una suerte de reaseguro del debido proceso adjetivo que coadyuvan a que el proceso no se transforme en un escenario para el fracaso de la tutela efectiva. La directriz que emana del art. 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos refiere que la tutela efectiva es una garantía de prestación del Estado (conf. art. 2 y 25 CADH)[71]. Por lo tanto, a los fines de decidir sobre la admisibilidad de cualquier pretensión cautelar no es menester efectuar un examen de certeza del derecho invocado, sino sólo advertir una suficiente apariencia de verosimilitud en el planteo que se articula, acorde con la naturaleza, contenido y alcances del acto involucrado; en tanto el juicio de verdad propio de la materia cautelar no excede el marco de lo hipotético, dentro del cual agota su virtualidad sin que corresponda avanzar en tal estado, en la solución del fondo del asunto. La finalidad del proceso cautelar consiste en asegurar la eficacia práctica de la sentencia que debe recaer en el proceso, y la fundabilidad de la pretensión que constituye su objeto no depende de un conocimiento exhaustivo y profundo de la materia controvertida, sino de un análisis de la mera probabilidad acerca de la existencia del derecho discutido, lo que permite la emisión de una decisión sin necesidad de un estudio acabado de las distintas circunstancias que conforman la totalidad de la situación fáctica y jurídica propia de la cuestión de fondo[72].

---

la sospecha que se enuncia, resulta insuficiente para viabilizar una cautelar. En el caso, se rechaza la apelación interpuesta contra la resolución que no hizo lugar a las medidas de prueba anticipada solicitadas por la actora, consistente en el secuestro del legajo personal y médico de la trabajadora, a fin de acreditar que las licencias médicas fueron oportunamente justificadas, y en una pericial técnica orientada a demostrar el envío de un mail dando aviso del envío por fax de un certificado médico. ello así, pues no se acreditó la concurrencia de peligro en la demora que justifique el secuestro, ni se han evidenciado razones que fundamenten la producción anticipada de la pericia" (CNTrab., Sala IX, 24-5-12, "Levin Ricardo Javier c/ Taraborelli Automobile S.A. s/ diligencia preliminar", 24 de mayo de 2012, Eldial.com - AA7751).

[71] FALCON, Enrique M., LUBEL, Leonardo A. y TRIONFETTI, Víctor R., obra citada, Tomo I, pp. 480/481.

[72] CNTrab., V, 9-8-06, "Rombola, Antonio Omar c/Coca Cola Femsa s/juicio sumarísimo", Bol. de Nov. de Jur. Nro. 261 de la CNAT.

4.3. *El caso particular del artículo 66 de la L.C.T.*[73].- Cabe encuadrar la medida a la que se refiere esta norma, relacionada con el indebido ejercicio del "ius variandi" por el empleador, en el campo de los sistemas cautelares atípicos[74].

A propósito de los presupuestos clásicos de los sistemas cautelares, se ha considerado que en el proceso sumarísimo fundado en el art. 66 L.C.T. y ante la sola petición del interesado, siempre que no se trate de una modificación de carácter general, el órgano jurisdiccional interviniente deberá disponer sin más trámite la prohibición de innovar. En este tipo de proceso no resulta menester invocar y acreditar la existencia de "peligro en la demora", al tratarse de una medida consagrada en una norma sustancial que debe prevalecer por sobre las disposiciones rituales. La adopción de esta medida cautelar no implica abrir juicio acerca de la pertinencia de la acción deducida, la viabilidad de las defensas y la trascendencia que deba adjudicársele al extremo señalado al momento de dictar el pronunciamiento de fondo[75].

Sin embargo, es menester advertir que sólo es procedente la pretensión cautelar tendiente al restablecimiento de las condiciones de trabajo alteradas, cuando existe una cabal verosimilitud del derecho acerca de que las variaciones presentan vicios de antijuridicidad en el marco del poder de dirección y organización, y no en aquellos casos en los cuales la controversia se proyecta acerca del cumplimiento cabal del deber de ocupación en los términos del art. 78 L.C.T.[76] La posibilidad de que se

---

[73] Luego de la reforma de la Ley 26.088, de 2006.

[74] ROJAS, Jorge A., *Sistemas cautelares atípicos,* Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2009.

[75] CNTrab., Sala X, 27-9-07, "Azansa Andrea Gabriela c/Colegio Público de Abogados de Capital Federal s/juicio sumarísimo", Bol. de Nov. de Jur. Nro. 273 de la CNAT. En idéntico sentido, puede verse CNTrab., SALA VIII, 30-11-2006, "Galárraga, Ignacio L. c/AA Aerolíneas Argentinas S.A.s/medida cautelar", J. A.2007-I-100.

[76] CNTrab., Sala VI, 13-11-09, "Gualdoni Ana Luisa c/Federación Médica Gremial de la Capital Federal s/juicio sumarísimo", Bol. de Nov. de Jur. Nro. 296 de la CNAT.

demande por el restablecimiento de la condición alterada, presupone que exista un empleador que se asuma como tal y que pretenda modificar el contenido de trabajo de un determinado dependiente, el cual, a su vez, alega que dicha modificación excede los parámetros contenidos en el mentado art. 66 primer párrafo, por lo que demanda su reposición al estado anterior, con una medida de no innovar mientras tramite el litigio. La celeridad del proceso instaurado solamente tiene sentido cuando la discusión se limita al contenido de la medida patronal, la resistencia del subordinado y la compatibilidad (o no) de la medida con los límites trazados por la primera parte del art. 66. Pero ello no puede predicarse de una situación que requiere determinar quién es el empleador, si ha existido o no interposición fraudulenta en la persona del dador de trabajo, si corresponde aplicar los arts. 14 o 29 de la L.C.T., cuál es el convenio colectivo que rige la relación y recién, por último, si se ha ejercitado de una manera abusiva el "ius variandi"[77].

4.4. *La medida cautelar innovativa*.- Hoy en día la visión restringida de la medida cautelar innovativa[78] ha menguado[79] a partir de una lectura de mayor espesor, apontocada en la garantía constitucional de acceso a la justicia, efectividad y una reivindicación sustantiva del aspecto inhibitorio de la

[77] CNTrab., Sala X, 21-6-07, "Gómez Sergio Ariel c/Seguridad J.B. S.R.L. y otro s/juicio sumarísimo", Bol. de Nov. de Jur. Nro. 270 de la CNAT.

[78] La aplicación de medidas cautelares innovativas, dados sus particulares efectos, debe juzgarse con criterio restrictivo y excepcional, determinando la concurrencia fáctica de los presupuestos a observar para el dictado de toda medida cautelar así como de uno que le es propio: la posibilidad de que se consume un perjuicio irreparable. Debe considerarse inconveniente su aplicación, cuando se corre el riesgo de provocar un perjuicio de entidad igual o superior al supuestamente generado por el acto calificado de lesivo, cuyos efectos se procuran enervar (CNCiv., Sala de Feria, 22-7-92, D.J., 1993-I-367), resultando improcedentes las medidas cautelares que implican, en los hechos, un adelanto temporal de la solución final de un litigio, que sólo podría obtenerse por medio de una sentencia definitiva, en el marco de un trámite bilateral y pleno (CNTrab., Sala I**,** 29-10-07, "Bernstein, Gustavo c/ Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación y otros s/ nulidad de acto administrativo", Bol. Tem. de Jur. Nro. 60 de la CNAT)

[79] Sirvan como ejemplo de la concepción a la que nos referimos el art. 18 de la ley 11.653 de la Provincia de Buenos Aires, en cuando dice que " … (el Tribunal) podrá disponer que el empleador provea gratuitamente la asistencia médica y farmacéutica requerida por la víctima, en las condiciones establecidas en la ley nacional de aplicación" y el art. 107 del Código de Procedimientos Laborales de la Provincia de Corrientes, en cuanto dice que " … en el curso del juicio el Juez, a petición de parte, según el mérito que arrojen los autos, podrá disponer que éste –el demandado- proporcione, sin cargo, asistencia médica y farmacéutica requerida por la víctima del accidente de trabajo o enfermedad profesional,..". En idéntico sentido, puede compulsarse el art. 374 del Código Procesal Civil y Comercial de la Provincia de La Rioja, en el capítulo dedicado al juicio laboral.

función jurisdiccional como eje central de la tutela efectiva garantizada por normas convencionales y constitucionales[80]. Precisamente con motivo de la protección del Derecho a la Salud y a la Vida de la trabajadora afectada, con referencia a la solicitud de una medida cautelar tendiente al mantenimiento de la cobertura asistencial médica prepaga, acompañada de elementos probatorios de los que surgía su delicado estado de salud (peligro en la demora), se consideró procedente la medida innovativa, puesto que de suspenderse el tratamiento médico al que se halla sometida por insuficiencia renal, correría peligro su vida; ello aún cuando la cuestión de fondo trasunta un planteo de discriminación en el despido adoptado por la patronal, que en el terreno de la hipótesis podría traer aparejada la nulidad del acto rescisorio o su consecuente reparación indemnizatoria[81]. A nivel jurisprudencial, viene imponiéndose el criterio que indica que resulta procedente la solicitud del actor que peticiona se mantenga la cobertura médica que tuvo durante el vínculo laboral, tanto para sí como para su grupo familiar, fundando el peligro en la demora en la necesidad de tratamiento oncológico de su esposa y presentando el respectivo certificado médico que acredita sus dichos[82], o cuando se acredita que el trabajador está afectado de HIV, enfermedad crónica con mortalidad cercana al 100% si no es tratada adecuadamente[83], ya que ante la faceta preventiva del derecho de daños realzada por la Ley de Riesgos del trabajo (art. 1) y, al estar involucrado el derecho humano a la salud, no parece controvertible que en caso de conflicto entre un derecho humano y personalísimo – de contenido

---

[80] FALCON, Enrique M., LUBEL, Leonardo A. y TRIONFETTI, Víctor R., obra citada, Tomo I, p. 500.

[81] CNTrab., Sala II**,** 9-9-04, "Truden, Ana c/ ICI Argentina SA s/ medida cautelar", Bol. Tem. de Jur. Nro. 60 de la CNAT.

[82] CNTrab., Sala III, 22-4-10, "Menegazzo, Aldo c/ IBM Argentina SA s/ daños y perjuicios", Bol. de Nov. de Jur. Nro. 300 de la CNAT.

[83] CNTrab., Sala VII, 22-11-07, "V, H c/ Lekryzon SA s/ medida cautelar", Bol. Tem. de Jur. Nro. 60 de la CNAT.

extrapatrimonial - como lo es el de la salud y otro de contenido estrictamente patrimonial, corresponde dar prioridad al primero, en casos dudosos[84].
Es de destacar que el nuevo Código de Procedimientos Laboral de la Provincia de Santiago del Estero[85] incluyó un capítulo que trata "de las tutelas urgentes", bajo la denominación de "medidas innominadas" [86].

5. *La competencia en materia de accidentes o enfermedades de trabajo*.- A propósito de la temática del "acceso a la justicia"[87], ponemos énfasis en que la Justicia Nacional del Trabajo, en los últimos años, ha desarrollado una interpretación restrictiva del art. 24 de la Ley 18.345[88], luego de constatar que la mayoría de los accidentados, cualquiera fuera el lugar del país donde residiesen, litigaban en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires, y que entonces ésta era una de las causas del exceso de procesos en trámite ante esos Tribunales. Así, se ha puesto de resalto que tratándose de una persona de existencia ideal, el domicilio legal será el fijado en sus estatutos, y sólo ante la carencia del mismo, será el del lugar donde la sociedad tenga asentada su dirección o administración. Por ello, no reviste importancia a los fines de radicar la causa, que la demandada tuviera sucursales en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, ni que la demanda hubiera quedado notificada en esta ciudad, por cuanto la ley realza el domicilio como atributo esencial de la competencia territorial[89]. Se ha sostenido que el domicilio de las corporaciones, establecimientos, asociaciones autorizadas por leyes o por el gobierno, es el lugar donde está situada su dirección o administración, si en

[84] CNTrab., Sala I, 10-4-12, "A., C.A. c/ Asociart Aseguradora de Riesgos del Trabajo S.A. y otro s/ medida cautelar", Bol. Tem. de Jur. de la CNAT sobre el tema "Medidas autosatisfactivas".

[85] Entró en vigencia en 2013.

[86] Ver arts. 95 a 97

[87] Ver la clásica obra de CAPPELLETTI, Mauro y GARTH, Bryant, *El acceso a la justicia*, Colegio de Abogados del Departamento Judicial de la Plata, La Plata, 1983.

[88] ART. 24.- *Competencia territorial*. En las causas entre trabajadores y empleadores será competente, a elección del demandante, el juez del lugar del trabajo, el del lugar de celebración del contrato, o el del domicilio del demandado.

[89] CNTrab., Sala III, 30-12-10, "Velardez, Oscar Daniel c/ Prevención ART SA s/ accidente – ley especial", elDial.com - AA688A.

sus estatutos o en la autorización que se les dio, no tuviesen un domicilio señalado (conf. art. 11, inc. 2º, de la LSC). En consecuencia, de conformidad con lo establecido en el art. 90, inc. 3º, del Código Civil, solo éste (y no cualquier otra sucursal o subsede) puede ser considerado como "domicilio" a los fines de la competencia territorial[90]. Es que para que el asiento de una sucursal de la A.R.T. surta efectos de domicilio, es necesario que se trate de establecimientos o sucursales propiamente dichos y de la ejecución de obligaciones allí contraídas por los agentes locales de la sociedad. En mérito a ello, si la aseguradora tiene su casa matriz en la provincia y no se probó que la obligación se contrajo en la sucursal que la empresa posee en la Capital Federal, resulta competente el tribunal del domicilio de la casa matriz[91].

Contrariamente, hay un criterio en la jurisprudencia nacional que sigue poniendo de resalto el argumento que indica que, conforme el art. 118 de la ley de seguros, el trabajador afectado se encuentra habilitado a interponer demanda indistintamente ante el juez del lugar del hecho o el del domicilio de cualquiera de las agencias o sucursales de la aseguradora, toda vez que exigirle la realización de una pesquisa previa con el fin de determinar en cuál de las diferentes sucursales se celebró el contrato de seguro con el empleador, constituiría una irrazonable limitación del derecho de acceso a la jurisdicción[92], a todas luces incompatible con el sistema protectorio establecido en el art. 14 bis de la Constitución Nacional[93].

El nuevo art. 152 del Código Civil y Comercial servirá para zanjar esta problemática al sostener sobre el punto que: "La persona jurídica que posee muchos establecimientos o sucursales tiene su domicilio especial en el lugar

---

[90] CNTrab., Sala I, 6-2-15, "Rubio, Gastón Gustavo c/ La Segunda A.R.T. S.A. s/ accidente", elDial.com – AA8D26.

[91] CNTrab., Sala IV, "Basualdo Héctor Oscar c/Prevención ART s/accidente-acción civil", Bol. de Nov. de Jurisprudencia Nro. 305 de la CNAT.

[92] CNTrab., Sala V, 10-12-14, "Klappembach Fabián Gustavo c/ La Segunda ART s/accidente-ley especial", RC J 1369/15.

[93] CNTrab., Sala VI, 27-9-10, "García, Juan Andrés c/Prevención ART SA s/accidente-ley especial", Bol. de Nov. de Jurisprudencia Nro. 304 de la CNAT.

de dichos establecimientos sólo para la ejecución de las obligaciones allí contraídas".

6. *El art. 71 de la Ley 18.345*[94]: La reforma de la ley 24.635 innovó en la materia apartándose de las formas más comunes que, hoy en día, prevén los ordenamientos procesales para fijar el contradictorio en el campo de la etapa introductiva, reinstalando la réplica o dúplica del sistema español colonial y brindándole al demandante dos oportunidades para ofrecer todos los medios de prueba [95].

La norma fue puesta en jaque, sosteniéndose que el demandado tiene una sola oportunidad para ofrecer los medios de prueba, en el acto de la contestación de la demanda, mientras que el demandante puede hacerlo con la demanda, pero también se le brinda la opción de hacerlo, después de la contestación de la demanda, precisamente al contestar el traslado al que hace referencia esta disposición. Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, al adherir al dictamen del Procurador Fiscal, entendió que es razonable que el sistema de enjuiciamiento laboral contemple en sus disposiciones el principio protectorio hacia el trabajador de la normativa de fondo, sin que por ello -per se- deba entenderse que se violan los derechos y garantías constitucionales de la contraparte[96]. Más allá de ese enfoque de naturaleza constitucional, en pro del ahorro de tiempo en el proceso laboral, entendemos que esta reforma no ha traído verdaderos beneficios al principio de economía procesal, y que sin mengua de ninguno de los derechos del trabajador, si se impone la carga a la parte actora de ofrecer todos los

[94] ART. 71.- *Contestación de la demanda*. La contestación de la demanda se formulará por escrito y se ajustará, en lo aplicable, a lo dispuesto en el artículo 65 de esta ley y en el artículo 356 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. La carga prevista en el inciso 1º del artículo 356 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación no regirá respecto de los representantes designados en los juicios universales. Del responde y de su documentación, se dará traslado al actor quien *dentro del tercer día de notificado ofrecerá la prueba de la que intente valerse* y reconocerá o desconocerá la autenticidad de la documentación aportada por la demanda**. …**

[95] Con una redacción más prolija que el ordenamiento nacional, sigue un criterio semejante el art. 65 del Código de Procedimiento Laboral de la Provincia de Misiones.

[96] CSJN, 4 de julio de 2003, "Tazzoli, Jorge Alberto c/ Fibracentro y otros S.A."

medios de prueba al promover la demanda, podrá ingresarse antes a la etapa probatoria, según el criterio adoptado por muchos ordenamientos[97], como por ejemplo el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación[98], la ley procesal laboral de la Provincia de Buenos Aires[99], la ley procesal laboral de la Provincia de Entre Ríos[100], la ley de procedimiento laboral de la Provincia de Río Negro[101] y el nuevo Código Procesal Laboral de la Provincia del Chaco[102].

7. *Los títulos ejecutivos especiales de formación por el acreedor y los procedimientos abreviados*. Los títulos ejecutivos especiales persiguen el objetivo de garantizar la tutela rápida de derechos de sustancia alimentaria. Constituyen herramientas valiosas en pos de hacer efectivo el principio de progresividad en el área sensible que nos ocupa[103].

7.1. *Provincia de Buenos Aires*: El artículo 53 bis, introducido por la Ley 13.829, de 2008, a la Ley 11.653, de procedimiento laboral, organiza un juicio ejecutivo especial, con una actividad de preparación de la vía ejecutiva, para los casos de deudas laborales por salarios, asignaciones familiares y rubros denominados no remunerativos provenientes de una relación laboral de trabajo subordinado, hasta un máximo de 3 meses devengados, vencidos o impagos[104].

---

[97] Cabe advertir que el ordenamiento procesal laboral cordobés mantiene el criterio que indica que ambas partes tienen la carga procesal de ofrecer los medios de prueba recién en la etapa probatoria (conf. art. 52 de la Ley 7987).

[98] Conf. art. 333, reformado por la Ley 25.488.

[99] Ver arts. 26 inc. g y 29, párrafo tercero, de la Ley 11.653.

[100] Ver art. 66, primer párrafo, de la Ley 5315.

[101] Ver art. 26, inciso e, de la Ley 1504.

[102] Ver art. 166 inc. d, de la Ley 7434.

[103] Ver, por ejemplo, el art. 39 inc. 3 de la Constitución de la. Provincia de Buenos. Aires, que consagra los principios de gratuidad de las actuaciones en beneficio del trabajador, primacía de la realidad, indemnidad, progresividad y, en caso de duda, interpretación a favor del trabajador.

[104] Art. 53 bis de la Ley 11.653: Preparación de vía ejecutiva: Los salarios, asignaciones familiares o rubros denominados no remunerativos provenientes de una relación individual de trabajo

7.2. *Provincia de Santa Fe*: Los artículos 122 y 123, introducidos por la Ley 13.039, de 2009, al Código Procesal Laboral de la Provincia de Santa Fe, establecen el procedimiento declarativo con trámite abreviado, tomando el modelo del procedimiento sumarísimo[105], para casos tales como: a) el despido directo sin invocación de causa, o en que la invocada viole de modo evidente la carga de suficiente claridad o resulte manifiestamente inconsistente con la configuración legal de la injuria; b) el despido indirecto por falta de pago de haberes, previamente intimados; c) el despido directo justificado en fuerza mayor o en falta o disminución de

---

subordinado, hasta un máximo de tres (3) meses devengados, vencidos e impagos (artículos 103, 103 bis, 107, 126, 128 y ccds. LCT y Ley 24714), podrán ser demandados judicialmente preparando la vía ejecutiva, como se dispone seguidamente: El trabajador que pretenda acogerse al procedimiento aquí establecido, como condición esencial para la viabilidad de la acción, deberá: 1) Por el plazo y con las modalidades del artículo 57 de la LCT cursar a quien considere su deudor una intimación extrajudicial fehaciente (carta documento o telegrama Ley 23789) que contenga necesariamente: a) fecha de ingreso o antigüedad computable del reclamante según artículo 18 de la LCT; b) categoría profesional o funciones cumplidas durante el período involucrado en la petición y c) suma total del crédito reclamado, con expresión clara y concreta de los períodos, rubros y montos que la componen. La intimación, so pena de nulidad, deberá incluir la trascripción del inciso siguiente. 2) El intimado deberá pronunciarse puntualmente sobre la veracidad de los datos contenidos en la intimación (apartados a), b) y c) del inciso anterior). En su réplica no le bastará la negativa genérica, sino que deberá expedirse detalladamente sobre la posición que asume respecto de cada uno de tales apartados, bajo apercibimiento de entenderse el silencio o la falta de respuesta concreta, como tácita admisión de los fundamentos del reclamo, seguida de la negativa al pago de las sumas resultantes. La negativa de vínculo laboral, enerva el procedimiento previsto en este artículo. 3) En el supuesto que el deudor intimado accediera a saldar las sumas peticionadas, deberá incluir en su respuesta el lugar, día y hora en que hará efectivo el crédito reclamado. 4) La preparación de vía ejecutiva persiguiendo el cobro de las remuneraciones tratadas en este artículo, no podrá ser acumulada a otra acción judicial, por lo que su trámite será en actuación autónoma, que se iniciará con las constancias originales del intercambio de comunicaciones y ofreciendo en el mismo escrito, el comparendo a primera audiencia de hasta tres (3) testigos, quienes deberán deponer sobre las circunstancias aludidas en el inciso 1 apartados a) y b) de este artículo. 5) Dentro de los cinco (5) días de recibida la causa por el Tribunal y comprobado el cumplimiento de los requisitos citados, se dispondrá libramiento de oficio al respectivo correo para que en el plazo de cinco (5) días hábiles se expida sobre la autenticidad y registros de entrega de las comunicaciones habidas. En el mismo auto se fijará primera audiencia para que comparezca tanto el ejecutante a ratificar su acción bajo juramento del artículo 39 de este cuerpo normativo, como para el recibimiento de la testimonial ofrecida. 6) Cumplidos los requisitos indicados en el inciso anterior, conformado el reclamo por los dichos ratificatorios de al menos dos (2) testigos, con más la respuesta positiva del correo, queda integrado el "Título Ejecutivo". 7) Cumplidos los requisitos anteriores, el Tribunal en auto fundado, con voto individual de sus integrantes, analizará la concurrencia de los elementos sustantivos, en cuyo caso, dispondrá librar mandamiento de intimación de pago y embargo que tramitará en adelante siguiendo el procedimiento indicado en el artículo 52. Por el contrario, cuando en el supuesto del inciso 3 el deudor incumpliera con el pago comprometido, la acción tramitará según lo dispuesto por el primer párrafo del artículo 51.

[105] Ver art. 339. El formato de juicio sumarísimo también es adoptado por el art. 103 del Código Procesal Laboral de la Provincia de Tucumán.

trabajo, respecto de la indemnización atenuada que corresponde en tales casos; d) el pago de la indemnización acordada por la ley en los demás supuestos de extinción del contrato que sólo dependan de la verificación objetiva de un hecho, siempre que el mismo se documente con la demanda; en el supuesto de la indemnización por incapacidad absoluta e inculpable se entenderá verificado, a estos fines, si se acompaña dictamen médico oficial que acredite una incapacidad del 66% o más; e) el pago de salarios en mora, cuando con la demanda se acompañen copias de recibos por períodos anteriores u otros instrumentos de los que se desprenda verosímilmente que la relación laboral se encontraba vigente al momento en que se afirman devengados.

7.3. *Provincia de San Luis*: El artículo 57 del Código Procesal Laboral de la Provincia de San Luis, luego de la reforma de 2010, regula un procedimiento abreviado para supuestos tales como:

a) El despido directo sin invocación de causa, o en que la invocada viole de modo evidente la carga de suficiente claridad o resulte manifiestamente inconsistente con la configuración legal de la injuria.

b) El despido indirecto por falta de pago de haberes, previamente intimados.
c) El despido directo justificado en fuerza mayor o en falta o disminución de trabajo, respecto de la indemnización atenuada que corresponde en tales casos.

7.4. *Provincia del Chaco*: El artículo 337 del nuevo Código Procesal Laboral de la Provincia del Chaco, de 2014, organiza un procedimiento abreviado para supuestos tales como: a) El despido directo sin invocación de causa, o en que la invocada viole de modo evidente la carga de suficiente claridad o resulte manifiestamente inconsistente con la configuración legal de la injuria.
b) El despido indirecto por falta de pago de haberes, previamente intimados.
c) El despido directo justificado en fuerza mayor o en falta o disminución de trabajo, respecto de la indemnización atenuada que corresponde en tales casos.

d) El pago de salarios en mora, cuando con la demanda se acompañen copias de recibos por períodos anteriores u otros instrumentos de los que se desprenda verosímilmente que la relación laboral se encontraba vigente al momento en que se afirman devengados [106].

e) La demanda por reinstalación prevista en la ley de Asociaciones Sindicales cuando se acompañen a la misma las certificaciones expedidas por la entidad sindical relativas a su candidatura o investidura, constancia de la notificación escrita de su postulación o designación al empleador y de la comunicación al representante o candidato, del acto prohibido o vedado por la legislación sustantiva.

f) Cuando la naturaleza laboral del accidente o enfermedad profesional estuviere reconocida por el responsable o mediare determinación firme en sede administrativa, quedando pendiente exclusivamente la controversia sobre la determinación del grado de incapacidad o sobre el monto de la indemnización según los baremos y tarifas legales.

g) Cuando el empleador disponga medidas vedadas por el artículo 66 de la ley 20744 –ley de Contrato de Trabajo-, y el trabajador opte por instaurar la acción persiguiendo el restablecimiento de las condiciones laborales alteradas.

8. *Otras falencias del sistema*: Con la expectativa de que puedan ser tratados en el marco del Congreso, es menester dejar enunciados algunos otros obstáculos que –a mi modo de ver- dificultan lograr el objetivo de la eficacia en la justicia laboral:

8.1. *La cantidad de juzgados vacantes.* Actualmente, sobre 940 cargos en el grueso de la Justicia Nacional y Federal, hay 240 vacantes. En el año 2010 se hicieron 39 concursos mientras que desde 2011 a 2014 se hicieron promedio 3,4 concursos por año [107].

[106] El Código Procesal Laboral de la Provincia de Entre Ríos también se ocupa de la demanda ejecutiva por salarios adeudados en los arts. 110 y sigs.

[107] Fuente: informe sobre las Jornadas sobre Derecho Procesal del Trabajo, llevadas a cabo el 3 y 4 de noviembre de 2014, en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, publicado en www.derecho.uba.ar, consultada el 17 de febrero de 2015.

8.2. *La excesiva cantidad de expedientes por juzgado*. En 2008 ingresaban 3200 causas por mes, es decir, 40 expedientes por cada uno de los 80 juzgados del fuero, mientras que en 2010 ingresaron alrededor de 4700 causas por mes, es decir, casi 60 expedientes por Juzgado. Sin embargo, en 2014 se iniciaron más de 8000 causas por mes, es decir, se superaron los 100 expedientes por juzgado[108]. Este incremento del ingreso de demandas -que duplica y triplica al de años anteriores- lleva a mayores atrasos en la tramitación y resolución de los expedientes por la acumulación de causas en las unidades jurisdiccionales que componen la Justicia Nacional del Trabajo, y no se vislumbra en el futuro cercano un posible descenso de la litigiosidad. La mayor demora en la duración de los procesos y acumulación de causas en la Justicia Laboral con sede en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires responde a una consecuencia meramente numérica: cada juzgado en promedio resuelve alrededor de 50 causas, entre sentencias y modos anormales de finalización del proceso (fundamentalmente, conciliaciones). Como el ingreso promedio mensual es considerablemente mayor, los juzgados mes a mes acumulan más expedientes. En consecuencia, en los últimos años los expedientes en trámite se han duplicado, llegando en promedio cada juzgado a los 2000 expedientes en etapa de conocimiento y a alrededor de 1500 en ejecución [109]. Parece indudable que si la cantidad de asuntos que ingresan al subsistema de administración de la justicia laboral excede ampliamente al número de los procesos que egresan, cada vez será más difícil alcanzar los resultados esperados y dar debida satisfacción a los valores en juego[110].

8.3. *Los litisconsorcios pasivos*. Las hipótesis frecuentes de litisconsorcios pasivos, derivados de la amplitud legal y jurisprudencial en los supuestos de

---

[108] Y en 2015, aunque no hemos tenido a la vista las estadísticas, las informaciones recibidas indican que el promedio de ingreso mensual se ha elevado a entre 150 y 200 asuntos por mes, por juzgado.

[109] Conf. GRISOLIA, Julio Armando, "Proyecto de reforma al art. 276 LCT: tasa de interés para créditos laborales por ley nacional", en www.juliogrIsolia.com, consultada el 4 de abril de 2015).

[110] Ver la concepción del proceso como sistema, que nos enseña, FALCON, Enrique M., *Tratado de la prueba,* Tomo 1, Astrea, Buenos Aires, 2009, po. 217/221.

solidaridad[111], con fundamento, entre otras variantes, en los artículos 54, 59 y 274 de la Ley de Sociedades Comerciales y 29, 29 bis y 30[112] de la Ley de Contrato de Trabajo, constituyen otra de las razones del tiempo que lleva actualmente el trámite de un proceso laboral.

8.4. *La falta de capacitación de los operadores para la producción y valoración de los medios de prueba relacionados con las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones.* Se trata, entre otros, de mensajes de correo electrónico[113], de Facebook o de "whatsapp"[114]. Las nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones comienzan a ser receptadas por los ordenamientos procesales laborales. Recientemente, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de la República de Nicaragua incluyó de manera particular entre las herramientas probatorias a los "medios tecnológicos o electrónicos" y los "archivos informáticos" y detalló en la definición de prueba documental a los "soportes de correo electrónico"[115].

A propósito de la admisibilidad de la evidencia digital, y, en particular acerca del modo de incorporar los correos electrónicos al proceso, como es sabido, normalmente los mensajes de correo enviados ingresan dentro de la Carpeta de Entrada de la computadora receptora y cada mensaje enviado se archiva

---

[111] Ver TOSELLI, Carlos A., "Límites a la ejecutabilidad de la sentencia contra terceros", en *Libro de Ponencias Generales y ponencias seleccionadas del XXVII Congreso Nacional de Derecho Procesal,* Rubinzal Culzoni, Córdoba, 2013, pp. 287/298.

[112] Ver, por ejemplo, fallo plenario de la C.N.A.T., 3 de febrero de 2006, "Ramírez, María I.c/ Russo Comunicaciones e Insumos S.A.", en Revista de Derecho Laboral de Derecho Laboral y Seguridad Social 2006-11-987.

[113] Para un mayor desarrollo, ver LUBEL, Leonardo Alfredo, "La prueba pericial y otros medios de prueba en materia de correo electrónico", en *Revista de Derecho Procesal*, Rubinzal Culzoni, 2012-2, pp. 157/201.

[114] Debemos adaptarnos a estos cambios, no sólo a nivel procesal, puesto que "en la actualidad, la utilización del correo electrónico ya sea a través del ordenador o de dispositivos móviles constituye una vía de comunicación tan fluida y rápida que puede asimilarse a la comunicación oral o telefónica, por lo que no puede considerarse prohibido su uso dentro del horario de trabajo, como no lo ha sido tampoco -al menos con carácter general- el uso de la línea telefónica a la que los trabajadores han recurrido siempre, tanto para efectuar como para recibir llamadas de tipo personal (CNTrab., Sala II, 14 de agosto de 2014, "S., R.O. c/ Expogral S.A. y otros s/ despido"; RC J 7339/14).

[115] ver arts. 56, 57 y 69 de la ley 815, que entró en vigencia en 2013

en forma automática dentro de la Carpeta Enviados del ordenador desde el que se emitieron los mensajes. Los mensajes de correo que recibimos y que emitimos no se transmiten de la manera en que los vemos en la pantalla, sino que su formato original utiliza un código fuente definido por los protocolos de comunicación. Así pues cuando se recibe un mensaje los programas del administrador de correos lo leen, detectan sus comandos, los convierten y despliegan los datos en la pantalla en la forma apropiada.
En este aspecto, es interesante destacar que los mensajes que se hallan en las carpetas mencionadas, en razón de las medidas de seguridad con los que cuentan y de las codificaciones que utilizan, no pueden ser modificados por los usuarios, salvo que cuenten con conocimientos informáticos complejos y poco usuales. Inclusive, si se hicieran este tipo de modificaciones, quedan registros que debidamente estudiados pueden ser detectados por un experto. Sin embargo, para poder detectar cualquier falsificación de esta naturaleza resulta menester que los mensajes se acompañen en su versión electrónica, en soportes tales como un CD, un DVD o un PenDrive, por ejemplo, resultando insuficiente que se adjunte al ofrecimiento de prueba una simple copia impresa[116].

En relación con la valoración de la eficacia convictiva de la prueba del correo electrónico, son de aplicación el principio de equivalencia funcional, según el cual corresponde otorgar al documento digital, como medio de exteriorización de la voluntad humana, el mismo valor probatorio que al documento escrito [117] y el principio de no discriminación, según el cual una declaración de voluntad emitida mediante un mensaje de datos, que

[116] LUBEL, Leonardo Alfredo, trabajo citado, en *Revista de Derecho Procesal*, Rubinzal Culzoni, 2012-2, pp. 199/200.

[117] Este principio se encuentra consagrado por el art. 6 de la Ley 25.506 y la Acordada 3909/2010 de la Corte Suprema de Justicia de la Nación puede considerarse una aplicación de esta norma.

constituye una evidencia digital, no puede ser discriminada jurídicamente por el tipo de soporte que la contiene [118].

8.5. *Los exámenes de diagnósticos complementarios para la realización de las pericias médicas*. Resulta necesario facilitar la obtención de los exámenes de diagnósticos complementarios para la realización de las pericias médicas en la etapa probatoria, debido al tiempo que tardan los hospitales públicos en asignar fechas a tal fin[119]. En la práctica, para solventar esta dificultad se adoptan distintos criterios, tales como "imponer" a la aseguradora de riesgos de trabajo la realización de esos estudios, con sustento en el principio de cooperación procesal[120] o tratar de realizarlos a través de la obra social con que pueda contar el demandante, o aceptar que sean privadamente realizados y costeados por los letrados del trabajador.

8.6. *La creación de la Cámara Federal y Nacional de Casación del Trabajo y la Seguridad Social.* La regulación de los recursos de casación e

---

[118] Vemos consagrado este criterio en la Ley Modelo sobre Comercio Electrónico de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Utilización de las Comunicaciones Electrónicas en los Contratos Internacionales, redactada en 1998, en el ámbito de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). El artículo 9 se refiere a la admisibilidad y fuerza probatoria de los mensajes de datos y establece que: "*En todo trámite legal, no se dará aplicación a regla alguna de la prueba que sea óbice para la admisión como prueba de un mensaje de datos: a) Por la sola razón de que se trate de un mensaje de datos; o b) Por razón de no haber sido presentado en su forma original, de ser ese mensaje la mejor prueba que quepa razonablemente esperar de la persona que la presenta*".

[119] En el particular caso de los accidentes existe la necesidad de una mayor producción de prueba – se requiere a veces dos peritos médicos de diferente especialidad, que su suman al contador y en algún caso a un ingeniero- y una demora adicional en la producción de la prueba médica por la dificultad de la realización de los estudios complementarios en los hospitales, que lleva a la dilación de los procesos (GRISOLIA, Julio Armando, "La nueva crisis de la Justicia Nacional del Trabajo", en www.juliogrisolia.com, consultada el 4 de abril de 2015).

[120] Se trata de un principio que, a diferencia de otros, florece en cargas y en deberes procesales que pesan no sólo sobre las partes, sino también sobre terceros absolutamente ajenos al proceso ("penitus extranei") Empero, en todos los supuestos su funcionamiento revela que el proceso civil debe ser considerado como una empresa común cuyo feliz resultado (la asignación adecuada de lo debatido) exige la colaboración de ambas partes y también, eventualmente, la de otros sujetos compelidos legalmente a prestar su asistencia para la consecución del mencionado logro .
(conf. PEYRANO, Jorge Walter, "El principio de cooperación procesal", en www.elateneo.org, consultada el 23 de mayo de 2015).

inconstitucionalidad, por la criticada Ley 26.853[121], a tramitar ante la Cámara Federal y Nacional de Casación del Trabajo y la Seguridad Social, trae como consecuencia que en la Justicia Nacional un proceso laboral, que en general persigue el cobro de créditos de naturaleza alimentaria, luego de recorrer la instancia del SECLO, tenga la posibilidad de transitar por un Juzgado de Primera Instancia, la Cámara de Apelaciones, la Cámara de Casación y, eventualmente, la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Ante tal regulación, se hace necesario poner de manifiesto que la profundización de la verticalidad en las instancias recursivas y de los mecanismos escriturarios que se registran con la creación de las tres nuevas Cámaras de Casación, especialmente en el área de derechos sensibles que nos ocupa, supondrá la prolongación innecesaria de los pleitos y va en un sentido contrario al que debiera avanzarse[122].

8.7. *La derogación de la obligatoriedad de los fallos plenarios.* La citada ley 26.853 derogó el art. 303 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, aplicable al procedimiento laboral nacional, en virtud de la expresa remisión del art. 155 de la Ley 18.345,, y de esta manera se ha producido un retroceso de prácticamente ochenta años en la evolución legislativa de los fallos plenarios, quitando la posibilidad a los justiciables de propender a la unificación de la jurisprudencia en las Cámaras de Apelaciones, y echando por la borda muchos años de elaboración jurisprudencial que terminaron en numerosos fallos plenarios de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo[123], que, precisamente por su obligatoriedad, pusieron fin a la

[121] Cabe recordar que la Acordada 23/2013 de la Corte Suprema de Justicia de la Nación declaró que la operatividad de dichos recursos está supeditada a la instalación y funcionamiento de los órganos jurisdiccionales que crea la ley 26.853.

[122] Ver SALGADO, José María, "La efectividad de las resoluciones judiciales a través de los precedentes", en *Revista de Derecho Procesal*, Rubinzal Culzoni, 2013-2, p. 381.

[123] La Oficina de Plenarios de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo informa acerca de 328 fallos plenarios, dictados entre 1946 y 2012.

jurisprudencia contradictoria de cada una de las Salas y con ello brindaron certeza a los pronósticos de la solución definitiva de las controversias[124].

Es de destacar que, a diferencia del panorama nacional, el nuevo Código Procesal Laboral de la Provincia del Chaco[125] ha seguido la línea tradicional en materia de unificación de la jurisprudencia, estableciendo que: "Siempre que las cuestiones de derecho en debate hayan sido materia de decisiones contradictorias por distintos tribunales de segunda instancia del fuero laboral de la Provincia, podrá la Sala, de oficio o a petición de parte, resolver que la sentencia se dicte por todos los miembros que conforman la Cámara. Los acuerdos plenarios que se adoptaren serán obligatorios para todos los tribunales con competencia laboral en ambas instancias que conozcan en procesos que se resuelvan con posterioridad al plenario. El criterio adoptado en el plenario podrá ser sometido a un nuevo examen de oficio o a pedido de parte, requiriéndose la mayoría simple de los votos para que proceda a su revisión, antes de transcurrir cinco años de dictado el pronunciamiento anterior"[126].

8.8. *Las demoras en el desarrollo de la etapa de ejecución procesal forzada*[127].

8.8.1. *El Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL)*. En este plano, entre las recomendaciones que ha requerido la

---

[124] LEGUISAMON, Héctor E., *Derecho Procesal de los accidentes de tránsito*, Tomo II, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2013, p. 444.

[125] Promulgado el 28 de agosto de 2014.

[126] Ver art. 10 de la ley 7434.

[127] No resulta raro encontrar circunscripciones territoriales en que la ejecución de la sentencia laboral "demora" casi un tercio de la etapa del proceso principal circunstancia que –objetivamente considerada- constituye una lesión clara, directa e inmediata a cualquier consideración acerca de la dignidad del trabajador. No pocas veces se percibe la sensación de que la estructura procesal se encuentra al servicio del deudor que no quiere pagar (VITANTONIO, Nicolás J.R., , "Aspectos diferenciales de la ejecución de sentencias en materia laboral", en *Libro de Ponencias Generales y ponencias seleccionadas del XXVII Congreso Nacional de Derecho Procesal,* Rubinzal Culzoni, Córdoba, 2013, pp. 310/311).

doctrina puede mencionarse la creación y regulación de "registros de deudores laborales" que sirvan para conocer la nómina de empleadores que incumplen la legislación laboral o resultan insolventes o incumplidores de las mandas jurisdiccionales[128]. Este criterio se ha plasmado en la reciente Ley Nacional 26.940, de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral, que creó el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social [129].

8.8.2. *El efecto suspensivo del recurso de apelación contra la sentencia definitiva*. Acaso sea tiempo de repensar el característico efecto suspensivo que se predica respecto del recurso de apelación de la sentencia definitiva[130] dictada en el marco de un proceso laboral[131]. Si bien los artículos 524 y

[128] VITANTONIO, Nicolás J.R., trabajo citado, p. 311).

[129] Art. 2 de la Ley 26.940: Las sanciones enumeradas en el presente artículo, una vez firmes, serán incluidas en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL): a) Las impuestas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social por falta de inscripción del empleador en los términos del artículo 12 de la ley 24.241 y sus modificatorias; b) Las impuestas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social por falta de registración de los trabajadores en los términos del artículo 7° de la ley 24.013 y del artículo agregado sin número a continuación del artículo 40 de la ley 11.683 (t.o. 1998) y sus modificatorias; c) Las impuestas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social por obstrucción a la labor de la Inspección del Trabajo prevista en el artículo 8° del Anexo II del Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la ley 25.212; d) Las impuestas por la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) en los términos del artículo 15, inciso 1°, apartados a) y b), de la ley 17.250, y el artículo agregado sin número a continuación del artículo 40 de la ley 11.683 (t.o.1998) y sus modificatorias; e) Las impuestas por las autoridades provinciales y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires por incumplimiento a lo previsto en el artículo 7° de la ley 24.013; f) Las impuestas por las autoridades laborales provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) por obstrucción a la labor de la inspección prevista en el artículo 8° del Anexo II del Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la ley 25.212; g) Las impuestas en el marco de las leyes 25.191 y 26.727 por el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) con motivo de la falta de registración de empleadores o trabajadores; h) Las sentencias firmes o ejecutoriadas por las que se estableciere que el actor es un trabajador dependiente con relación laboral desconocida por el empleador, o con una fecha de ingreso que difiera de la alegada en su inscripción, que los secretarios de los juzgados de la Justicia Nacional del Trabajo deban remitir a la Administración Federal de Ingresos Públicos, según lo establecido en el artículo 132 de la Ley 18.345.

[130] Ver LUBEL, Leonardo Alfredo, "El recurso de apelación en el proceso laboral", en *Revista de Derecho Procesal*, Rubinzal Culzoni, 2011-1, pp. 142/143.

[131] Ver art. 113 de la Ley 18.345, y todos los que siguen su línea, como por ejemplo, el art. 67 de la Ley de Procedimiento Laboral de la Provincia de La Pampa y el art. 87 de la Ley de Procedimiento en lo Laboral de la Provincia de Santa Cruz.

siguientes de la Ley de Enjuiciamiento Civil Española[132] tratan el tema para los procesos civiles, en España, en materia de procedimiento laboral rigen específicamente la cuestión los artículos 287 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral. La ejecución provisional podrá llevarse adelante en los siguientes supuestos:

a) Cuando el trabajador tuviere a su favor una sentencia en la que se hubiere condenado al empresario al pago de una cantidad y se interpusiere recurso contra ella, tendrá derecho a obtener anticipos a cuenta de aquélla, garantizando el Estado su reintegro y realizando, en su caso, su abono, en los términos establecidos en esta Ley.

b) El anticipo alcanzará, como máximo total, hasta el 50 por 100 del importe de la cantidad reconocida en la sentencia, pudiendo abonarse en períodos temporales durante la tramitación del recurso, desde la fecha de la solicitud y hasta que recaiga sentencia definitiva o por cualquier causa quede firme la sentencia recurrida.

8.8.3. *Las fallas en la formación universitaria.* Antes de terminar, desde nuestra perspectiva docente [133] tenemos que hacernos cargo de un déficit en la formación de los abogados en la carrera de grado, que repercute en muchos de los operadores del sistema, a nivel de quienes litigamos y en la propia estructura jurisdiccional, y no contribuye a la eficacia del sistema: los estudiantes no son debidamente capacitados para las actividades que el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación denomina de “cumplimiento de la sentencia de remate”, es decir para todas aquellos actos procesales consistentes en llevar adelante la tarea de convertir un “embargo ejecutorio”

---

[132] Ver FERRER, Sergio Enrique, “Ejecución provisoria. Ejecución inmediata. Ejecución anticipada. Género y especies de la ejecución de resoluciones sujetas a impugnación”, en *Libro de Ponencias Generales y ponencias seleccionadas del XXVII Congreso Nacional de Derecho Procesal,* Rubinzal Culzoni, Córdoba, 2013, pp. 46/67.

[133] A nivel de la enseñanza de grado, basamos esta afirmación en nuestra tarea en distintas universidades, pero en especial en el plan de estudios de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires (ver IMBROGNO, Paula Mariana, “Demasiados abogados … ¿Pocos procesalistas?”, en *Revista de la Asociación Argentina de Derecho Procesal*, Edición Impresa, Año V, Nro. 7, Junio de 2011, pp. 101/114).

en “dinero”, logrando así el objetivo concreto de satisfacer verdaderamente la pretensión del actor-vencedor.