

Una nueva oportunidad para la celeridad en los procesos laborales?

Carolina Hita

Nos cansamos de escuchar las críticas que se le hacen al Poder Judicial sobre los tiempos del proceso.

El justiciable se siente indefenso y frustrado ante los tiempos y duración de los procesos judiciales. El proceso laboral no es una excepción.

Las críticas también las hacemos los abogados que luchamos día a día por los derechos de los trabajadores y de todos los justiciables.

Establece el art.39 inc.1 in fine de la Constitución Provincial *que el trabajo es un derecho y un deber social*. A tal fin, la Provincia deberá: *establecer tribunales especializados para solucionar los conflictos de trabajo*.

Más de 70 años pasaron desde que la ley 5178 creara los tribunales del trabajo colegiados de instancia única y consagrara, por primera vez, los principios de oralidad, especialidad y celeridad como pilares del proceso laboral.

Su finalidad era poder superar los defectos de los procesos escritos y demasiado formalistas, que provocaban la dilación en el tiempo de los pleitos en un claro desmedro de una buena administración de justicia. Citando al doctor Eduardo Couture: *“en el proceso el tiempo no es oro, sino justicia.”*

Con fecha 27/11/2018 se sanciona la ley 15.057, que comenzará a regir a partir del 01.02.2020, conforme Capítulo XII art. 104, a excepción del art. 2 inc) j que actualmente está en vigencia.

Entendemos de la lectura de los considerandos de la propia ley y del debate parlamentario que la intención del legislador fue lograr un proceso más moderno y flexible que permita destacar la importancia que posee el fuero

laboral para el desarrollo productivo y las inversiones, tanto para garantía de los trabajadores como de los empresarios e inversores.

El proyecto de reforma integral del procedimiento laboral enviado a la Legislatura por el Poder Ejecutivo Provincial, tomando como base aquel que había sido elaborado por la Comisión creada en el marco del Colegio de Abogados de la Provincia de Buenos Aires, y que, tras el debate ante la Legislatura, fue finalmente aprobado como ley 15.057, tuvo un sustento no sólo jurídico – dogmático, sino también sistemático.

El trabajo de recolección, análisis y evaluación de datos llevado a cabo en la Mesa de Mapa Judicial de la provincia de Buenos Aires convocada por el Ministerio de Justicia provincial a través de la resolución Nro. 105/16, y que empezó a funcionar en julio de ese mismo año, fue una fuente de gran trascendencia para explicar y justificar muchas decisiones de política legislativa que finalmente se plasmaron en el referido texto legal.

Esa tarea puso en claro la situación en que se encontraba la justicia laboral, sus necesidades y déficits, evidenciando las razones por las que se debía producir el cambio de procedimiento, y cómo se lo haría.

Vale recordar que en dicha mesa de mapa judicial participaron representantes del Ministerio de Justicia, de la Suprema Corte de Justicia, de la Procuración General, del Colegio de Abogados y del Colegio de Magistrados y Funcionarios del Poder Judicial, todos ellos de la provincia de Buenos Aires.

El análisis de los informes estadísticos generados por la oficina de planificación y gestión de la Suprema Corte de Buenos Aires, durante los últimos 20 años permite observar un constante aumento de las causas iniciadas en el fuero laboral, llevando un promedio de 34 mil causas por año, en el periodo 2001/2006, a más de 60 mil causas por año a partir del año 2013.

Al aumento de la litigiosidad se le suma que en gran parte por la aplicación del procedimiento regido por la ley 11.653, cada proceso laboral

tiene una duración promedio de entre 3 y 5 años, y que si a algunos casos le sumamos un promedio de 3 años que habitualmente insume la tramitación de los recursos extraordinarios ante la Suprema Corte, se demuestra que con el paso del tiempo ha quedado desvirtuado el principio de celeridad como garantía del crédito laboral.

La nueva realidad del mundo del trabajo, los avances tecnológicos, el aumento de la litigiosidad tal como se expresara ut supra y la innegable dilación de los procesos judiciales, impusieron la necesidad de repensar un procedimiento adecuado al contexto actual y que trajera soluciones reales a los problemas y déficits verificados en el sistema, con tres finalidades claras: reducir la litigiosidad, dotar al trabajador de herramientas procesales que resulten útiles para incrementar la resolución de los conflictos y por sobre todas las cosas brindarle al litigante una pronta y efectiva respuesta jurisdiccional a su reclamo.

Ahora bien podrá ésta nueva ley cumplir con la expectativa puesta en ella?

En la actualidad la ley 15.057 (Decreto de promulgación 1418/2018) establece un nuevo procedimiento laboral en la Provincia, derogando así la ley 11.653 y su modificatoria ley 5.827.

Entre sus notas distintivas podemos destacar que el procedimiento laboral deberá ajustarse a los principios de inmediación, concentración, publicidad, buena fe, oralidad, celeridad y gratuidad para el trabajador, siempre con miras a efectivizar sus derechos sustanciales.

El principal cambio –sin embargo- está dado, sin dudas, por la **instauración de Juzgados Unipersonales y Cámaras de Apelación del Trabajo** poniendo fin a la instancia única que rige desde 1947.

Dejando de lado el debate sobre si dicha decisión es o no constitucional (entendiendo que el art. 39 de la Constitución Provincial habla de Tribunales

del Trabajo) como consecuencia del dictado de esta norma, el nuevo procedimiento laboral pone a la Provincia de Buenos Aires dentro del grupo de las dieciseis (16) Provincias que al día de hoy cuentan con un procedimiento de doble instancia, como así también se ajusta a las convenciones internacionales incorporadas en nuestra Constitución Nacional en su artículo 75 inciso 22 y a la jurisprudencia emanada de la corte interamericana de derechos humanos.

Por su parte, el pacto de San José de Costa Rica y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos remarcan las virtudes de un procedimiento de doble instancia como un avance para garantizar los principios de celeridad, transparencia, efectividad y revisión ordinaria.

Los legisladores que aprobaron el proyecto consideraron que ya no serán sesenta y nueve (69) los Tribunales del Trabajo que resolverán los conflictos laborales, sino que se contará con casi ciento ochenta (180) Juzgados de Primera Instancia –y la posterior revisión en Alzada- para dar respuesta efectiva a los diferentes reclamos, extremo éste que, sin dudas, garantiza a los ciudadanos de un mayor acceso a la justicia y una mejora en la calidad del servicio por parte de los jueces.

Se parte de la premisa de que la doble instancia contribuirá, en primer lugar a tener un procedimiento más expeditivo (cada Juez organizará la tarea de la manera más eficaz y efectiva que considere; se unifica así el criterio procesal del organismo durante la tramitación del proceso; no será necesaria la integración de un Tribunal para poder obtener el dictado de una sentencia o de la celebración de una audiencia de vista de causa) y luego, en caso de corresponder la revisión en alzada le permitirá afianzar el valor Justicia a partir de dotar al proceso laboral de las mayores garantías posibles.

Sin dudas el derecho a obtener la revisión de las decisiones judiciales cumplimenta acabadamente la garantía del debido proceso.

Como notas características de la ley 15.057 se destacan:

- ampliación de la competencia de los Juzgados Unipersonales del Trabajo, posibilitándole a los actores nuevas alternativas para el mejor ejercicio de sus derechos al entablar demanda por ante el órgano jurisdiccional cuya vinculación territorial mejor posibilite su ejercicio.
- el procedimiento podrá ser impulsado por el juez, las partes y, en su caso por el Ministerio Público. De esta forma, se apuntala el principio de celeridad procesal.
- Se realiza una profunda modificación en materia de notificaciones en la continuidad hacia el Expediente Electrónico.
- Se coloca en manos del justiciable la adopción de los medios alternativos de notificación (carta documento, telegrama y acta notarial), para todos los supuestos contemplados y sin necesidad de autorización judicial previa.
- Se incorpora la audiencia preliminar, apuntando a que la misma le otorgue mayor celeridad al proceso, por cuanto en la misma, descartada la posibilidad de arribar a un acuerdo de partes, permitira descartar prueba innecesaria y meramente dilatoria.
- Se contempla la videograbación de las declaraciones testimoniales en la vista de causa, extremo que también conlleva a una mayor celeridad y seguridad jurídica para los justiciables que hasta la fecha no existía.
- Se adapta el número de Juzgados del Trabajo previstos a las necesidades verificadas a través de los datos estadísticos obtenidos mediante el aludido trabajo de la Mesa de Mapa Judicial como fuera descripto, y de aquellos publicados por la Suprema Corte de Justicia, con la finalidad de optimizar los recursos existentes. Teniendo en cuenta que la Comisión Permanente del Mapa Judicial de la Provincia de Buenos Aires, creada por la ley 15.044, y que representa la continuación con rango legal de la mencionada Mesa de Mapa Judicial, es una herramienta imprescindible de colaboración para la puesta en marcha de los nuevos juzgados y de la Cámara especializada.

- Se contempla que la revisión de los dictámenes de las Comisiones Médicas realizados en el marco de la ley de riesgos de trabajo se realicen mediante una acción ordinaria que actualmente se está presentando ante los Tribunales de Trabajo ya que es de aplicación inmediata. (art. 104).
- Se incorporaron medios probatorios que a la fecha no eran tenidos en cuenta como ser aquellos producidos por medios digitales y virtuales (art. 47).

A los fines de éste trabajo me interesa destacar cuatro reformas para su análisis y debate ya que considero ayudaran al abogado litigante:

- Que los abogados puedan elegir las formas de notificación (carta documento, telegrama y acta notarial), para todos los supuestos contemplados y sin necesidad de autorización judicial facilita en un todo la dinámica diaria del impulso de la prueba para los letrados evitando presentaciones inoficiosas de mero trámite y/o suspensiones de audiencia de vista de causa atento las demoras de las oficinas de notificaciones principalmente en provincia.
- Se incorporaron medios probatorios que a la fecha no eran tenidos en cuenta como ser aquellos producidos por medios digitales y virtuales (art. 47). Esto abre una nueva ventana de debate sobre la manera en que dicha prueba puede o deberá ser incorporada al proceso. Cual sería el medio idóneo?. Acta Notarial? Captura de pantalla? Certificación por Secretaría con posterior libramiento de oficio a la empresa de telefonía? Carga rogatoria a Whastapp INC? Prueba pericial informática?.

Al respecto podemos destacar que se ha conceptualizado el documento electrónico como aquel que ha sido creado sobre un ordenador, grabado en un

soporte informático y que puede ser reproducido, definiéndoselo —también— como un conjunto de campos magnéticos, aplicados a un soporte, de acuerdo con un determinado código.

Tratándose del conjunto de impulsos eléctricos ordenados, que son la materialización de una representación que es generada de forma ordenada, respetando un código y con la intervención de un ordenador; conjunto de impulsos electrónicos que es —a su vez— almacenado en un soporte óptico, magnético o electrónico que finalmente, gracias al mismo u otro ordenador y al resto de los componentes (software y hardware) es decodificado y traducido a un formato comprensible a simple vista; así, habrá documento electrónico independientemente de que registre o no hechos jurídicamente relevantes o de la posibilidad o no de su traducción al lenguaje natural

Dicha conceptualización es receptada y referida normativamente en nuestro digesto legislativo, a través de la ley 25.506 de Firma Digital, sancionada en noviembre de 2001 y reglamentada en un primer lugar por el decreto 2628/2002. La última modificación a la normativa fue introducida por la ley 27.446.

La mencionada ley, en su artículo 6°, establece que se entiende por documento digital a la representación digital de actos o hechos, con independencia del soporte utilizado para su fijación, almacenamiento o archivo. Un documento digital también satisface el requerimiento de escritura.

Al incorporarse el documento digital al entramado normativo argentino, se establece claramente que el mismo satisface el requerimiento de escritura, demarcando una relación de validez jurídica análoga con el formato papel y aplicándose en igual forma a todo el derecho positivo.

Respecto al Código Civil y Comercial de la Nación, los documentos electrónicos fueron introducidos a través del art. 286, conforme se establece expresamente que la expresión escrita puede tener lugar por instrumentos públicos, o por instrumentos particulares firmados o no firmados, excepto en los

casos en que determinada instrumentación sea impuesta. Puede hacerse constar en cualquier soporte, siempre que su contenido sea representado con texto inteligible, aunque su lectura exija medios técnicos.

Ahora bien, el artículo 318 del Código Civil y Comercial de la Nación establece expresamente que: “La correspondencia, cualquiera sea el medio empleado para crearla o transmitirla, puede presentarse como prueba por el destinatario, pero la que es confidencial no puede ser utilizada sin consentimiento del remitente. Los terceros no pueden valerse de la correspondencia sin asentimiento del destinatario, y del remitente si es confidencial.”.

De este modo, con el avance de las comunicaciones y la evidente caída en desuso de la correspondencia escrita postal, el medio escrito en soportes electrónicos (e-mail, mensajes de texto, chats, WhatsApp, Messenger) y siempre y cuando los destinatarios elijan el modo privado de comunicación y no sean públicos (dentro de los cuales deben incluirse aquellas que son compartidas en grupos), puede ser ofrecida y producida como prueba admisible.

Lo expuesto no es menor ya que actualmente no solo los clientes consultan por whatsapp sino que he visto como, dentro del marco de las relaciones laborales, las empresas adelantan por ésta vía a sus empleados despidos, suspensiones entre otras cuestiones. Asimismo muchas personas notifican ausencias y/o remiten certificados médicos.

Nuestro derecho procesal moderno, se encuentra erigido en base al principio de “libertad o amplitud de prueba”. A través del mismo, las partes pueden hacer uso de todos los medios de prueba que tengan a su alcance con el objeto de procurar mayor certeza en el juzgador, siempre y cuando estos no estén expresamente prohibidos por ley para el caso que se trate.

El artículo 378 del Código Civil y Comercial de la Nación, establece que la prueba deberá producirse por los medios previstos expresamente por la ley y

por los que el juez disponga, a pedido de parte o de oficio, siempre que no afecten la moral, la libertad personal de los litigantes o de terceros, o no estén expresamente prohibidos para el caso. Y en su segundo párrafo, menciona que los medios de prueba no previstos se diligenciarán, aplicando por analogía, las disposiciones de los que sean semejantes o, en su defecto, en la forma que establezca el juez.

- Se contempla la videograbación de las declaraciones testimoniales en la vista de causa, extremo que también conlleva a una mayor celeridad y seguridad jurídica para los justiciables que hasta la fecha no existía.

En el fuero Civil de la CABA ya se está implementando con resultados positivos. Desde ya que esta novedad deberá ir acompañada de inversión en tecnología.

- Medidas autosatisfactivas

El art.21 de la ley 15.057 establece que A pedido de parte, y siempre que se acredite probabilidad cierta de la verosimilitud del reclamo y que sea impostergable prestar tutela inmediata, el Juez, o traslado a la contraria por cinco (5) días, podrá ordenar medidas autosatisfactivas. Contestado el traslado, con el cual deberá acompañarse la prueba respectiva, o vencido el plazo para hacerlo, el Juez se pronunciará dentro del tercer (3) día, concediendo o denegando la medida, excepto que el demandado ofreciese prueba, cuya producción no podrá superar el plazo de diez (10) días.

Se alude a las medidas autosatisfactivas para aquellos supuestos en los que “la urgencia es tal que no es posible esperar la tramitación de ningún proceso por mas sumarisimo que éste sea (CSJN 07/08/97 fallos 320:1634).

Comparto la opinión de quienes consideran que las medidas autosatisfactivas son una “especie” del “género” de los procesos urgentes.

Muchas veces se incurre en la confusión de considerarla una medida cautelar pero lo que diferencia a la autosatisfactiva de la cautelar es que se persigue la definitiva satisfacción de la pretensión y que no resulta necesaria la interposición de una acción con posterioridad.

Asimismo como característica podemos resaltar que:

- Se exige un estado de semi certeza de la existencia del derecho pretendido
- Se debe convencer al juez que es imperiosa para la tutela del derecho exigido la medida solicitada.
- Se debe probar la existencia de un daño irreparable o de muy dificultosa reparación que deviene de la no anticipada tutela solicitada.
- Puede ser revisada por la alzada.

La presentación efectuada ante el Juzgado Nacional del Trabajo N° 37 en autos ROJAS MIGUEL Y OTROS C/ RAPPI ARG SAS S/MEDIDA CAUTELAR, es un claro ejemplo de esta herramienta.

Con fecha 19 de marzo del 2019 los Señores Rojas, Gattoni Morada y Olivero Peralta presentan en base al artículo 195 del CPCC –ya que Capital Federal no contiene una norma como la contemplada por la Ley 15.057- una medida cautelar autónoma para que la empresa Rappi cese con su conducta antisindical y discriminatoria así como también proceda a desbloquear a la aplicación permitiéndoles continuar con el servicio de reparto.

Sin entrar en el análisis jurídico sobre si los actores son “trabajadores” en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo me interesa

analizar las conclusiones del juzgado sobre la procedencia procesal de esta medida que luego fue revocada en Cámara.

A fin de evaluar y conceder la medida solicitada el Juzgado analizo las medidas de prueba presentadas por los actores resueltas en base al CPCC, ya que la L.O -a diferencia de la nueva ley provincial en su art. 21- no contiene normas que permitan la resolución de éstos casos.

Asi y en base al art. 230 del CPCC, art 14 bis de la Constitución Nacional y Convenio N° 87 de la OIT, Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, hace lugar a la pretensión actoral y ordena a la empresa el desbloqueo a favor de los actores que les permita el libre acceso a la aplicación móvil Rappi.

Por ello insisto en que considero que la nueva ley provincial es un avance en materia procesal en muchos aspectos brindando herramientas a todos los operadores del derecho a fin de obtener un mejor y más rápido servicio de justicia.

CONCLUSION

El éxito o no de esta ley va a depender de todos de los operadores del derecho (jueces, abogados, auxiliares de la justicia) y desde ya de la inversión informática correspondiente.

Será el tiempo quien dirá si tiene o no éxito pero tal y como manifesté precedentemente hay ciertos institutos que me parecen interesantes y que merecen una oportunidad.

Celebro como abogada litigante el debate e incorporación de herramientas que faciliten nuestras tareas y que aceleren los tiempos judiciales.

Desde ya que esta reforma tiene que tener el compromiso del Estado Provincial a fin de dotar al Poder Judicial con el personal y la informatización necesaria pero es un comienzo.

La dinámica del mundo actual nos obliga a todos a mejorar, ser más flexibles y pragmáticos a la hora de aplicar la ley y tener las herramientas necesarias nos ayudan a limitar las lagunas del derecho.

BIBLIOGRAFIA

- Constitución de la Provincia de Buenos Aires
- Comentarios sobre el debate parlamentario. Senador Gabino Mario Tapia.
- <https://iadpi.com.ar/index.php/2018/10/29/los-mensajes-de-whatsapp-y-su-acreditacion-en-el-proceso-civil/>
- Nuevo Proceso Laboral en la Provincia de Buenos Aires. Ley 15.057 comentada y concordada. Emmanuel Langone. Editorial Garcia Alonso.