

# Relevamiento sobre novedades procesales laborales en Latinoamérica: propuestas concretas para una transición necesaria

DR. NICOLÁS ALEJANDRO OCCHI | Cámara de Apelación en lo Laboral, Sala III, Rosario.



En el presente se examina la matriz del sistema procesal de algunas jurisdicciones latinoamericanas, analizando en forma concisa los dispositivos procesales innovadores que portan. Se seleccionan los modelos que han resultado más representativos de las vicisitudes contemporáneas, siendo una enumeración prope- déutica para luego finalizar el breve estudio con sugerencias particulari- zadas para la justicia laboral santa- fesina, tengan o no vinculación con la normativa que le antecede.

### **1. Advertencia preliminar**

Siempre he considerado que lo más apropiado para escribir un texto ju- rídico es la conjugación en primera

persona del plural, no sólo porque imprime un dejo de modestia cortés, sino porque involucra a otros partí- cipes del Derecho, principalmente a quienes ya han escrito ideas que se retoman o por invitar a otros a ad- herirse a las tesis que se pregonan. Sin embargo, entiendo que esta regla gustosamente personal merece una excepción. Y es que, más allá de las virtudes mencionadas, no querría di- fuminar mi responsabilidad en una pluralidad artificiosa y forzada, no tanto porque se me pueda atribuir aciertos -claro está- sino que, por el contrario, deseo hacerme cargo de cualquier apreciación reputada como equívoca, sin evitación de justos re- proches, en el claro entendimiento de que algunas afirmaciones son críticas constructivas de íntima convicción.

Adelanto, entonces, al lector que emplearé un discurso en primera persona del singular y de textura abierta para incitar resueltamente a un debate sin pruritos, sin que ello menoscabe la seriedad o el rigor conceptual que todo aporte bienintencionado debe ostentar.

## 2. Introducción

Conforme el art. 1° del decreto N° 3811/2013, el pasado 10 de febrero de 2014 entró en funcionamiento el Nuevo Sistema de Justicia Penal de la Provincia de Santa Fe, cuya columna vertebral es el Código Procesal Penal (ley 12734 y modificatorias). Fueron necesarios casi 7 años, 12 leyes -entre ellas un código de transición (ley 12912)- y otros tantos decretos para que el aludido, junto a otras leyes orgánicas adquiriesen completa vigencia legal, derogando por completo el sistema escriturario. Sería irresponsable justipreciar su funcionamiento en tan escaso lapso, y tampoco es asunto inherente a lo que aquí se tratará. Por otro lado, sí es relevante destacar que objetivamente existió una amplia brecha temporal y actividad legislativa

para pasar de un régimen a otro.

Ante la evidencia de que quienes llevaron a cabo esa transformación son coterráneos, con la repercusión que ello comporta para la idiosincrasia de los partícipes, no hay dudas en que todo cambio radical dentro de un sistema de procedimiento santafesino, culmina con una particular exigencia de enmiendas paulatinas, y no tanto de variaciones desapacibles. Así, una experiencia tan análoga y palpitante permite dar cuenta de la paciencia constructiva requerida; se nos allega un marco analítico que contemple factores de moderación en las reformas legislativas, máxime cuando contemplan normas importadas. Empero, ese mismo prisma que nos detiene a observar las particularidades que impregnan nuestra naturaleza también, en otras ocasiones, impide alzar la perspectiva hacia nuevos horizontes exóticos. He aquí la segunda cuestión: ni tanta premura en tomar por bueno lo foráneo, ni tanta medida que prolongue indefinidamente el derecho interno probadamente ineficaz.

Se hace patente que parto de la premisa de la insuficiencia. En efecto, la

mirada que brindo a continuación es atendible si -y sólo si- se comparte que el destino de la justicia laboral santafesina no puede reposar en determinismos. A mi modo de ver, el cambio no es un valor per se, pero tampoco el conservar el status quo actual es plausible, a menos que no se visualice prioritario revertir prontamente la crisis que pervive entre nosotros o, incluso, aceptar lisa y llanamente que ha llegado para quedarse, cual Sísifo condenado a subir una piedra hasta la cima de la montaña para que cayera y tuviera que volver a comenzar.

En menos palabras: pretendo la mezcla de lo exógeno y endógeno como espacio de reflexión, y se me impone articular mi exposición mediante una estructura metodológicamente bifásica y secuencial. Por lo tanto, la primera parte de la faena estará dedicada eminentemente a descripciones asépticas del derecho procesal comparado en el subcontinente. La segunda, ya en clave prescriptiva, será netamente propositiva, tendiente a proyectar una reforma transitoria que es necesaria y útil, dada la magnitud temporal de la puesta en marcha de un esquema organizacional desemejante.

### 3. Exploración comparativa

Volviendo a reforzar lo insinuado en el proemio, ocurro al recorte metodológico de extraer de cada sistema procesal que sigue lo pertinente -según opino-, en tanto se distinga notablemente del proceso santafesino. En otras palabras, el cotejo será entre los preceptos formales extraños y los territoriales, sin estudiar eventuales coincidencias o divergencias que pudieran presentarse.

#### 3.1. República de Chile

La reglamentación de la jurisdicción laboral chilena se encuentra articulada por el Libro V del Código de Trabajo. Aquella se discierne sobre los Juzgados de Letras del Trabajo, y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional; tribunales unipersonales especializados e integrantes del Poder Judicial (art. 417). Los primeros cubren todo el espectro laboral (art. 420), mientras que los segundos son competentes para demandar el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de seguridad social otor-

guen mérito ejecutivo (art. 421).

Los principios formativos de este procedimiento laboral son la oralidad, publicidad, concentración, gratuidad y el impulso procesal oficioso de tal rigor que no procede el abandono del proceso (art. 429). Toda actuación oral ante el juez -lo que constituye la regla<sup>1</sup>- debe ser registrada por medio fehaciente, entendiéndose que lo son los medios fonográficos, audiovisuales o electrónicos. La audiencia y cada resolución en su integridad deben ser registradas (art. 425).

Las causas laborales se ventilan por el procedimiento de aplicación general (arts. 446 y ss.), de tutela laboral (art. 485 y ss.) o por el monitorio (arts. 496 y ss.); no son senderos con destino común, por el contrario, en sus objetos radica la razón de sus diferencias, clausurando la libre opción para el trabajador, en principio. El citado en primer término es supletorio de los otros dos trámites especiales (art. 432).

En la imposibilidad de abarcar un estudio minucioso, el monitorio será el único que trataré, atento a que es la novedad dentro del proceso laboral

chileno, desde su incorporación al Código referido por la ley N° 20087, con las reformas introducidas por las leyes N° 20260 y 20287. Empero, para que no cunda la curiosidad, sirva decir que la tutela laboral se asemeja a la acción de amparo, aunque dominada por la singularidad relativa a la materia de fondo.

Pereira Lagos ha rescatado sin hesitación la incidencia que esta modalidad procesal ha tenido para el éxito de la reforma procesal laboral de su país. Afirma que la gran mayoría de los jueces han avenido a su uso como instrumento privilegiado para una racional utilización y gestión de los recursos humanos y materiales de los tribunales. Incluso, destaca que la eficiencia de este procedimiento promueve el cumplimiento voluntario de las obligaciones o la utilización de mecanismos alternativos de solución del conflicto, más económicos para las partes, a la par que los tribunales se liberan de controversias sin mayor contenido jurídico. Desde el punto de vista cuantitativo es prácticamente equivalente a los procedimientos ordinarios, en tanto al 31 de mayo de 2010, se habían iniciado en los tribu-

nales del trabajo un total de 6.292 ordinarios y 5.973 monitorios<sup>2</sup>. A febrero de 2011, las contiendas sometidas a estos procedimientos son resueltas en 29 días corridos, número sin precedentes en América Latina<sup>3</sup>.

Entre las peculiaridades del trámite chileno figura el reclamo ante la Inspección del Trabajo como requisito de admisibilidad<sup>4</sup>. Es decir, el trabajador demandante debe concurrir previamente a sede administrativa a interponer un reclamo contra su empleador o ex-empleador, con el objeto de que la autoridad cite a las partes a una audiencia de conciliación. Ello, sin que signifique que dicha etapa constituya una etapa del procedimiento, sino que el legislador optó por establecer un filtro para que las contiendas que son susceptibles de conciliación no atiborren los tribunales forales. La desvinculación del comparendo de conciliación ante la Inspección y el monitorio judicial queda demostrada toda vez que ante el desacuerdo total o parcial de las partes, el conciliador no queda obligado a remitir de oficio los antecedentes al tribunal competente; el propio trabajador debe interponer la demanda (art. 498). La

gestión conciliatoria no comprende a terceros eventualmente responsable porque -entre otras cosas- no sería pasible de tramitarse por esta vía la complejidad probatoria que significa las obligaciones pluripersonales.

Retomando el trámite administrativo, las partes deben concurrir con los documentos que dispongan y perfilen la relación laboral. La autoridad puede requerirles, además, los antecedentes que estime, pudiendo sancionar con multa al empleador que no comparezca con la documentación legalmente exigida. Según dispone el art. 464, inciso 4°, cualquier obligación reconocida, aun cuando no se produzca conciliación, transforma al acta autorizada por el funcionario en título ejecutivo.

Otro rasgo característico es el uso imperativo del monitorio cuando concurren los presupuestos legales: cuantía escasa (hasta «10 ingresos mínimos mensuales»<sup>5</sup>) y materia. No hay derecho de opción, conforme el artículo 496, salvo que el trabajador que interpone el reclamo ante la Inspección del Trabajo no concurra a la audiencia de conciliación, ya que en ese caso podrá accionar judicialmen-

te, mas por el ordinario, lo que traduce la existencia de una opción subrepticia (art. 498). La motivación es clara: se busca evitar saturar el sistema judicial con trámites ordinarios que serían transables o simplificables.

La estructura del juicio se asimila al de todos los sistemas comparados, se trata de un procedimiento breve. Presentada la demanda, el juez inmediatamente puede pronunciarse sobre el fondo, acogiéndola o rechazándola. Otra alternativa para el juzgador es citar inmediatamente a una audiencia única. La resolución se notifica, en forma personal, junto con la demanda, el demandado dispone de diez días para reclamar; ante una actitud pasiva, la antedicha adquiere mérito ejecutivo. Pero si se impugna la resolución, el órgano jurisdiccional citará a una audiencia única, en la cual se contesta la demanda, se llama a conciliación que, de no producirse, la prueba se ofrece y rinde. Las reglas de concentración y celeridad alcanzan suma intensidad, puesto que la convocatoria debe finalizar con una sentencia.

El juez acoge la demanda con mínimos elementos de convicción (los

antecedentes acompañados) traspasando al presunto deudor la evaluación probatoria, de modo que la tranquilidad del magistrado pasará por el hecho de que el demandado puede oponerse sin invocar ningún fundamento, siendo éste el mecanismo de protección. Dependiendo del análisis racional de los elementos probatorios, el demandado analizará oponerse o simplemente pagar, para no exponerse a una ejecución forzosa. Si bien el art. 500 del Código brinda pautas<sup>6</sup> al togado para que acoja o rechace la demanda, en verdad no tiene tanta importancia porque la primera resolución no exige explicitar fundamentos. Situación que parecería inicialmente reñida con el art. 95 de la Constitución Provincial de Santa Fe, ya aplicado por la jurisprudencia santafesina al monitorio vernáculo<sup>7</sup>.

En caso de que se optara por la alternativa de citar sin pronunciamiento sobre el fondo, el plazo no será superior a quince días, dictando la sentencia en esa misma oportunidad, salvo conciliación. Pereira Lagos hace notar que aquí no se traslada la carga del juicio al demandado (inversión del contradictorio), por lo que técnicamente ya

no se está frente a un procedimiento monitorio, sino que simplemente aparece uno declarativo sumario.

Finalmente, siendo que los recursos son gravitantes para cualquier sistema procesal, conviene informar que, primando la oralidad y la inmediatez, se eliminó la segunda instancia ordinaria<sup>8</sup> para evitar dilaciones que se entendían innecesarias respecto de la sentencia definitiva (art. 476)<sup>9</sup> y, en su lugar, se estableció un recurso de nulidad tasado (art. 478).

### 3.2. República de Nicaragua

Esta nación es la última en la región en legislar un nuevo ordenamiento adjetivo, alineándose en lo que se ha llamado «la tendencia a la modernización y fortalecimiento de la administración de justicia laboral»<sup>10</sup>. El 31 de octubre de 2012, la Asamblea Nacional sancionó el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS)<sup>11</sup>, circunstancia temporal que, por sí sola, valida su selección para el somero examen.

Se instaura un proceso judicial que es oral<sup>12</sup> y participa de los mismo prin-

cipios que el chileno, agregando expresamente que ante cualquier duda prevalecerá toda la disposición más favorable al trabajador (art. 2, inc. h) y la ultrapetitividad que consiste en reconocer derechos que resultaren demostrados en juicio, aún cuando no hayan sido invocados en la demanda (art. 2, inc. i). Sencillamente, se colige la agregación manifiesta de que el juez falle *extra petita*, lo que implica la flexibilización del principio de congruencia, conclusión que ya había hecho la Comisión de Derecho Procesal Laboral del XXVI Congreso Nacional de Derecho Procesal (Argentina, Santa Fe; 8, 9 y 10 de junio de 2011).

Tampoco puede soslayarse que se erige un orden de prelación propio para las fuentes hermenéuticas de las normas procesales: a) el derecho y la doctrina procesal laboral; b) la jurisprudencia del Tribunal Nacional Laboral de Apelación<sup>13</sup>; y c) la interpretación analógica (art. 3). Para lo no previsto se aplica subsidiariamente el procedimiento civil (art. 4).

Además del tribunal de segunda instancia ya indicado, son órganos jurisdiccionales laborales los Juzgados

del Trabajo y la Seguridad Social, atendido por magistrados especializados, cuya competencia es impro-rogable e irrenunciable. La incompetencia es declarable de oficio, incluso en la sentencia; también procede a mérito de excepción en la audiencia del juicio, si bien no hay cabida para la inhibitoria ni la declinatoria. La cuantía no es pauta para la distribución de causas. La magistratura se distingue dentro del derecho comparado por entender en conflictos con servidores de la administración pública, y en los relativos a sociedades cooperativas y sus socios. Otro matiz viene pincelado porque los procesos no precisan de la intervención de abogados, pero si las partes se hicieran representar y asesorar pueden actuar como tales: abogados en ejercicio, dirigentes sindicales, procuradores laborales y los estudiantes de derechos que hayan aprobado derecho laboral (art. 20).

Sobre carga probatoria es interesante destacar que «Cuando se alegue cualquier causa de discriminación, una vez probada la existencia de indicios de la misma, corresponderá al demandado la carga de probar la ausencia de discriminación en las medidas,

decisión o conducta impugnada y de su razonabilidad y proporcionalidad» (art. 54.2), inteligencia que nuestro primero Tribunal hizo propia en «Pellicori» (Fallos 334:1387).

La conciliación administrativa es requisito previo para acceder a la vía jurisdiccional en los casos de menor cuantía. En los demás, es opcional. Si el trámite no se efectúa dentro de los 10 días desde la solicitud, se podrá requerir constancia para demandar directamente. La solicitud y comparecencia ante la Administración interrumpe la prescripción. Lo acordado en sede administrativa, al igual que en la judicial, goza de fuerza ejecutiva (art. 72) y el único valladar para un acuerdo es la firmeza de la sentencia (art. 88).

A partir de la recepción de la acción, el procedimiento es oral, tanto la contestación como una eventual excepción se producen concentradamente en la audiencia conciliatoria, que devendrá en juicio oral si no se produce la avenencia total. La estructura reduce drásticamente los actos procesales, desde que las partes deben concurrir a dicho estadio con toda la

prueba de la que se valdrán. Conviene puntualizar que se puede demandar verbalmente por manifestación al secretario judicial que levantará acta con los requisitos legales (art. 75). Para Beteta se concibe una desigualdad constitucional cuando se regla que la demanda sea escrita, no obstante no permitir tal medio al reclamado para contestarla, cuyo auxilio será una memoria escrita, pero que no exime de la réplica oral, bajo apercibimiento de tener por no rebatida la demanda (art. 82)<sup>14</sup>.

La audiencia preparatoria comenzará con la relación que hará el juez de los contenidos de la demanda, así como de la contestación y, en su caso, de la reconvencción y de las excepciones. Seguidamente, el juez conferirá los traslados; se rendirá las pruebas que se estimen pertinentes en el orden legal establecido (documental, confesional, testimonial y pericial); finalmente, se oirán los alegatos conclusivos. La sentencia no puede diferir el monto preciso a abonar a la ejecución ulterior. La que debe ser dictada por el juez que presenció el debate, si por cualquier causa ello fuera imposible, se celebrará nueva audiencia.

El error en la denominación del recurso no impide su procedencia, si de aquél se deduce su propósito (art. 121). El principal recurso es la reposición, procedente contra cualquier resolución dictada en el curso del proceso; las providencias de mero trámite no son susceptibles de recursos. La regla general es que la apelación es suspensiva, no importa nuevo juicio y siempre es diferida a la sentencia de primer grado.

El procedimiento especial para tutelar los derechos fundamentales (derechos sindicales, prohibición del tratamiento discriminatorio, acoso y trabajo infantil) no permite la acumulación con acciones de otra naturaleza, salvo la de despido. Junto a la demanda podrá interponerse cautelar innovativa. La apelación en este dispositivo siempre opera con efecto no suspensivo. Cuando se trate de un despido arbitrario por estas causas, el empleador que apele estará obligado a reintegrar al trabajador y abonar su salario, hasta que se dicte sentencia definitiva y firme. El empleado no está obligado a retornar lo solventado en caso de revocación posterior del acto decisorio. De no acatarse la or-

den judicial, un inspector del trabajo forzará el reintegro; si aun así hubiera incumplimiento, el juez impondrá astreintes diarios equivalentes a la mitad del salario mínimo mensual del sector correspondiente.

### 3.3. Provincia de San Luis

Como buen periplo, ha de amarrarse en las orillas de partida. El Código Procesal Laboral<sup>15</sup> de esta entidad federada continúa con el procedimiento escriturario<sup>16</sup>, como tantas otras provincias argentinas. En lo que interesa: agrega al Ministerio Público Fiscal como parte necesaria en todo proceso laboral, pudiendo interrogar a las partes en la audiencia de conciliación sobre los puntos que considere necesarios (arts. 24, inc. 4 y 75); ordena al juez que el trabajador actúe con patrocinio letrado, y a falta de éste, deberá mandar a que el Defensor Oficial del Poder Judicial lo preste (art. 34); prescribe que los secretarios suscribirán con su sola firma las providencias de mero trámite, cédulas y oficios cuyo libramiento haya dispuesto el juez; los decretos son recurribles ante el magistrado dentro de las 24 horas, quien resuelve sin más trámite

(art. 26); faculta al Tribunal a «deducir argumentos de prueba, del comportamiento de las partes durante el proceso» (art. 22); la audiencia de conciliación se lleva a cabo, a pedido de parte o de oficio, en cualquier momento hasta el dictado de sentencia, sin que ello implique suspensión del plazo para fallar (art. 68), en resumen: la audiencia no es una válvula que regule el flujo de las etapas del trámite; el juez no debe permitir transacciones de derechos reconocidos por el patrón o la sentencia, salvo que sea un compromiso de pago en cuotas (art. 71).

Asimismo, se incorpora el capítulo XI del Título I, que recepta: las medidas autosatisfactivas, un procedimiento monitorio documental con idéntico título que el santafesino (declarativo con trámite abreviado) y compuesto de previsiones similares; el pronto pago, también análogo al local nuestro. La nota de deslinde viene dada en que, el abreviado de San Luis, permite al trabajador apelar la resolución que ocuparía el papel de sentencia definitiva dentro del trámite; ello con arreglo a la amplitud que posee dicha impugnación (art. 116).



La autosatisfactiva procede contra actos, hechos u omisiones, producidos o inminentes, que causen o puedan causar un perjuicio de difícil o imposible reparación al trabajador, siempre que se acrediten circunstancias que la misma norma define. Proveída, hay un término máximo de 48 horas para producir la prueba. El judicante debe despacharla directamente o, excepcionalmente, considerando el efecto irreversible que podría tener la decisión, someterla a una previa y reducida sustanciación que no excederá de oír a la parte, y para que acompañe la documentación que posea u ofrezca la prueba que quiera producir. Según las circunstancias a valorar, podrá exigirse contracautela. Concedida, el demandado podrá apelar con efecto no suspensivo o promover el proceso de conocimiento que corresponda, sin que ello impida la ejecución de la resolución impugnada. Elegida una vía, se pierde la otra. Misma dicotomía para el actor que vea rechazada su pretensión. Salvo incompatibilidad, el trámite es suplido con las normas del proceso sumarísimo.

#### 4. Sugerencias para una adapta-

#### ción progresiva

##### 4.1. Procedimiento declarativo con trámite abreviado (arts. 122 y ss. del CPLSF)

Debería ser conocido por todos los que nos dedicamos asiduamente al derecho laboral que este juicio monitorio es producto de la pluma de un especialista de la talla de José Daniel Machado<sup>17</sup>, cuya reputación le precede y me libra de mayores comentarios. No obstante, con el mayor de los respetos, en un artículo anterior dejé entrever cierto desacuerdo con el mecanismo susodicho<sup>18</sup>. En esta ocasión -pese a las trayectorias asimétricas- reincido para arrimar algunas recomendaciones, sin entrar a valorar intrínsecamente la vía. En otras palabras, no me pronuncio sobre su justeza sino que expongo variaciones por fundamentos diversos.

a) Es valor entendido que un sistema se anquilosa ante un exceso de tareas diversas. Así como la admisibilidad de un amparo se le impone al juez como centro de atención, desplazando otra causa bajo estudio, lo mismo ocurre con un procedimiento monitorio, cuya

admisión o rechazo liminar no puede ser delegado a un proveyente como acaece con los procedimientos ordinarios; esencialmente si la procedencia no está restringida a supuestos tasados (art. 123). Como mínimo, en Rosario sería ventajoso que un juzgado se aboque al procesamiento de todos los procedimientos abreviados -no sólo el declarativo-, toda vez que a mediano y largo plazo se conformarían estándares de conocimiento notorio y público que aligerarían las actuaciones judiciales según parámetros de la complejidad y cuantía comprometidas en los asuntos. Igualmente, se evitaría la interrupción intermitente de la concentración del juzgador; los restantes pares podrían sumergirse en las causas de mayor sustancia jurídica o complicación fáctica.

b) El último párrafo del art. 122 del CPL regla que si se utilizaran la vía ordinaria y la abreviada, entenderá el juez o tribunal que hubiere prevenido. La disposición fue justificada en razón de economía procesal<sup>19</sup>. En puridad, no arribo a observar en qué medida podría haber gran provecho para el ahorro de las partes; quizá no tener que hacer copias certificadas de las

actuaciones ordinarias para el abreviado, o no tener que ofrecer una informativa en el ordinario para trasladar el material probatorio aportado al abreviado. Circunstancias baladíes al lado de la inquietud que puede generarle a una parte la intervención de un juez que le presenta un halo de parcialidad por un extremo objetivo como lo es la intervención pretérita. Nuestro máximo Tribunal ha sentado que «Si bien podría argumentarse que la ausencia de prejuicios que implica la imparcialidad del juzgador -por lo menos con respecto a la materia- nunca sería absoluta, por las convicciones propias del juez en tanto hombre, ello no obsta a que se trate de garantizar la mayor objetividad posible de éste frente a la cuestión que deba resolver»<sup>20</sup>.

Me atrevo a emplear la voz baladí porque -y aquí vuelco el argumento que me parece más convincente- se produce una subversión del valor economía sobre la propia teleología del proceso urgente diseñado. Basta una leída superficial del articulado para notar que el monitorio es un procedimiento unilateral, restringido para favorecer al trabajador, lo que es

lógico dentro de la tónica del proceso laboral. Ahora bien, si ese sujeto de preferente tutela constitucional está interesado, ora por estrategia procesal, ora por preferir cierta tendencia jurisprudencial de un juez distinto al que ya entendió en una vía, sin miramientos en dilapidar ciertos recursos o tiempo adicional, parecería que la legislación es pretenciosa por procurar algo que el propio interesado no desea para él. Conjeturo que, en ciertos asuntos, se daría la extraña peculiaridad de que el proceso laboral -orientado por el llamado principio de igualdad por compensación- se superpondría al discernimiento y libertad del trabajador, confinándolo a una volición hiposuficiente desde que, aun asesorado por su letrado, no le es dable conducirse por el punto cardinal que estima más beneficioso. Entre la regla de la economía procesal y la garantía de la imparcialidad, la segunda ha de prevalecer en abstracto y en concreto.

Si de convicción y predilección se trata, postulo la necesidad de que los jueces sean distintos. Pero no hay óbice en que lisa y llanamente se suprima el párrafo, sería una so-

lución intermedia porque se dejaría librado a las partes -y los juzgadores del caso concreto- echar mano de la recusación con expresión de causa. Por supuesto que ese silencio porta consigo el gen del disenso, fuente rica de incidentes, en desmedro de la celeridad y economía procesal. Por ello, concluyentemente, opino que debería predeterminarse la imposibilidad de que un mismo magistrado tercie en ambos juicios.

c) Por último, abordo el régimen recursivo del monitorio local. La especialidad de esta vía impidió que se ajustara a los patrones de los recursos contenidos en el código de rito, y a falta de algunas previsiones puntuales, los pronunciamientos judiciales respecto de la apelabilidad del rechazo liminar de la demanda del art. 122 CPL se dispersaron en clave binaria<sup>21</sup>. Claramente, no hay cortapisas en sostener que es impugnabile por revocatoria puesto que es una resolución no sustanciada (art. 105 CPL).

De mediar resolución de apertura, si el demandado no se opone eficazmente, aquélla pasa en autoridad de cosa juzgada material (art. 128). En

cambio, si el juez hiciera lugar a la oposición, tal resolución será inapelable para el actor, haciendo las veces de cosa juzgada formal; permitiendo la promoción o continuación del trámite ordinario por los mismos rubros (art. 133). Rememorar esta noción viene avalada por el hecho de que el argumento más poderoso de la jurisprudencia que niega la apelabilidad, refiere al sinsentido de otorgar ese remedio contra la primer resolución si, a la postre, el actor no puede apelar la recepción de la oposición.

El eje cardinal para zanjar la discusión se sitúa en la tésis del dispositivo. La idea fuerza del trámite fue que -en las causas donde el demandante tuviese una fuerte probabilidad de tener razón- se prescindiera de las etapas propias del conocimiento o se alterara su secuencia, más que de acortar plazos<sup>22</sup>. En esa línea conceptual, que pretende paliar las consecuencias del alongamiento de los procesos ordinarios, no hallo explicación de por qué sería incomprensible que la resolución primera tuviese un amplio control. En verdad, no se promueve nada nuevo, ya la comisión de Derecho Procesal Laboral del Congre-

so Provincial de Derecho del Trabajo de Santa Fe determinó que, ante el silencio del legislador para establecer pautas de apelabilidad del procedimiento abreviado, el recurso debe concederse ante el rechazo *in limine* de la demanda<sup>23</sup>.

Por lo demás, dadas las causales tasadas de oposición, el magistrado no podría finalmente desestimar la demanda por capricho, con único objeto de contravenir a la Alzada que sí abrió el procedimiento. Situación que entroniza la utilidad de revisar la denegación inicial de la vía.

#### 4.2. Oficina de Gestión Judicial (OGJ)

La extensión encorsetada de este estilo de artículos me dispensa de conceptualizaciones que doy por reproducidas. Lo cierto es que las oficinas técnicas no son un postulado nuevo dentro de la doctrina, ni necesariamente trasuntan la oralidad del proceso. Se ha entendido que delegar la administración de recursos humanos e infraestructura, el régimen disciplinario interno, el trámite de las causas conjuga mayor eficiencia y ejecutividad<sup>24</sup>. Comparto esa idea en

abstracto: delegar toda función administrativa que tan cara le resulta al juez atiborrado. Lo digo en abstracto debido a que no me parece imprescindible trasladar el arquetipo de las OGJ penales de Santa Fe, a cargo de un profesional con título universitario con incumbencias en administración de empresas o ingeniería industrial, como lo hace la ley 13018. Por dos razones. En primer lugar, si lo que se inquiera es una reforma transitiva pronta, mejor que no involucre erogaciones iniciales de envergadura. Esto no es detalle menor si se parte de la «inflexibilidad del gasto» en el presupuesto judicial, en tanto si la demanda disminuye, no se reducen sus gastos, singularidad que -se ha dicho- explicaría la renuencia en aumentar las partidas para el Poder Judicial<sup>25</sup>.

En segundo orden, un secretario judicial, luego de un curso interdisciplinario programado por el Centro de Capacitación Judicial (CCJ) sobre, por ejemplo, modelos de gestión y reingeniería de procesos, podría echar mano a una amplia gama de nociones para mejorar el desempeño de su equipo. En resumidas cuentas, la OGJ podría ser la reconversión de los

juzgados existentes, sin necesidad de reemplazar a los secretarios por técnicos legos, sino que combinaría la sapiencia jurídica del secretario letrado con el refinamiento propio de las herramientas más modernas en administración de recursos, sumada a la pericia ínsita de algunos miembros provenientes de la carrera judicial.

En conclusión, en los distritos judiciales con cierto número de unidades jurisdiccionales, sería suficiente centralizar al personal o, al menos, al mando de aquél si no se pueden anexar los juzgados. A título ilustrativo: desinsacular un secretario como superior de todos por un período, y que éste delegue tareas a sus colegas para que, en conjunto, delineen las directrices para los dependientes. En mi criterio, debería comenzarse con los distritos de Santa Fe (N° 1) y Rosario (N° 2), por ser los que contienen más de un juzgado especializado en lo laboral.

Beneficios esperables de esta módica propuesta:

a) Puede sonar indolente, sin embargo -a los fines de la ejecución de tareas- los empleados judiciales deben diluir-

se como fusibles, de forma tal que si un escribiente se enferma no produzca un «cuello de botella» en la tramitación de los expedientes, como ocurre en un subsistema más pequeño tal como los juzgados unipersonales actuales. Todos deben ser capaces de todo, a todo momento. ¿Cómo es asequible? Por un tándem entre las OGJ y el CCJ con el dictado de cursos obligatorios, más o menos breves pero concretos, prácticos y estables en el tiempo; lo que no es precipitado desde que ya ha habido una experiencia parecida aunque estrecha<sup>26</sup>. En los distritos judiciales que no existan OGJ, el curso podría ser optativo pero con un puntaje significativo para la carrera judicial, acumulable al obtenido por los cursos anuales de «Capacitación judicial» y de la «Magistratura judicial».

b) Las OGJ se responsabilizarán de aprovechar la economía de escala. Segmentar y dedicar al personal a ciertas labores será fuente de austeridad porque permitirá aumentarlo en otras con necesidades más acuciantes. Me consiento dar una muestra; si uniesen los diez juzgados laborales de Rosario, no se necesitaría coetáneamente a diez empleados contro-

lando elevaciones de expediente a segunda instancia, en su lugar, podrían ser destinados al archivo de documental, control de oficios, mesa de entradas, etc. Por supuesto que la rotación debería ser periódica y preestablecida para que todos los miembros sean permutables.

Por lo demás, se evitará que cada juez replique un conjunto de auxiliares para apoyo administrativo. Si el fuero verifica una saturación de expedientes a sentencia, se tendrá que concursar un cargo de juez, y no redundará en solventar nuevas oficinas y empleados. Contrariamente, si la OGJ no da abasto, se convocarán subrogantes provenientes del concurso judicial, sin necesidad de un nuevo juez o secretario.

c) La utilización de las estadísticas es una herramienta de control y perfeccionamiento no negociable. Colocar la totalidad de la gestión en un vértice mejora la uniformidad y generalidad de los datos.

d) Como es sabido, la carrera judicial se encuentra abierta a que abogados dedicados a la profesión liberal con-

curse para ser jueces de ambas instancias. Verosíblemente, es razonable que quienes no han participado en la administración desde los primeros peldaños, desconozcan las prácticas diarias (en qué protocolo interno se inserta cada documento, qué licencias existen y cuándo ameritan ser otorgadas, desempeño y prestancia de cada subordinado, etc.), por lo que derivar esa carga a la OGJ facilita la adaptación de nuevos miembros.

e) Acabar con la doble firma. La OGJ llevaría todo el trámite adelante. La preservación de la independencia del criterio judicial, así como la garantía para los justiciables por cualquier equívoco, estarían dadas por la revocatoria ante el juez natural sorteado *ab initio* por la OGJ; impugnación que a la fecha es la exclusivamente precedente en materia de procedimiento.

Al igual que con un juez especializado en abreviados, se produciría una homogeneidad de los decretos de mero trámite. ¿Los consecuentes positivos? Redacción de protocolos de actuación para todo el personal, providencias seriadas y previsibilidad para los abogados litigantes. ■

<sup>1</sup> En verdad, podría afirmarse de que es un sistema mixto porque hay actuaciones constitutivas del proceso que continúan siendo escritas, a saber: demanda y contestación de demanda (arts. 446 y 453, respectivamente); el nuevo recurso de nulidad que resuelve la Corte de Apelaciones (art. 479); la sentencia, aunque se pronuncie verbalmente; la tramitación de la ejecución laboral es enteramente escrita, a diferencia de los demás procedimientos contemplados (art. 463).

<sup>2</sup> PEREIRA LAGOS, RAFAEL, «Procedimiento monitorio: Clave de la reforma procesal laboral» en Revista de derecho de la empresa, Legis, julio-septiembre, 2010, págs. 67/96. Aprovecho la oportunidad para agradecer este artículo de suma actualidad a la encargada del «Área de referencia extranjera» del Instituto de Investigaciones de la CSJN, Dra. Mercedes de Urioste, que con tanta amabilidad y desinterés me prestó la atención requerida.

<sup>3</sup> REYNAUD, ADOLFO C. (dir.), «La justicia laboral en América Central, Panamá y República Dominicana», San José, Organización Internacional del Trabajo, 2011, página 55.

<sup>4</sup> Salvo causa referida a fuero maternal que tramita sólo en sede judicial (art. 497).

<sup>5</sup> Aproximadamente, al 2011, US\$ 3.640.

<sup>6</sup> Complejidad del asunto, la comparecencia a la instancia administrativa y la existencia de pagos efectuados por el demandado.

<sup>7</sup> En el asunto, el trabajador apeló el rechazo de la demanda monitoria por mera providencia, la que no expresaba fundamento, aunque la apelabilidad de la decisión no está expresamente prevista en el código ritual. Si bien los vocales coincidieron en que esa respuesta jurisdiccional contrariaba el art. 95 de la CP, hubo cierto disenso en la resolución a tomar, primando la relativa a reenviar la causa a instancia anterior para que expidiera la motivación (Cámara de Apelaciones Laboral de Rosario, Sala III, «Marras, Sergio Daniel c/MONTICAS SA s/Cobro de pesos», Resolución N° 7 de 7/2/2014).

<sup>8</sup> «Tratándose de las sentencias definitivas, sólo será procedente el recurso de nulidad, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. En contra de las sentencias definitivas no procederán más recursos» (art. 477).

<sup>9</sup> NORAMBUENA CÁRDENAS, PALOMA, «Principios formativos en el nuevo procedimiento laboral», Santiago, Universidad de Chile, 2009, pág. 26.

<sup>10</sup> Noticia de 7 de noviembre de 2012 en la página oficial de la OIT (<http://www.ilo.org/sanjose>), consultada el día 15 de abril de 2014.

<sup>11</sup> Ley N° 815, publicada en La Gaceta, Diario Oficial N° 229, el 29 noviembre de 2012.

<sup>12</sup> Es una oralidad relativa y no absoluta. Por ejemplo, los incidentes se plantean por escrito y con presentación de prueba documental y/u ofrecimiento de cualquier otra (art. 32); los incidentes por cautelares se tramitan en cuerda separada, si bien se designa audiencia (art. 41).

<sup>13</sup> Por ley 755 de 2011, se creó el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones que conoce en forma exclusiva y centralizada de todos los recursos de apelación que se interpongan contra sentencias de primera instancia, destinado a unificar la jurisprudencia contradictoria generada por los 9 tribunales de segunda instancia que entendían hasta ese entonces.

<sup>14</sup> <http://nicaraguaaldia.com/2013/05/30/entra-en-vigencia-nuevo-codigo-procesal-del-trabajo/>, consultada el día 17 de abril de 2014.

<sup>15</sup> Sancionado el 19/05/2010 por ley N° VI-0711-2010 y promulgado por decreto N° 1192-MG-JyC-2010 de 9/06/2010.

<sup>16</sup> Surgió históricamente con el designio de obte-

ner una mayor exactitud y regularidad formal cuando las relaciones sociales y económicas y la civilización jurídica se hicieron más complicadas (Benini, Giorgio Agustín, «El principio protectorio y la oralidad en el proceso laboral», Revista de Derecho Laboral: actualidad I, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2012, pág. 264).

<sup>17</sup> Así se lo hace saber en Vitantonio, Nicolás J. R., «Código procesal laboral de Santa Fe», Rosario, Nova Tesis, 2010, pág. 221.

<sup>18</sup> OCCHI, NICOLÁS A., «La perspectiva de los magistrados laborales y su actividad creadora con especial referencia al procedimiento declarativo con trámite abreviado» en Aseff, Lucía M. (dir.), «Taller de jueces laborales 3», Rosario, Juris, 2013, páginas 109/129.

<sup>19</sup> MACHADO, JOSÉ D. en Vitantonio, Nicolás J. R., ob. cit. pág. 221 y ss.

<sup>20</sup> Fallos 328:1491, del considerando décimo del voto de Petracchi. Referencia que circunda la noción de «imparcialidad objetiva» adoptada por la CSJN también en la causa «Dieser».

<sup>21</sup> La Sala II de la Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Rosario entiende inapelable el rechazo liminar de la vía («Prieto», Auto N° 199 de 3/8/11); la Sala III lo comparte aunque con una disidencia, luego del caso «Marras»

(Auto N° 7 de 7/2/2014). Mientras que la Sala I de aquélla junto a la Sala II de la Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Santa Fe se vuelcan por la tesis contraria, «Godoy» (Auto N° 246 de 8/11/12), e «Insaurralde» de 20/4/2011, respectivamente.

<sup>22</sup> MACHADO, JOSÉ D., «El proceso de estructura monitoria y los créditos laborales», Revista de Derecho Laboral: procedimiento laboral I, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2007, págs. 115 y ss.

<sup>23</sup> Congreso Provincial de Derecho del Trabajo, Santa Fe, 2013, pág. 225.

<sup>24</sup> BINDER, ALBERTO M., «Política judicial y democracia», Buenos Aires, Ad-Hoc, 2011, págs. 88 y ss.

<sup>25</sup> SEGURA, ALFREDO V., «El presupuesto en un programa de aumento de la productividad judicial» en CEJURA, «Concurso de Ideas prácticas para una más eficaz administración de Justicia», Buenos Aires, 1996, págs. 9 y ss.

<sup>26</sup> Tuve el agrado, con Darío Malgeri, de compartir el interés por la formación sistemática de proveyentes para el fuero laboral. La actividad se denominó «Taller teórico práctico del fuero laboral», dictado en 2012 por el Centro de Capacitación Judicial. Nada de ello hubiera sido posible sin el apoyo de los Dres. Angelides y Perkins.