

**Competencia material de los  
Juzgados Comunitarios de las  
Pequeñas Causas de Santa Fe  
en cuestiones laborales  
(art. 123 inciso 9 LOPJ)**

myf

344

myf

345

Dra. Verónica Patricia  
**Rippa**

*Jueza Comunitaria de las Pequeñas Causas  
de Carcarañá*

***“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes...”***

La competencia de los Juzgados Comunitarios de las Pequeñas Causas en materia laboral está contemplada en el inciso 9 del art. 123 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (en adelante LOPJ) al disponer que a sus Jueces les compete **conocer en asuntos laborales**, otorgándole al **trabajador la facultad de optar por esta competencia**. Se plantean aquí algunas cuestiones de interpretación que serán tratadas preliminarmente.

Una de ellas es establecer la consonancia de este inciso con lo dispuesto por el art. 4 de la ley 7945 Código Procesal Laboral (en adelante CPL) en cuanto éste último, estatuye la improrrogabilidad de la competencia de los jueces de trabajo, incluso la territorial, con la única excepción de aquellos juicios cuya cuantía no exceda la competencia de los juzgados departamentales o legos, a opción del

actor. Ello es así porque - a criterio de un relevante sector doctrinario- el carácter de orden público de las normas laborales, su imperatividad, su irrenunciabilidad, hacen que la función jurisdiccional deba ser asumida por jueces especializados en un derecho que pretende responder, fundamentalmente, al propósito de nivelar desigualdades. Sin embargo, no es casual que la excepción contemplada, si bien refiere a la cuantía, otorgue la posibilidad de ser, la causa laboral, tramitada ante los estrados de la hoy Justicia Comunitaria. Entendemos que lo dispuesto por el inc. 9 es el reflejo de la pretensión que ha tenido el legislador de otorgar un verdadero acceso a la justicia en especial, si comprendemos que ésta es una opción que se le ofrece al trabajador y que contempla situaciones reales que a veces se transforman en inequidades.

Una segunda cuestión, es que este inciso pone la opción en cabeza del “trabajador”. Sin embargo, y sin pre-

tender hacer un análisis sobre el espíritu de la ley, entendemos que también se le ofrece esta posibilidad al empleador, y ello deberá ser evaluado por el Juzgador teniendo presente que el propio CPL en su art. 5, 2° párrafo dispone, en cuanto a la competencia territorial, que si la demanda fuera promovida por el empleador, será competente el juez laboral del domicilio del trabajador. Así pues, si se le ha otorgado competencia en la materia a los Jueces Comunitarios, podrá el trabajador optar por dirimir la cuestión en sus estrados y también podrá (¿o deberá?) hacerlo el empleador, el horizonte de ello siempre es el principio protectorio hacia la parte más vulnerable de la relación que, sin lugar a dudas, es el trabajador.

Y hablando del empleador, el artículo 572 bis del Código Civil y Comercial establece en su último párrafo que “Las personas jurídicas del derecho privado sólo podrán ser partes demandadas”. Sin embargo, la jurisprudencia declaró

dicho párrafo como inaplicable, y habilitó la posibilidad de que las personas jurídicas del derecho privado también puedan ser actoras.<sup>2</sup>

Excepciones: no pueden presentarse por ante este fuero demandas donde una parte sea persona jurídica de carácter público o empresas públicas del Estado.

Esta opción de poder plantear la materia laboral en la Justicia Comunitaria, amplió el horizonte del trabajador, ofreciendo entre las alternativas la de elegir al juez de cercanía para que intervenga en la conflictiva por la que atraviesa. Es así que, escogido el fuero comunitario habrá de tenerse muy presente el orden público laboral adecuando el trámite en salvaguarda de las garantías laborales. No podrán desconocerse los principios propios de la materia laboral, en especial el protectorio, sin perjuicio de que el trámite se regirá por lo dispuesto en los arts. 571 y siguientes del Código

Procesal Civil y Comercial de Santa Fe (en adelante CPCC).

Son claras las similitudes existentes entre la audiencia de trámite del procedimiento laboral plasmada en el art. 51 CPL y lo dispuesto por el art. 575 CPCC que establece la promoción de una instancia de mediación (o en su caso y dadas las circunstancias locales, de conciliación). Se refuerza aquí la idea de que la voluntad del legislador fue la de incorporar otras opciones que constituyan un real acceso a la justicia para el trabajador.

El procedimiento comunitario dispone que, una vez admitida la demanda, se promueva una instancia de mediación y, de acuerdo a los recursos territoriales de cada juzgado, ante la imposibilidad de contar con este medio, deberá fijarse una audiencia de conciliación. Como venimos resaltando, siendo que la materia laboral tiene una especial protección, deberemos ser cuidadosos, especialmente por la posición de

desigualdad en la que pueden encontrarse las partes, a fin de evitar inequidades. Básicamente, la diferencia fundamental entre estos medios de autocomposición radica en la actuación del facilitador o director ya que en la mediación su tarea consistirá en acercar a las partes las herramientas que les permitan comunicarse y eventualmente llegar a un acuerdo, si así voluntariamente lo deciden; en cambio el conciliador tendrá una actuación más activa pudiendo sugerir opciones de solución, aunque en definitiva la solución será aquella a la que las partes puedan arribar. No es pacífica la doctrina respecto de la utilización de mediación en la materia laboral.

En la exposición de motivos plasmada por el Poder Ejecutivo en el mensaje N° 4634 del 27/11/2017 ante la Cámara de Diputados que fuera el fundamento de la última reforma del CPL expresamente se menciona que la conciliación es un instituto esencial en el ámbito del Derecho del

Trabajo "(...) Por ello que el propósito del Poder Ejecutivo consiste en establecer una vigencia efectiva de la conciliación como composición justa del conflicto laboral y consecuentemente como forma de resolución de la disputa jurídica (...) con la finalidad de lograr la efectiva vigencia de los principios de inmediatez, economía, concentración y celeridad procesal que garanticen un efectivo intento conciliatorio y, en su caso, la simplificación de las cuestiones litigiosas y reducción de la actividad probatoria. (...)".<sup>3</sup> Queda claro que la conciliación es el medio de resolución del conflicto laboral que el legislador pretende se utilice en la materia laboral.

Por ello, el Juez Comunitario podrá fundar su decisión de utilizar este medio (y no el de mediación, aun contando con centro de mediación en su localidad) a fin de llevar a cabo la manda del art. 575 CPCC.

Asimismo la doctrina y la jurisprudencia han entendido que no es causal de recusación por prejuzgamiento la/s propuesta/s que pudiera efectuar el juez en la audiencia de conciliación.

*"(...) lo tiene dicho la Corte Nacional: "...no constituye prejuzgamiento que autorice la recusación de los magistrados la opinión expresada por ellos (...) al intervenir en un "procedimiento propio de sus funciones legales"<sup>4</sup>.*

*"Con ese norte, la conciliación es el acto procesal celebrado ante el juez de la causa o ante un funcionario especializado, convocado a fin de que las partes, junto con aquel, lleguen a un acuerdo que ponga fin al pleito. La presencia del juez o del funcionario autorizado permite que ciertas cuestiones que no pueden ser objeto de negociación privada ni de mediación, sí lo sean de conciliaciones válidas (...) La jurisdicción, en su concepto más actual, ya no es más ejercicio de poder sino función y actividad de garantía de acceso a la justicia para la solución de*

*conflictos. Su objetivo —hoy— es pacificar con justicia referencia.<sup>5</sup>*

Otra cuestión de importancia es la cuantía máxima por la que se puede litigar en los Juzgados Comunitarios. No podemos desconocer que, actualmente este máximo, limita significativamente, a la justicia comunitaria, la posibilidad de entender cuando en este tipo de conflictos se ventilen cuestiones económicas. Mencionaremos también lo dispuesto por el 2do. párrafo del art. 124 por el cual en el caso de pretender demandar superando el monto máximo determinado para esta competencia, se podrá optar por este procedimiento sólo si se renuncia expresamente a reclamar la diferencia cuantitativa excedente; sin dudas ésta elección en materia laboral es harto cuestionable (principios protectorios, irrenunciabilidad, orden público laboral) y merecedora de un amplio debate.

Una última cuestión que debemos destacar es la incorporación del de-

nominando “Artículo nuevo” en la reforma (ley N° 13.840/18) del CPL, en el cual se plasman principios que, en su mayoría, son idénticos a las reglas del procedimiento comunitario contempladas en el art. 572 CPCC. Así dispuso que los principios que rigen este Código son los de inmediación, concentración, simplificación de trámites, economía, eficiencia, despachización progresiva y celeridad, en un marco de acentuada oralidad, con el objetivo de obtener la eficiencia y transparencia propias de un adecuado procedimiento tendiente a la pronta resolución de la causa (...) con la debida preservación del orden público laboral y de los derechos irrenunciables que consagra la materia y la ley de fondo, y que deben custodiar jueces y funcionarios del fuero. (...) Agregamos la gratuidad, ya consagrada en el procedimiento laboral y que también es eje de la actuación de la Justicia Comunitaria.

Todo lo hasta aquí expuesto, refuer-

za el convencimiento de que el legislador ha querido que la Justicia Comunitaria pueda dirimir conflictiva laboral impulsándola a velar por la contemplación de los derechos laborales, de sus fuentes y de los principios generales y especiales que rigen la materia, en consonancia con los principios y el trámite comunitario, y si bien hoy la competencia cuantitativa puede resultar escasa, la Justicia Comunitaria se encuentra legitimada para intervenir en muchas otras cuestiones de índole laboral que no implican sólo cuestiones monetarias.

Sin pretender ser un listado cerrado, podrán plantearse ante este fuero temas tales como:

- 1)** Causas basadas en el incumplimiento de los beneficios sociales art. 103 bis Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT):
  - a. Servicio de comedor en la empresa,
  - b. Reintegros de gastos de medica-

mentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia asumidos por el empleador,

c. La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador, (también contemplado por el art. 14 ley 26844)

d. Los reintegros de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años,

e. La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador al inicio del año escolar,

f. El otorgamiento o pago de cursos o seminarios de capacitación o especialización (también reconocido en los art. 72 a 74 ley 26727)

g. El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador.

**2)** Cuestiones derivadas de la firma en blanco de un contrato laboral (art. 60 LCT, art. 24 ley 26844),

**3)** Causas que versen sobre la correc-

ta determinación de la modalidad de contratación laboral,

**4)** Causas que versen sobre errónea incorporación en un régimen laboral (art.2 ley 22250; art. 3 ley 26844, art.3 ley 26727),

**5)** Por falta de entrega de copias de contrato de trabajo (art.31 ley 24.013) o del recibo de haberes debidamente conformado (art.139 LCT, art. 20 a 23 ley 26844) o incumplimiento por parte del empleador de las inscripciones en la libreta de Aportes (art.3 ley 22250) por incumplimiento del trabajador de su obligación de presentar libreta de aportes o de proporcionar datos para su confección (art.14 ley 22250, art. 16 ley 26844),

**6)** Ante contratación de grupo familiar en violación a las disposiciones del art. 5 ley 26844,

**7)** Ante cuestiones que versen sobre desconocimiento/reconocimiento pe-

riodos de prueba (art. 92 bis LCT, art.7 ley 26844),

**8)** Ante la aplicación de una sanción disciplinaria cuya procedencia o tipo haya cuestionado el trabajador (art. 67 LCT),

**9)** Cuestiones respecto del ejercicio abusivo de facultades conferidas por la ley (disciplinarias, modificaciones unilaterales del contrato de trabajo, controles personales) y que hayan redundado en perjuicio del trabajador (art. 68 LCT),

**10)** Reintegros laborales por despidos discriminatorios (art. 73 LCT),

**11)** Reintegros de gastos soportados por el trabajador para el cumplimiento del trabajo, y resarcimiento de daños en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo,

**12)** Por incumplimiento del deber de prestar protección a la vida y bienes del trabajador cuando este habite en

el establecimiento. En caso de haber asumido la obligación de alimentación y vivienda, podrá incoar acción ante la justicia comunitaria si la alimentación no fuera sana y suficiente, y la vivienda no fuera la adecuada a las necesidades del trabajador y su familia. (art. 77 LCT, art. 144 ley 26844, art 24 a 28 ley 26727),

**13)** Incumplimiento de las obligaciones de traslado (mudanza) del trabajador y su grupo familiar cuando deba residir en el establecimiento laboral o traslado diario en caso de no existir transporte público (arts.30/31 ley 26727),

**14)** Incumplimiento de las obligaciones de garantizar condiciones de higiene y seguridad, así como de la provisión de elementos de seguridad para el trabajador (art.45 a 48 ley 26727),

**15)** Ante el incumplimiento del deber de garantizar al trabajador ocupación laboral efectiva y de acuerdo a las pautas establecidas en el art. 78 LCT,

**16)** Ante el incumplimiento de entregar al trabajador constancia documentada de la seguridad social, así como también, ante el incumplimiento por el empleador, al momento de la extinción de la relación laboral, de entregar el certificado de trabajo en debida forma (art. 8o LCT), incumplimiento en la entrega de la Libreta de Aportes con la acreditación de los correspondientes depósitos (art. 17 ley 22250) incumplimiento en la entrega mensual de las constancias de aportes al fondo de desempleo (art. 29 ley 22250),

**17)** Ante la apropiación indebida por parte del empleador de invenciones o descubrimientos personales del trabajador (art. 82 1er.párrafo),

**18)** Ante el incumplimiento por parte del trabajador del deber de preferencia cuando decidiera ceder de los derechos a la invención o descubrimiento del primer párrafo del artículo 82 en favor del empleador,

éste, en calidad de actor podrá ocurrir ante esta Justicia comunitaria,

**19)** Por incumplimiento de los plazos de pago de las remuneraciones (art. 108 LCT, art. 19 ley 26844, art. 35 ley 26727),

**20)** Incumplimiento de la prohibición respecto de retenciones, descuentos o compensaciones por entrega de mercaderías, provisión de alimentos, vivienda o alojamiento, uso o empleo de herramientas, o cualquier otra prestación en dinero o en especie (hay que tener en cuenta las excepciones y las modalidades que la propia ley dispone) (art. 131 LCT; art. 39 ley 26727);

**21)** Por violación a la prohibición de pago de la remuneración con bonos, fichas etc. (art. 37 ley 26727),

**22)** Incumplimiento en el otorgamiento de licencia anual ordinaria dentro de la época de otorgamiento) o impedimento/obstaculización para hacerlo. (art.154 LCT, Capítulo III del Título

VII ley 26844, art. 50 ley 26727),

**23)** Incumplimiento en el otorgamiento de licencias especiales (art. 158 LCT, Capítulo I del Título VII ley 26844, artículos 51/52 ley 26727),

**24)** Ante incumplimiento de lo dispuesto en el Título VII LCT sobre trabajo de mujeres,

**25)** Ante comportamientos discriminatorios del empleador (arts. 17, 17 bis, 73, 81 LCT y Ley 23.592, Título VIII ley 26844),

**26)** Por reintegro al trabajo ante despidos por causa de embarazo o matrimonio,

**27)** Por diferencias salariales,

**28)** Ante incumplimientos en la extensión en la jornada de trabajo ordinario y trabajo nocturno, pausas, horas extraordinarias etc. (art.196/7-200/201 LCT, art. 14 ley 26844, arts.19/25 ley

22250, arts.40/41 ley 26727),

**29)** Ante incumplimientos en el otorgamiento de descansos compensatorios o en la prohibición de reducción o supresión del salario por esta causa (204 a 207 LCT, art.14/15 ley 26844, arts. 25 ley 22250, arts. 43 ley 26727).

**30)** Incumplimiento en la contratación de un seguro por riesgos del trabajo (art. 14 ley 26844).

**31)** Incumplimiento en la conservación del empleo luego de vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable (211 LCT)

**32)** Por no asignar tareas diferentes ante incapacidad sobreviniente (art.213 LCT)

**33)** Incumplimiento de la reserva del empleo del trabajador que haya ocupado cargos electivos (nac., prov. o munic.) o desconocer dicha antigüe-

dad (art. 215 LCT).

**34)** Incumplimiento de la reserva del empleo hacia el trabajador que haya ocupado cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o en organismos o comisiones con representación sindical,

**35)** Incumplimiento en la conservación del empleo luego de prestado servicio militar por cualquier causa que sea o desconocer dicha antigüedad (art.31 ley 22250),

**36)** Conocer en causas que versan sobre suspensiones por causas económicas y disciplinarias y por las que el trabajador pretenda se dejen sin efecto,

**37)** Conocer en causas sobre suspensiones preventivas y su reincorporación,

**38)** Incumplimiento en la inscriptos en

la obra social (art. 41 Ley de empleo)

**39)** Incumplimiento en el reconocimiento de la duplicación de plazos a personal que acredite discapacidad, en los contratos por tiempo determinado (art. 42 ley 24013)

**40)** Cuestiones por incumplimiento de las disposiciones establecidas por la ley 27.555 (Teletrabajo- vigente 1/4/21-Res.54/21 incluido como art. 102 bis de la LCT)

a. Art.3: Los teletrabajadores gozan de los mismos derechos y obligaciones que aquellos que lo hagan presencialmente. (prohíbe reducir la remuneración),

b. Art.4: Jornada laboral: pactada previamente y por escrito. Incumplimiento: podría ser de aplicación el art. 66 LCT (no innovar),

c. Art.5: Derecho a la desconexión digital: fuera de la jornada laboral. (excepción en el dto. reglamentario 27/21) Nulidad de los incentivos condicionados. Ante el incumplimiento

podrían ser de aplicación los art. 66, 67 o 68 LCT,

d. Art. 6: establecer horarios compatibles y descansos del trabajador que realice, además, tareas de cuidado de menores, personas con condición de discapacidad o adultos mayores convivientes. Prohibición al empleador de conductas u obstaculización (ley antidiscriminación 23.592). Por su parte el trabajador debe comunicar el momento de comienzo y finalización,

e. Voluntariedad en el cambio de modalidad por parte del trabajador, salvo casos fuerza mayor acreditada. Reversión: por parte del mismo trabajador, salvo imposibilidad real. El incumplimiento es considerado como violatorio del deber de ocupación que tiene el empleador (art.78 y aplicación del art. 66 ley 20.744) Límites: la buena fe y el abuso del derecho. Excepción: no puede ejercerlo quien haya iniciado su relación laboral en esta modalidad,

f. Art.9: obligación del empleador de

proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación o compensar los mismos. No es remuneratorio,

g. Art.9: caso de rotura o reparación de elementos de trabajo será a cargo del empleador, el trabajador, debe continuar percibiendo la remuneración habitual,

h. Art.10: Compensación al trabajador por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar,

i. Art. 11: las capacitaciones al personal no implicarán una mayor carga de trabajo,

j. Art. 15 Los sistemas de control que utilice el empleador para proteger bienes y datos de su propiedad debe salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio. En igual sentido art. 16,

k. Art.17 trabajo transnacional deber de aplicar la ley más beneficiosa

al trabajador,

l. Dirimir cuestiones sobre lugares de prestación laboral de acuerdo a lo dispuesto por el art. 1 del decreto reglamentario 27/21,

**41)** Ante incumplimiento del empleador o del tercero delegado (Aseguradora de Riesgos Trabajo) de las prestaciones contempladas en el art. 20 de la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24557:

- a. Asistencia médica y farmacéutica;
- b. Prótesis y ortopedia;
- c. Rehabilitación;
- d. Recalificación profesional; y
- e. Servicio funerario.

**42)** Causas sobre impedimentos, sanciones y/o limitaciones contra el trabajador que pretende ejercer los derechos sindicales contemplados en el art. 4 de la ley 23.551,

**43)** Causas que versen sobre trato discriminatorio de la asociación sindical respecto del trabajador afiliado (art. 7, 8, 12 ley 23.551),

**44)** Ante impedimentos u obstaculizaciones en el ejercicio de derechos de los delegados sindicales y/o cargos electivos o representativos de asociaciones sindicales,

**45)** Causas que versen sobre incumplimiento u obstaculización en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical (art. 40, 48 y 50 y proced. art.52 ley 23.551),

**46)** Causas que versen sobre prácticas desleales y con el objeto de hacer cesar los actos motivantes (art. 53 y 55 ley 23.551),

**47)** Causas que versen sobre temas de violencia laboral entendida como una modalidad de violencia. Esto se emparenta directamente con la ley de Violencia de género nro. 26.485 (pcial. 13.348) art. 5 inc. d. Hay que tener presente que en el art.22 de dicha ley se dispone que entenderá el juez que resulte competente en razón de la materia según los tipos y modalidades de

violencia de que se trate y que aún en caso de incompetencia, el juez interviniente podrá disponer las medidas preventivas que estime pertinente.

Sin embargo podemos afirmar que si el legislador a través del inc.9 del 123 ha otorgado competencia material para entender en asuntos laborales será el Juez Comunitario de las Pequeñas causas lo que tramitará la misma como juzgado competente. Fundamento de ello encontramos no sólo en la disposición mencionada sino también en normativa nacional e internacional como por ej. Las "100 Reglas de Brasilia de acceso a la Justicia de las Personas en condición de vulnerabilidad" respecto de las cuales nuestra Corte Suprema ha dispuesto adherir por lo que deben ser seguidas -en cuanto resulten procedentes- como guía en los asuntos a que se refieren. Existen sentencias y actuaciones de diversos juzgados que han dispuesto en tal sentido: "(...)corresponde que sea

*ventilado ante el juzgado remitente al que justamente la Ley Orgánica de Poder Judicial le asigna el conocimiento en la materia (...)<sup>6</sup> "(...) dicho juzgado es competente en "asuntos laborales" (...) y que, por lo tanto no debe limitarse a recibir las acciones de la ley 26485-como la aquí presente- y derivarlas a otro juez, dado que tal actividad jurisdiccional limitada es una excepción expresamente prevista para las denuncias de la ley provincial 11529(...) dado que la Justicia Comunitaria tiene competencia material en lo laboral -comprensiva de los supuestos de violencia laboral (art. 2,inciso g CPL) y que es la más próxima a una denunciante en situación de vulnerabilidad(...)"*

**48)** Tener presente que las leyes laborales permiten, con condiciones, el trabajo de menores de edad, por lo cual bien podrían plantearse cuestiones donde el legitimado sea un menor y ser tramitadas en este fuero a pesar de lo dispuesto por el último párrafo del art.

123 LOPJ y por lo dispuesto en el Código Civil y Comercial (Libro I Cap. 2)

**49)** Las indemnizaciones y/o multas y/o cualquier otra de apreciación pecuniaria que contemplan tanto la LCT como las demás leyes laborales deberán ser evaluadas dentro de la competencia cuantitativa y teniendo presente el orden público laboral.

Desde este sencillo análisis podemos afirmar que las similitudes en el procedimiento comunitario y el de la audiencia art. 51 CPL, los principios de uno y otro, la cercanía que se pretende, en donde el Juez Conciliador y el Juez Comunitario están presentes y dirigen el procedimiento, la facilitación del acceso a la justicia y la gratuidad, aseguran al justiciable la garantía de obtener una verdadera tutela judicial efectiva que en definitiva es el sustento del estado de derecho que siempre habrá de estar al servicio de los principios democráticos y de los derechos humanos.<sup>8</sup> ■

#### CITAS

<sup>1</sup> Art. 14 bis Constitución de la Nación Argentina.

<sup>2</sup> Sentencia N° 577 del 27/06/12 - “Sanatorio Totoras SA c/ Roldán Marta s/ Cobro de Pesos” Expte. N° 149/2012 Juzgado de Circuito de Cañada de Gómez (Actuando en Apelación).

<sup>3</sup> Proyecto de ley – Mensaje Poder Ejecutivo de la Pcia. de Santa Fe N° 4634 del 27/11/2017 Expte. 33901 Cámara de Diputados de la Pcia. de Santa Fe.

<sup>4</sup> “Pieza Sep. Por Recusación DR. WALTER R. BENTO en As. 39350/4 - Supercanal S.A. c/ Cablevisión S.A. y Otros s/Amparo” Poder Judicial de la Nación Mendoza, 28 de diciembre de 2011.

<sup>5</sup> FERNÁNDEZ BALBIS, A. (febrero, 2017). *Libro de Nueva gestión judicial. Oralidad en los procesos civiles “El desafío más actual de la jurisdicción: su función conciliatoria en los procesos sometidos a oralidad.”* (file:///C:/Users/Administrador/Downloads/CF170130F1%20(1).PDF pag.6).

<sup>6</sup> “R, A.E. c/D. M. s/ otras diligencias” 21-

02920994 Juzg.1 Ins. CyC 8° Nom. (declarándose incompetente) Ros (09/2019).

<sup>7</sup> “C. R.E. c/G, G. s/Autosatisfactiva” 21-04213165-9 Juzg. 1° Inst. Lab 10 Nom. (declarándose incompetente) Ros. 04/2023.

<sup>8</sup> Fuentes consultadas:

- “Manual de Justicia Comunitaria Santafesina”, Nova Tesis Edit. Jca.- año 2021.

- PAGLIANO, L. Y GLINKA, F., “Justicia Comunitaria de las Pequeñas causas de la Provincia de Santa Fe”, Librería Cívica 2012 pág. 75.

- REDONDO, M. B., “Justicia Comunitaria de las Pequeñas causas de Santa Fe, Editorial Librería Juris 2014”, Pág.87.

- Clase virtual sobre Teletrabajo – Vitantonio, N.J.R. (Ex juez de la Cámara de Apelaciones Laboral de Rosario). 12/08/2021 en el marco del Curso de Justicia Comunitaria de las Pequeñas Causas - 1° Edición - Año 2021.

- Código Civil y Comercial de la Nación Argentina; Código Procesal Laboral de la Pcia. de Santa Fe.

- Leyes Nac. 20.744 – ley 23.551 - ley 23592 – ley 24.557 ley 24013 - ley 25013- ley 26485 – ley 27555 y Ley Provincial 13.348.