

FUTURO DEL DERECHO DEL TRABAJO. ALGUNAS PREMISAS

Julio Armando Grisolia¹

I. Algunas premisas sobre la situación social

Para poder encontrar las mejores soluciones a un problema y lograr los objetivos propuestos, es preciso fijar claramente el cuadro de situación y visualizar con que elementos se cuenta.

La situación social se erige en un elemento disciplinador y flexibilizador de la dinámica de las relaciones laborales.

La realidad indica que un trabajador despedido, por imperio de la situación social (desocupación, subocupación y trabajo no registrado) no se puede reinsertar rápidamente en el sector formal de la economía. Esto lo obliga a aceptar empleos precarios, informales o de baja calidad, y en la práctica se termina vulnerando el principio de irrenunciabilidad de los derechos y el orden público laboral.

Ese trabajador cuando es despedido no puede esperar el tiempo que demora un juicio laboral porque necesita el dinero para su subsistencia y la de su familia (crédito alimentario). Así, termina arribando a un acuerdo conciliatorio en montos más bajos que los aconsejables, acuciado por la necesidad, ello sin perjuicio del art. 15 de la Ley de Contrato de Trabajo de la República Argentina que hace referencia a la homologación cuando exista una justa composición de derechos e intereses.

De allí, que los montos indemnizatorios previstos en las normas laborales en la práctica lo termina cobrando efectivamente solo un segmento de la población: aquellos que litigan y pueden esperar el resultado del juicio.

Sin embargo, hay una realidad más grave aun; es la de aquellos trabajadores que habiendo logrado una sentencia favorable no la cobran, por insolvencia de

¹ Abogado. Juez del Trabajo. Doctor en Ciencias Jurídicas y Sociales. Magíster en Derecho del Trabajo Director del Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF). Director del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES) de la UNTREF. Vicepresidente de la Sociedad Argentina de Derecho Laboral (www.laboral.org.ar) y Presidente de la Asociación de Relaciones del Trabajo de la República Argentina (www.ileraartra.com).

sus ex empleadores. Es decir, no llegan finalmente a percibir efectivamente el monto establecido en el pronunciamiento judicial.

Esto también se vincula con la demora en la tramitación de los pleitos, que provoca una virtual denegatoria de justicia y termina transformando los fallos en pronunciamientos de mero carácter declarativo de derechos.

En virtud de lo planteado, resulta necesario propender a lograr la mayor celeridad en la tramitación de los procesos y a utilizar todos los institutos procesales vigentes a los fines de asegurar el crédito laboral desde el inicio de la demanda.

II. Algunas premisas de la política laboral

La búsqueda desde la legislación de fondo, y como objetivo de política laboral, debe ser lograr desarrollo económico con protección social y propender a generar trabajo decente.

Hoy no debería discutirse la protección que deben brindar las normas laborales a la parte más débil, que el derecho del trabajo es un derecho humano fundamental y el bien jurídico protegido es la dignidad de la persona humana, y que esos preceptos de deben anclar definitivamente en nuestra política laboral. Para lograr los objetivos planteados es preciso no perder de vista algunos aspectos:

- 1) Se debe mejorar la técnica legislativa: propender a dictar menor cantidad de normas y que las nuevas sean claras y precisas: las ambigüedades generan interpretaciones judiciales encontradas.
- 2) El ordenamiento jurídico laboral debe ser previsible: se deben mantener las “reglas de juego” por tiempos medianamente razonables. Debe ser esencialmente justo, con normas claras, precisas y ejecutables efectivamente: evitar ambigüedades en la redacción, conceptos equívocos, superposición de normas, facilita la interpretación judicial.
- 3) El Estado debe reasumir efectivamente su rol de garante de las relaciones laborales y fiscalizar el cumplimiento efectivo de las normas y sancionar su incumplimiento: apuntar a reducir la informalidad y los abusos en el sector formal.

4) Es preciso elevar las competencias laborales de la población, mediante la formación y la capacitación continua, y propender a reducir la informalidad y los abusos en el sector formal.

III. Algunas premisas del Derecho del Trabajo

Desde hace años vengo sosteniendo que existen premisas sobre el Derecho del Trabajo que no pueden desconocerse en búsqueda del desarrollo económico con protección social².

Algunas de las premisas son las siguientes:

1) La cuestión social debe ocupar real y efectivamente un lugar trascendental en la modernización de las relaciones laborales. Siempre se partir de los principios rectores clásicos del Derecho del Trabajo y propender al empleo decente.

2) La estabilidad es positiva para la calidad del empleo y en la reducción de la incertidumbre laboral, y también como estrategia de competitividad empresarial, a diferencia de la situación de alta rotación de mano de obra en la cual la inversión en capacitación es mínima y los trabajadores no se sienten comprometidos con el éxito de la empresa.

3) El bien jurídico protegido debe ser el hombre, se debe respetar su dignidad, los tratados y convenios internacionales, el derecho a la salud, a la vida, en definitiva, los derechos humanos.

4) Se debe propender a generar trabajo decente y estable, a incentivar los contratos de tiempo indeterminado, a reducir el tiempo de la jornada laboral, que las tareas se presten en condiciones y medio ambiente de trabajo adecuado, a revalorizar la negociación colectiva y los convenios colectivos, la formación y capacitación profesional permanente y los mecanismos de protección y contención social.

III. Algunas premisas de la Justicia del Trabajo

² Varias de ellas surgen de la Ponencia presentada en el Congreso del año 2008 de la ARTRA, VI Congreso Regional de las Américas, Buenos Aires, 2 a 4 de setiembre de 2008.

En diferentes publicaciones y ponencias vengo exponiendo sobre la necesidad de una Justicia del trabajo rápida y eficiente³. En la actualidad es necesario volver hoy a profundizar ese análisis, en virtud de la situación social y del incremento de la litigiosidad en los últimos años y a partir de ello poner el acento en el rol del juez, recordando los alcances de la equidad.

Algunas de las premisas son las siguientes:

- 1) Sin justicia, entendida desde el punto de vista axiológico como virtud y valor ideal al servicio de la verdad objetiva y fin esencial del Estado, no hay sistema de convivencia.
- 2) La demora en la resolución de las causas judiciales y el contenido de las sentencias tienen incidencia directa en la dinámica de las relaciones laborales.
- 3) Se debe bregar por una Justicia del Trabajo ágil y oportuna (celeridad procesal) pero también confiable y eficiente (seguridad jurídica): un servicio de Justicia más eficiente en tiempo y forma tiene directa incidencia sobre en la política laboral.
- 4) Para lograr estos objetivos se debe propender a un procedimiento judicial simplificado, más flexible y despojado de excesos rituales, que no pueden prevalecer sobre lo sustancial; el exagerado apego a las formas es un abuso de derecho incompatible con un adecuado servicio de justicia.
- 5) Los pronunciamientos judiciales y el valor esencial de los jueces en épocas de crisis se erigen como fuente esencial del derecho del trabajo, brindando respuestas concretas e inmediatas a las situaciones que se van planteando.
- 6) Los fallos laborales protectorios de los derechos esenciales marcan señales al mercado y evitan incumplimientos: tienen carácter preventivo, sancionatorio y disuasivo de conductas antisociales.
- 9) Las sentencias formal y materialmente justas, con apego a la legislación vigente, a la Constitución, a los principios de la disciplina, a los tratados y convenios internacionales, resultan previsibles y también coadyuvan a la paz social y a la seguridad jurídica.

³ Varias de ellas surgen de la ponencia presentada en el Congreso de la SADL (VI Congreso Nacional de Derecho Laboral, Mar del Plata, 6 y 7 de noviembre de 2008).

IV. Algunas premisas sobre la celeridad procesal y la seguridad jurídica

También vengo afirmando desde hace tiempo que la celeridad en los procesos judiciales y la independencia y eficiencia de la Justicia del Trabajo adquiere esencial importancia en la dinámica de las relaciones laborales y en la política laboral. Esto no solo desde el punto de vista cuantitativo, es decir, considerando el factor tiempo, sino también desde el punto de vista cualitativo, esto es, en lo concerniente al contenido de las sentencias y al perfil del juez laboral.

Hacía referencia en lo atinente al aspecto cuantitativo, a la demora como disvalor del orden, que produce denegatoria de Justicia y a que la celeridad de los procesos judiciales es esencial en la dinámica de las relaciones laborales y en la política laboral.

Una justicia del trabajo “lenta”:

a) fomenta indirectamente despidos, ya que el empleador sabe de antemano que pagará lo que debe bastante tiempo después o bien abonará bastante menos por medio de una conciliación; el trabajador que reclama muchas veces es un desocupado o un trabajador precario que necesita la indemnización para seguir viviendo.

b) favorece conciliaciones en montos bajos, y esto se agrava en épocas de crisis. El trabajador despedido, por imperio de la situación social (desocupación, subocupación y trabajo no registrado) no se puede reinsertar rápidamente en el sector formal de la economía, y no puede esperar el tiempo que demora un juicio laboral porque necesita el dinero para su subsistencia y la de su familia (crédito alimentario).

c) “ayuda” al incumplidor, ya que el paso del tiempo provoca en muchos casos que aun habiendo logrado una sentencia favorable el trabajador no llegue a cobrarla porque su ex empleador es insolvente.

Por lo tanto, los montos indemnizatorios consagrados en las normas laborales en la práctica lo termina cobrando efectivamente solo un segmento de la población: aquellos que litigan y pueden esperar el resultado del juicio y el pronunciamiento judicial se transforma en una mera declaración de derechos.

También es fundamental la independencia y eficiencia de la Justicia del Trabajo, es decir, el contenido de los fallos. Desde el punto de vista cualitativo adquiere relevancia el valor de los pronunciamientos judiciales como fuente de derecho: las doctrinas se expanden por las sentencias que la receptan.

Los fallos que receptan doctrinas limitativas de los derechos de los trabajadores tienen influencia negativa en la dinámica de las relaciones laborales, ya que dan señales a los mercados y otorgan una especie de “bill de indemnidad” a los empleadores para incumplir.

La gravedad mayor está en la jurisprudencia y no en la doctrina. Y esto es así, ya que sin jueces que la recepten esas doctrinas no se hubiesen expandido.

La interpretación judicial debe equilibrar la desigualdad para que efectivamente, en la realidad, se mantenga la repotenciación de la voluntad del trabajador. No se puede dar amparo jurisprudencial a la concepción económica del Derecho para la cual lo único importante es que las relaciones laborales no sean una desventaja competitiva para la productividad.

De lo expuesto en este punto, algunas conclusiones surgen claras:

- 1) Una doctrina judicial protectoria de los derechos esenciales, previsible, en permanente avance, evita incumplimientos, marca los caminos a seguir y evita gastos innecesarios.
- 2) Con procesos judiciales laborales de una corta duración la situación el empleador revisaría su conducta antes de despedir sin causa justificada. Deberá estar seguro de la decisión de despedir con causa o bien meditará un despido sin justa causa ante la inminente condena judicial al pago de las indemnizaciones pertinentes.
- 3) Si prima la celeridad procesal –juicios breves- con tribunales que den respuestas rápidas a los planteos, el empleador con su propia conducta reducirá la posibilidad de despidos indirectos, ya que cumplirá más adecuadamente sus deberes contractuales que surgen de las normas laborales. Y esto es así porque sabe que el trabajador obtendrá una respuesta de la justicia a sus planteos sin dilaciones.

Como quedara dicho, se debe bregar por una Justicia del Trabajo ágil y oportuna (celeridad procesal) pero también confiable y eficiente (seguridad jurídica): la duración en la resolución de las causas judiciales y el contenido de

las sentencias tienen incidencia directa en la dinámica de las relaciones laborales.

V. Algunas premisas sobre la conciliación

La conciliación es un medio útil y eficaz de solución o superación de conflictos laborales: las partes conocen la naturaleza y motivaciones que originaron el conflicto. Se trata de un acto conjunto del trabajador y el empleador junto con el órgano judicial o administrativo. Al decir de Perugini es una especie de "reconciliación", que tiene una ventaja sobre la sentencia, ya que no es impuesta.

Se debe profundizar las técnicas y herramientas para la gestión del conflicto laboral y fomentar en la etapa previa a la judicial los métodos adecuados de resolución de conflictos.

En el actual marco de mayor conflictividad laboral, y en una economía signada por la crisis mundial, promover métodos adecuados de resolución de conflictos laborales es tratar de dar solución a la problemática de un importante segmento de la población, en particular de los trabajadores, que han perdido su empleo y deben cobrar su indemnización en forma inmediata.

De allí a que se deba pensar en herramientas y mecanismos dinámicos (mediación, conciliación, negociación, amigable composición, arbitraje, etc) para evitar dilaciones y lograr la efectiva solución de los conflictos laborales; aquí también es el Estado el que debe implementar medidas tendientes a tal fin.

Una adecuada instancia previa de conciliación reduce considerablemente la litigiosidad en los tribunales. Asimismo, la menor cantidad de ingresos de causas y expedientes en trámites en un tribunal permite que la Justicia Laboral se ocupe con celeridad y mayor esmero de las causas en que realmente no se puede lograr la autocomposición de los derechos e intereses de las partes.

Obviamente, ello siempre con la debida intervención del Estado con la facultad y deber de revisar los acuerdos y homologarlos cuando constituyan una justa composición de derechos e intereses. Es claro que no se podrían homologar acuerdos que vulneren pautas legales inderogables -principio de

irrenunciabilidad de los derechos y orden público laboral- ni que versen sobre derechos que surjan de hechos reconocidos por el empleador.

Una vez superada sin éxito la etapa previa a la judicial, durante la tramitación del proceso también se debe instar el acuerdo entre las partes, ya que las circunstancias en la etapa judicial son diferentes (se cuenta con la demanda y la contestación, el ofrecimiento de pruebas, la producción de alguna de ellas).

A fin de promoverla es necesario una participación activa de los funcionarios judiciales en las audiencias a fin de acercar a las partes, lo cual -obviamente- requiere un conocimiento exhaustivo del expediente. La conciliación resulta un medio eficaz para poner fin al conflicto cuando es ejercida razonablemente - con prudencia- y velando para que efectivamente se haya logrado la justa composición de derechos e Intereses.

Para lograr los objetivos planteados es preciso que en el futuro cercano se haga hincapié en algunos aspectos:

- 1) Propender a la implementación de sistemas adecuados de resolución de conflictos previos a la etapa judicial.
- 2) Capacitar a los actores sociales en las técnicas de negociación y conciliación: apuntar a la comunicación como elemento clave de la negociación (coaching), liderazgo, PNL, resolución on line de disputas, arbitraje, etc.
- 3) Apuntar a un procedimiento judicial simplificado, más flexible y despojado de excesos rituales, que no pueden prevalecer sobre lo sustancial; el exagerado apego a las formas es un abuso de derecho incompatible con un adecuado servicio de justicia.
- 4) Utilizar efectivamente todos los institutos procesales vigentes y buscar otros medios a los fines de asegurar el crédito laboral desde el inicio de la demanda, ya que la realidad demuestra que por la insolvencia sobreviniente de sus ex empleadores provocada por la demora en las tramitaciones de las causas, muchos trabajadores con sentencias favorables no la cobran.

VI. Algunas premisas sobre el rol de los jueces y la equidad

Como vengo afirmando desde hace muchos años, los jueces tienen un papel preponderante en la dinámica de las relaciones laborales y en la política

laboral. El juez es gestor de paz y equidad, lo cual se torna clave en épocas de crisis.

No se es juez de la ley sino de la Constitución Nacional y de las normas supralegales. La función del juez no es hacer ciencia del derecho en base a especulaciones abstractas sino hacer jurisprudencia, usar de la prudencia en la realización efectiva del derecho. Como sostiene Fernández Moore no sirven los jueces de agua (incoloros, inodoros e insípidos) sino aquello con verdadero compromiso social.

Se debe aplicar la equidad si se observa un resultado notoriamente injusto y disvalioso, de cumplimiento oneroso, nocivo o perjudicial al bien común. Fallar de otro modo en causas en que el bien jurídico tutelado, por ejemplo, es la salud, la vida, viola, además del principio de igualdad, los principios consagrados en el propio Derecho del Trabajo: los principios de equidad -que humaniza la aplicación del derecho y corrige los resultados injustos- y de justicia social –dar a cada cual lo que le corresponde a fin de lograr el bien común, respetando la dignidad del trabajador como persona humana.

El juez laboral debe desechar la interpretación meramente teórica, literal y rígida de la ley y por ello desinteresada de sus resultados prácticos concretos (una sentencia “formalmente” justa), e inclinarse por una interpretación que contemple las particularidades del caso, el orden jurídico en su armonía total, los fines que la ley persigue, los principios fundamentales del derecho, las garantías y derechos constitucionales y los tratados internacionales, y el logro de resultados concretos jurídicamente valiosos. No debe prescindir de las consecuencias que naturalmente derivan del fallo.

Siguiendo a Aristóteles la equidad no sustituye ni corrige a la justicia, sino que es la misma justicia la que corrige la injusticia estrictamente legal que se produce en el caso particular al aplicarse el esquema genérico y abstracto de la norma general. Por todo ello, para aplicar la equidad, el magistrado no deba buscar otros fundamentos que la propia justicia: “obra en fraude de la ley el que, respetando las palabras de ella, elude su sentido” (Paulus).

Desde el punto de vista cuantitativo (tiempo), la demora es un disvalor del orden, que produce denegatoria de Justicia. Pero no hay que olvidar el aspecto cualitativo (contenido de las sentencias), ya que una doctrina judicial protectoria

de los derechos esenciales, previsible, en permanente avance, evita incumplimientos y gastos innecesarios y marca los caminos a seguir.

Los fallos que receptan doctrinas limitativas de los derechos de los trabajadores tienen influencia negativa en la dinámica de las relaciones laborales, ya que dan señales a los mercados y otorgan una especie de “bill de indemnidad” a los empleadores para incumplir. La gravedad mayor está en la jurisprudencia y no en la doctrina. Y esto es así, ya que sin jueces que la recepten esas doctrinas no se hubiesen expandido.

El llamado legalismo literal, que consiste en aferrarse incondicionalmente a las palabras de la ley en el entendimiento de que la ley positiva agota el derecho y éste se circunscribe a aquélla, constituye un vicio por defecto de la equidad-virtud.

Dicho de otro modo, el pronunciamiento -suficientemente fundado en derecho- debe representar además la solución justa al caso concreto. Lo expuesto no significa que los jueces invadan las incumbencias del legislador, toda vez que mientras las decisiones de los magistrados se toman en un caso particular, el legislador dicta normas generales que por esta razón pueden devenir ineficientes en casos concretos, tornándose necesario recurrir a principios supralegales y al derecho natural y aplicar la equidad *stricto sensu* para que prime la justicia.

Si partimos de la premisa de entender axiológicamente a la justicia como un valor y una virtud ideal al servicio de la verdad objetiva y fin esencial de todo Estado independiente, debemos convenir que el juez no puede prescindir de la preocupación por arribar a una decisión objetivamente justa en cada caso concreto, ya que ello equivaldría a una renuncia conciente a un deber moral, lo que resulta incompatible con el servicio de justicia. Precisamente, la equidad opera cuando el derecho positivo resulta ineficiente para lograr una solución de justicia en una situación concreta que escapa a los términos generales contemplados en la norma.

El magistrado tiene el derecho y, en casos graves, el deber de invocar la equidad en aras a defender el valor superior justicia, porque constituye -junto con la imparcialidad y la independencia de criterio- es la más alta y genuina virtud del juez.

VII. Algunas premisas sobre el factor humano

Así como en toda sociedad el hombre es esencial en cualquier acción transformadora, es importante la aptitud e idoneidad de los distintos operadores (Jueces y funcionarios, miembros del Poder Judicial, del Ministerio de Trabajo, conciliadores, abogados de parte, peritos, etc), lo cual requiere permanente capacitación y actualización de conocimientos.

Pero también para propender a una adecuada administración de justicia es trascendente la actitud y el compromiso; al decir de Carnelutti *“como la belleza de una música, la bondad de una ley no depende solamente de quien la compone sino de quien la ejecuta”*.

Por eso, para brindar soluciones a los conflictos laborales y propender a una justicia eficiente en tiempo y forma es sumamente importante contar con un marco normativo adecuado (etapa prejudicial de resolución de conflictos, derecho sustancial protectorio y derecho adjetivo dinámico) y con funcionarios idóneos; pero ello no es suficiente.

Para lograr esos objetivos es preciso internalizar esos objetivos en los operadores laborales, para que con su actitud y conducta sistemática y permanente defiendan esa bandera.

Es importante que todos los operadores internalicen la esencia de los principios rectores que dimanan de las leyes procesales: inmediación, a través de la dirección y vigilancia del proceso por parte del juez a fin de bregar por el cumplimiento de plazos efectuando un seguimiento de los expedientes mediante revisiones periódicas de letra y observando las normas procesales (revisación de términos, cumplimientos de plazos, etc.); el de concentración, mediante el cuál las pruebas deben producirse en la menor cantidad de actos posibles, a fin de que el juez pueda tener una visión global de ellas; el de economía procesal, dirigido a ahorrar esfuerzos inútiles con el fin de simplificar el proceso evitando una prolongación irrazonable.

Pero también que cada uno, desde su lugar y función (más o menos importante), asuma su rol con compromiso social, en el entendimiento de que

se debe hacer justicia en el caso concreto (equidad), que los créditos laborales son alimentarios y deben ser efectivamente percibidos por el trabajador, que el tiempo es justicia y que el Derecho del Trabajo es un derecho humano fundamental.

VIII. Conclusiones

Queda claro que la celeridad en los procesos judiciales y la independencia y eficiencia de la Justicia del Trabajo son esenciales en la dinámica de las relaciones laborales y en la política laboral.

Esto hace que resulte preciso -por un lado- buscar soluciones concretas para evitar que pueda producirse en el futuro una virtual denegatoria de justicia por la morosidad en la tramitación de las causas, y -por otro lado- extremar las medidas para asegurar los créditos laborales .

También no hay duda que influyen diversos factores de distintos orígenes, tal cual se han desarrollado brevemente en este trabajo: la situación social, la política laboral y la legislación nacional de fondo, las normas procesales de cada provincia, los métodos de solución de conflictos previos a la etapa judicial, la Justicia (infraestructura, cantidad de tribunales, medios técnicos) y el factor humano.

Resulta esencial que los distintos actores sociales tengan en claro las premisas y se comprometan a buscar las mejores soluciones a los problemas que se plantean.

Los operadores laborales deben efectivamente internalizar estos objetivos; al decir de Augusto Morello "solidificar un reducido pero robusto cuerpo de ideas - fuerza que al interiorizarse (...) en los operadores jurídicos (legisladores, jueces y abogados) desalienten las resistencias a la reforma y las posturas de los francotiradores que, al cabo, son los que torpedean los mejores propósitos y terminan por descabezar propuestas afanosamente elaboradas"⁴.

Tener claro las distintas premisas es fundamental para lograr los objetivos. Partir de la situación social con las asimetrías entre trabajador y empleador,

⁴ Diario La Ley, 22/3/1989.

contar con un marco normativo adecuado -un derecho sustancial protectorio, con normas claras y previsible, y un procedimiento dinámico que apunten a la celeridad y sencillez-, propender a los métodos alternativo de resolución de conflictos y a la conciliación, y contar con jueces y funcionarios idóneos pero con compromiso social, ya que el factor humano es esencial en cualquier acción transformadora.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía básica

- GRISOLIA, Julio A., Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, La Ley - Thomson Reuters, 6 tomos, 2017.
- GRISOLIA, Julio A., Manual de Derecho Laboral, Abeledo Perrot -Thomson Reuters, 13º edición, 2019.
- GRISOLIA, Julio A., "Relaciones del Trabajo, Justicia y Equidad", Diario La Ley Año XXXII N° 231, Tomo La Ley 2018-F, 12 de diciembre de 2018.
- GRISOLIA, Julio A., "Hacia una nueva Justicia Nacional del Trabajo", Derecho del Trabajo, La Ley, DT, 1989-A, ps. 39/46.
- GRISOLIA, Julio A., "Propuestas para la optimización de la Justicia Nacional del Trabajo", Derecho del Trabajo, La Ley DT 1993-B, 1385.
- GRISOLIA, Julio A., "La Equidad y la función Jurisdiccional: su Trascendencia en las decisiones de los Jueces del Trabajo". Publicado en Trabajo y Seguridad Social N° 9-Septiembre de 2002. El Derecho (TySS 2002. págs. 711/721).
- GRISOLIA, Julio A. "Hacia un sistema de relaciones laborales con inclusión social", RDLSS 2007-A- 189 (Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social de Abeledo Perrot).
- GRISOLIA, Julio A., "Fallar con Equidad: un desafío permanente", Publicado en Derecho Laboral y Seguridad Social, n°2, Abeledo Perrot, febrero 2008.
- GRISOLIA, Julio A., "Relaciones Laborales en América Latina. Desarrollo económico con protección social: un objetivo realizable". Revista de Derecho Laboral y Relaciones del Trabajo de ARTRA- Nova Tesis, N° 9, julio-agosto 2008.
- GRISOLIA, Julio A., "Aumento de litigiosidad y protección de créditos laborales". SADL, Revista Laboral de la Sociedad Argentina de Derecho Laboral N° 52, diciembre 2011.
- GRISOLIA, Julio A., "Propuestas para la optimización de la Justicia Nacional del Trabajo: 20 años después", Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, Abeledo Perrot, octubre 2013 RDLSS 2013 B-2053.

Bibliografía general

BUSTAMANTE ALSINA, Jorge H. Función de la equidad en la realización de la justicia, La Ley, 1990.

DEVEALI, "Derecho Procesal del Trabajo", Tratado, t. V, p. 53.

LARENZ, Karl. Derecho Justo. Fundamentos de Ética Jurídica. Madrid: Civitas, 1985.

MORELLO, La Corte Suprema en acción, 1989.

MORELLO, Augusto, La Ley del 22/3/89. ORGAZ, Alfredo, Los jueces y las leyes injustas, El Derecho (ED), T.75, pág. 757.

RAWLS, Jonh. Justicia como Equidad. Materiales para una Teoría de la Justicia. Madrid: Tecnos, 1986.

ROSSI, Abelardo. Aproximación a la Justicia y a la Equidad. Ediciones de la Universidad Católica Argentina, 2000.