



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FACULTAD DE DERECHO

TRABAJO FINAL DE MAESTRIA

PLAZO RAZONABLE DEL PROCESO LABORAL

MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO

Nombre del Autor:

Sergio Pablo Ospitaletche

Nombre del Director y Codirector

Dr. Juan Pablo Muñoz

Mendoza, Godoy Cruz, 30 de junio del 2024



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

TRABAJO FINAL DE MAESTRIA

PLAZO RAZONABLE DEL PROCESO LABORAL

Nombre del Autor:

Sergio Pablo Ospitaletche

Nombre del Director y Codirector

Dr. Juan Pablo Muñoz

Mendoza Godoy Cruz, 30 de junio del 2024

RESUMEN DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

Maestría en Derecho del Trabajo Cohorte II

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Juan Pablo Muñoz

Título: EL PLAZO RAZONABLE DEL PROCESO LABORAL

Tema: “Las formalidades y herramientas procesales, y el activismo de los jueces para acercarse al objetivo de obtener un plazo razonable de duración de los procesos judiciales en Mendoza”

Títulos: Las herramientas y formalidades procesales para alcanzar una duración razonable de los procesos judiciales en Mendoza.

Estado de la cuestión: Hace tiempo que la Corte Interamericana de Derechos Humanos recomienda a la Argentina lograr el objetivo de cumplir con los art. 8.1 y 25.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, fundamentalmente en materia penal. En materia laboral lo hizo en el caso de *Victorio Spoltore c/ Estado Argentino*, (proceso que duró de 12 años, 1 mes y 16 días) y en el cual el trabajador, Sr. Spoltore, hoy fallecido reclamaba contra una empresa privada donde trabajaba, una indemnización emergente de una enfermedad profesional. La Comisión a raíz del reclamo concluyó que el caso se relaciona con la demora y denegación de justicia de *Victorio Spoltore* en el contexto de un proceso laboral. La Comisión “concluyó que el plazo que tardó el reclamo judicial de indemnización interpuesto por el señor Spoltore en el ámbito laboral, no fue debidamente justificado por el Estado y, por lo tanto, fue excesivo y violatorio de la garantía de plazo razonable, por lo cual no constituyó un recurso efectivo para el señor Spoltore”. En virtud de ello, la Comisión concluyó “que el Estado argentino es responsable por la violación de los derechos establecidos en los artículos 8.1 y 25.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con las obligaciones establecidas en el artículo 1.1 del mismo instrumento” en perjuicio de *Victorio Spoltore*, hoy fallecido. En nuestro país en el art. 18 de la Constitución Nacional, y fundamentalmente a través de la modificación de la Constitución Nacional en 1994, y cuando son receptados los tratados internacionales y comenzaron a regir y son ley fundamental de la Nación se empezó a recoger la garantía del acceso a la tutela efectiva y junto a este concepto a hablar de la duración razonable de los procesos. Se comenzaron a adecuar los distintos ordenamientos procesales provinciales y entre ellos se encuentra la reforma de nuestro Código Procesal Laboral que a través de la ley 9109, que se encuentra rigiendo en la provincia de Mendoza desde 2018 en el territorio provincial.

Fundamentación: Desde la presente investigación se busca fundamentar, que en materia de conflictos, se puede llegar a una solución razonable en el menor tiempo posible de duración de

los procesos judiciales, partiendo de las herramientas que nos brinda el derecho procesal laboral en Mendoza, plasmado en la modificación al Código Procesal Laboral en su nueva redacción de la ley 9109/18, y a través de las herramientas procesales allí incorporadas como son la audiencia inicial, y sobre todo a través de los principios de celeridad y economía procesal, concentración de los actos procesales, oralidad y fundamentalmente con el mayor protagonismo de los jueces y una mayor participación de los profesionales que representan a las partes. El objetivo propuesto se justifica sobre todo si tenemos en cuenta que en materia laboral se persigue la satisfacción de un derecho que posee la protección del orden público laboral y tiene naturaleza eminentemente alimentaria.

Objetivos:

- **General:**

Identificar las herramientas procesales que pueden contribuir a reducir todos y cada uno de los plazos procesales que forman el procedimiento laboral mendocino.

- **Específicos:**

Describir y caracterizar el proceso de reforma legislativa producida por la ley 9109/18 en el orden provincial a través de la reforma al Código Procesal Laboral.

Identificar y contrastar la duración de las causas con anterioridad a la modificación del Código Procesal Laboral a través de la ley 9109/18

Identificar y contrastar la duración de los procesos con posterioridad a la reforma del Código Procesal Laboral de octubre de 2018.-

Identificar las herramientas y principios procesales que pueden colaborar para conseguir el objetivo propuesto. -

Hipótesis: A partir de las formalidades y principios procesales con la ayuda de la conciliación, la colaboración de las partes y profesionales y un mayor activismo de los jueces, puede reducirse el plazo de duración de los procesos judiciales en Mendoza. -

Bibliografía: Ackerman Mario E., Maza, Miguel A, Tosca, Diego M (2008) “Tratado de derecho del Trabajo, Tº 1, Ed. Rubinzal Culzoni, Bs As-Santa Fe-2008, Álvarez Eduardo, (1.988), Ackerman, Mario E., "Ley sobre Riesgos del Trabajo. Aspectos constitucionales y procesales", ed. Rubinzal Culzoni, Buenos Aires, 2013. -; Arazi, Rolando, "Acción de revisión de cosa juzgada írrita", Revista de Derecho Procesal Nro. 2, ed. Rubinzal Culzoni, 1999; Badeni, Gregorio; Fayt, Carlos S.; Linares Quintana, Segundo V, "Doctrinas Esenciales: Derecho Constitucional", Ira.

Edición, ed. L.L., Buenos Aires, 2008; Bianchi, Alberto B., "Control de constitucionalidad", t° I. 2da edición, actualizada, reestructurada y aumentada, ed. Ábaco de Rodolfo Depalma, Buenos Aires, 1992; Chirinos, Bernabé L., "Tratado de la seguridad social", t° I, 1ra. edición, ed. L.L., Buenos Aires, 2009; Couture, Eduardo J., "Estudios de Derecho Procesal Civil", ed. Depalma, Buenos Aires, 1989; Ferreyra, Raúl G., "Reforma constitucional y control de constitucionalidad", ed. Ediar, CABA, 2014; Gordillo, Agustín, "Tratado de derecho administrativo", 10 edición, Fundación de Derecho Administrativo, t° I, Buenos Aires, 2009; Hitters, Juan C.; Hernandez, Manuel O. (colab.), "Revisión de la cosa juzgada", 2da. Edición, ed. Platense, Buenos Aires, 2001; Luqui, Roberto E., "Revisión judicial de la actividad administrativa. Juicios contencioso administrativos", ed. Astrea, t° I. Buenos Aires, 2005; Vitantonio, Nicolás J. R. (dir.); Eguren, Ma. Carolina (coord.), "Código Procesal Laboral de la Provincia de Santa Fe", Comentado, concordado con el CPL de Corrientes, t° II, 1ra. reimpresión, ed. Nova Tesis, Santa Fe, 2010; Sistema Argentino de información Jurídica - Dirección de Mesa de Entradas del Senado de la Nación, Expte. P.E. (Mensaje N° 130) Nro. 201/16 hora 21:00, del 20/10/2016; Ferreirós, Estela M. y Morey, Martha A., "Enfermedades del trabajador", Buenos Aires, Hammurabi, 1985, pág. 33; Machado, José D., "Código Procesal Laboral de la Provincia de Santa Fe", comentado, t° I, título I, cap. I, 1ra. reimpresión, edit. Nova Tesis, 2000, Santa Fe.

Tiempo de duración: Se estima en el plazo de duración de un año calendario con posibilidad de extenderlo a un año más.

Metodología: Método cualitativo en su elaboración y cuantitativo para analizar los resultados obtenidos. -

Dr. Sergio Ospitaletche

Índice

INTRODUCCIÓN.....	4
CAPITULO 1: ASPECTOS PRELIMINARES. CONCEPTOS GENERALES DE DERECHO.....	6
1. Introducción:.....	6
2. Función Jurisdiccional:	7
3. El juez:	7
CAPITULO 2: PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCESO.....	10
1. Introducción:.....	10
2. Derecho de efectivo acceso a la jurisdicción:	10
3. Derecho a un juez independiente e imparcial:	11
4. Derecho de la defensa en juicio:	11
5. Derecho de un proceso de duración razonable:	11
6. Derecho de igualdad ante la ley:.....	13
CAPITULO 3: APROXIMACIÓN AL ANÁLISIS DEL PROCESO LABORAL MENDOCINO.	14
1. Introducción:.....	14
2. Antecedentes históricos:	15
3. Características principales del proceso:	17
3.1 Competencia:	17
3.2 Plazos Procesales:	20
3.3 Demanda y contestación:	21
3.4 Audiencia de la causa:	23
3.5 Prueba:.....	24
3.6 Vista de causa:	25
3.7 Sentencia:.....	27
4. Primeras aplicaciones de la nueva legislación:	29
5. Críticas y soluciones:	31

CAPITULO 4- CONCILIACIÓN LABORAL OBLIGATORIA. ANÁLISIS DE LA LEY N°8990...	32
1. Introducción:.....	32
2. La Oficina de Conciliación Laboral:	33
2.1 Casos en los que no procede:	34
2.2 Procedimiento:	35
2.3 La Conciliación en el nuevo Código Procesal Laboral de la provincia de Mendoza:	37
2.4 Consecuencias de la nueva normativa:	38
CAPITULO 5- CÓDIGO PROCESAL LABORAL MENDOCINO. ANÁLISIS DE LA LEY N°9109	
.....	39
1. Introducción:.....	39
2. Análisis de la nota de elevación del proyecto de ley del Poder Ejecutivo:	40
3. Análisis de las principales reformas del Código Procesal Laboral de Mendoza:	45
3.1 Competencia:	45
3.2 Sujetos intervinientes en el proceso:	49
3.3 Impulso procesal:	51
3.4 Caducidad de Instancia:	51
3.5 Representación:	53
3.6 Poder Apud-Acta:.....	54
3.7 Aseguramiento de las pruebas:.....	54
3.8 Notificaciones:	55
3.9 Conciliación:	60
3.10 Incidentes:	61
3.11 Demanda:	61
3.12 Contestación de la demanda:	62
3.13 Excepciones previas:	62
3.14 Audiencia inicial:	63
3.15 Peritos:	65
3.16 Informativa:.....	66
3.17 Acta de Audiencia:	66

3.18 Sentencia:.....	67
3.19 Pago Directo:.....	68
3.20 Apelación:	69
3.21 Juicio ejecutivo:.....	69
3.22 Apremio:	71
3.22 Insolvencia Patronal:	71
3.23 Amparo Sindical:.....	71
3.24 Fallos plenarios:	72
4. Ventajas de las reformas:.....	73
5. Nuevas medidas de acción:.....	74
6. La influencia de CONCILIA:	74
7. Pioneros en procedimientos médicos:	75
CONCLUSIÓN	75
Referencias Bibliográficas	77

INTRODUCCIÓN

Existe un deber fundamental que le corresponde al Poder Judicial, este es el de administrar justicia para los justiciables, realizando los argumentos de hecho y derecho correspondientes. En concordancia con estos deberes resulta fundamental que dichas resoluciones sean dictadas dentro de un plazo razonable.

Este deber legal se encuentra regulado incluso en Tratados Internacionales que se encargan de regular cada uno de los Derechos Humanos que le corresponden a las personas por la calidad de tal.

Un claro ejemplo de esta afirmación es lo establecido en el Art.8.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica., 1978), la cual expresa que *“Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.”*

Además, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha realizado recomendaciones a la República Argentina estableciendo el cumplimiento de los art. 8.1 y 25.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, fundamentalmente en materia penal.

En el plano del Derecho Laboral, la Corte se explayó en el caso de **Victorio Spoltore c/ Estado Argentino**, proceso judicial que duró 12 años, 1 mes y 16 días, en este caso se concluyó que *“el plazo que tardó el reclamo judicial de indemnización interpuesto por el señor Spoltore en el ámbito laboral, **no fue debidamente justificado por el Estado** y, por lo tanto, fue excesivo y violatorio de la garantía de plazo razonable, no constituyendo de esta manera un recurso efectivo para el actor.*

Así, se concluyó *“que el Estado argentino es responsable por la violación de los derechos establecidos en los artículos 8.1 y 25.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con las obligaciones establecidas en el Art. 1.1 del mismo instrumento”* en perjuicio de Victorio Spoltore, hoy fallecido. Es a raíz de la reforma constitucional del año 1994 y de la incorporación de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos que la tutela judicial efectiva y el cumplimiento del dictado de resoluciones judiciales en un plazo razonable comenzaron a tomar mayor relevancia.

En el año 2018, se dictó la ley N° 9109 en la provincia de Mendoza, cuyo contenido modificó el Código Procesal Laboral de dicha provincia. El objetivo del presente trabajo, consiste en analizar las diferentes herramientas que ofrece la ley N° 9109, a los fines de que se dicte la resolución judicial en el menor tiempo posible.

CAPITULO 1: ASPECTOS PRELIMINARES. CONCEPTOS GENERALES DE DERECHO

1. Introducción: Dentro de todo Estado de Derecho comprender la finalidad de la división de poderes resulta fundamental, no solo para brindar seguridad jurídica a los ciudadanos sino también para analizar el rol y las funciones ejercidas por cada uno de los órganos.

El rol otorgado al Poder Judicial consiste en la *“interpretación y aplicación del derecho”* desde la sana crítica racional, no obstante, es preciso tener en cuenta que los jueces no resuelven las causas con indiferencia de la materia o jurisdicción en donde se haya trabado la litis, sino que existe una estructura específica regulada a nivel normativo que se encarga de distinguir la jurisdicción de la competencia.

A nivel nacional el Art.18 de la Constitución Nacional (en adelante C.N) expresa que *“Ningún habitante de la Nación puede ser penado sin juicio previo fundado en ley anterior al hecho del proceso, ni juzgado por comisiones especiales, o sacado de los jueces designados por la ley antes del hecho de la causa.”*, por otro lado el Art.109 C.N agrega que *“En ningún caso el presidente de la Nación puede ejercer funciones judiciales, arrogarse el conocimiento de causas pendientes o restablecer las fenecidas.”*

Como se puede observar estas normativas se encargan de garantizar la consagración de principio de juez natural como así también el otorgamiento exclusivo del deber de resolver al Poder Judicial.

En similar sentido se expresa la Constitución de Mendoza (en adelante C.Men.) determinando que *“Art. 12 - El gobierno de la Provincia será dividido en tres poderes distintos: Legislativo, Ejecutivo y Judicial. Ninguno de éstos podrá arrogarse, bajo pena de nulidad, facultades que no le estén deferidas por esta Constitución, ni delegar las que le correspondan.”*

Explican De Midón y Midón (2014) que las facultades establecidas al poder judicial no puede ser realizada en abstracto, sino que en realidad, debe existir una finalidad preexistente. Para resolver las causas que llegan a su seno el juez debe estar informado e instruido acerca de los hechos que se encuentran relacionados con el proceso judicial, así, mediante el dictado de una resolución judicial se declarará la certeza del derecho.

El objetivo del presente capítulo es poder analizar la función jurisdiccional, quienes son los sujetos encargados de llevarla a cabo y cuáles son sus funciones y limitaciones.

2. Función Jurisdiccional: La función jurisdiccional, puede ser definida como *“aquella que el Estado cumple por medio de uno de sus poderes, el judicial, cuando administra justicia.”* (De Midón & Midón, 2014, pág. 21)

Esta función constituye una de las bases del sistema judicial, permitiendo la estabilidad y el funcionamiento de un Estado de derecho.

La función jurisdiccional es ejercida a través de la figura del juez quien, a través del dictado de una sentencia se encargará de resolver los hechos que sean controvertidos

El origen de la mencionada función surge a través del contenido de la Constitución Nacional y de la Constitución Provincial Mendocina, estableciéndose un estricto criterio de separación de poderes.

Así, *“siempre que medie un conflicto entre particulares, o entre un particular y el Estado, referente a derechos subjetivos privados de aquellos, o se encuentre en tela de juicio la aplicación de alguna sanción de naturaleza penal, la intervención de un órgano judicial es constitucionalmente ineludible”* (Palacio, 1998, pág. 86)

A través del cumplimiento de dicha función, se garantiza el cumplimiento de la ley por parte del Estado, generando seguridad jurídica para los ciudadanos como así también la conformación de una sociedad justa.

3. El juez: Explica Palacio (1998) que dentro de la administración de justicia las actividades instructorias, ordenatorias y decisorias le corresponden a la figura del juez, o de manera eventual, puede corresponderles a varios jueces, según se trate de órganos unipersonales o colegiados.

Así, el juez *“es una persona que está investida por el Estado de la potestad de administrar justicia; es pues, un servidor público que desempeña una de las funciones del Estado, la jurisdiccional.”* (De Midón & Midón, 2014, pág. 39)

Existen una serie de poderes-deberes que le corresponden al juez, dentro de las que De Midón y Midón (2014) destacan:

- **Deber de ser justos:** Corresponde que los jueces administren de manera correcta la justicia. Este deber encuentra una relación con el empleo público que vincula al juez con el Estado, y con los derechos que otorga la Constitución Nacional Argentina y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos a las personas justiciables.

Así, “es deber primario y fundamental de los jueces el de administrar justicia cada vez que tal actividad les sea requerida en un caso concreto. (Palacios, p.152)

Por otro lado, es importante destacar que las partes tienen derecho a que sus peticiones sean resueltas.

- **Asistir a las audiencias:** Este deber es una manera de hacer efectivo el principio de inmediación, además a través de este se permite garantizar que el proceso sea justo y equitativo.

Además, es una forma de garantizar que la resolución judicial que dicte el juez sea fundada mediante la sana crítica racional.

- **Observar los plazos en el dictado de resoluciones:** Este deber se encuentra íntimamente relacionado con la garantía del justiciable de obtener una respuesta judicial “dentro de un plazo razonable” tal como lo expresa el art. 8º, Pacto de San José de Costa Rica.

Así, ante reclamos urgentes, la respuesta del magistrado debe darse en el tiempo más próximo posible, sin que le sea dable ampararse en los mayores plazos legales. (De Midón & Midón, 2014, pág. 43).

Así, el Art.148 de la Constitución de Mendoza expresa: *“Los tribunales y jueces deben resolver siempre según la ley, y en el ejercicio de sus funciones procederán aplicando la Constitución, las leyes y tratados nacionales como ley suprema en todos los casos, y la Constitución de la Provincia como ley suprema respecto de las leyes que haya sancionado o sancionare la Legislatura.”*

- **Deber de motivación:** Es deber del juez expresar cuales son los motivos de hecho y derecho para fundamentar su resolución judicial y con los que se da solución a las cuestiones planteadas en el proceso.

Este deber es impuesto como garantía de los individuos para el ejercicio de los controles de legalidad y razonabilidad del acto jurisdiccional, ya que a través de los “motivos” o “fundamentos” las partes y la opinión pública en general pueden verificar la justicia de las decisiones, la adecuación (o no) de éstas al ordenamiento jurídico vigente. (De Midón & Midón, 2014, pág. 43).

- **Deber de Dirección:** El juez debe encargarse de la dirección del proceso judicial, interviniendo activamente en este. *“El poder-deber de dirección del juez es todavía más intenso en dos tipos de casos. El primero consistente en las causas que, por versar sobre derechos de sustancia vital, exigen una especial tutela de protección o acompañamiento (por ejemplo, los procesos por alimentos, referidos a asuntos de menores, carenciados, laborales, de seguridad social, etcétera). El segundo, en las causas llamadas complejas o sea en los casos en donde existe una multiplicidad inusual de partes o de derechos comprometidos, o una complejidad inusual sobre la prueba de los hechos (son causas complejas, por ejemplo, los concursos y quiebras, los que versan sobre desastres ambientales, los que requieren de prueba de dificultosa producción, etcétera.”* (De Midón & Midón, 2014, pág. 45)
- **Deber de mantener igualdad entre las partes en el proceso:** Es deber del juez encargarse de garantizar la igualdad real de las partes dentro del proceso. Esto quiere decir que no solamente resulta preciso contar con los instrumentos legales desde el aspecto “formal” sino que debe materializarse en la práctica. Las partes deben contar con oportunidades reales de exponer y probar cada una de sus pretensiones.

CAPITULO 2: PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCESO

1. Introducción: Resulta interesante tener en cuenta qué aspectos tiene en cuenta el legislador al momento de dictar las normas procesales.

Así, los *“principios formativos del proceso son las ideas básicas y rectoras, directivas, orientaciones generales o líneas matrices en que se asienta cada ordenamiento jurídico procesal.”* (De Midón & Midón, 2014, pág. 124)

Estos principios resultan útiles para la creación e interpretación de las normas procesales, ya que inspiran las valoraciones del legislador.

No obstante, explican De Midón & Midón (2014) que ninguno de estos principios son absolutos al igual que los derechos regulados en la Constitución, por lo que es necesario que exista una regulación siempre y cuando sea razonable (Art.28 C.N¹).

Es necesario el cumplimiento de cada uno de estos principios a los fines de llevar a cabo un proceso judicial que no sea contrario a derecho, a continuación se analizarán cada uno de estos para una mejor interpretación.

2. Derecho de efectivo acceso a la jurisdicción: Todas las personas tienen el derecho de acceso a la jurisdicción, esto quiere decir que se debe admitir su pretensión en una instancia judicial en caso de resultar necesario.

Así, *“la Corte Interamericana ha declarado que el derecho de acceso a la justicia consagrado por los artículos 8 y 25 de la Convención constituye uno de los pilares básicos no sólo del Pacto de San José de Costa Rica sino del propio Estado de Derecho de una sociedad democrática en el sentido de la Convención”* (De Midón & Midón, 2014, pág. 128)

Como se puede observar, este principio encuentra su fundamento legal tanto en el Pacto de San José de Costa Rica, como así también en la Constitución Nacional.

“El derecho a la jurisdicción supone que el Estado debe prestar el servicio de justicia a los particulares a fin de satisfacer sus pretensiones y, consecuentemente, el sujeto a quien se le imponga una determinada conducta o modificación de una situación jurídica, tiene derecho al proceso.” (Ferreya de la Rúa & Gonzalez de la Vega, 2009, pág. 93)

¹ Artículo 28.- Los principios, garantías y derechos reconocidos en los anteriores artículos, no podrán ser alterados por las leyes que reglamenten su ejercicio.

A raíz del mencionado principio resulta fundamental el establecimiento de mecanismos que permitan garantizar el acceso a la justicia.

Explican Ferreya de la Rúa & Gonzalez de la Vega (2009) que la mera igualdad formal no es suficiente para asegurar el acceso de justicia, por lo que los resultados se deben observar en la realidad.

3. Derecho a un juez independiente e imparcial: Es deber del juez resolver cada una de las causas que llegan a su conocimiento bajo las reglas de la sana crítica racional, esta resolución judicial debe ser dictada con completa libertad, esto quiere decir libre de presiones externas (independencia) o internas (imparcialidad).

Este principio encuentra fundamento legal en el Art.8 del Pacto de San José de Costa Rica (1978), como así también en el Art.18 C.N.

4. Derecho de la defensa en juicio: Dicho principio encuentra su fundamento en el Art.18 C.N.

De esta manera, “supone asegurar a todo particular que intervenga en un proceso, ya sea como actor, acusador o demandado o perseguido la posibilidad de ser escuchado, de contradecir y de ofrecer prueba.” (Ferreya de la Rúa & Gonzalez de la Vega, 2009, pág. 93)

Mediante estas acciones, cada una de las partes podrá demostrar sus pretensiones.

Es importante tener en cuenta que este principio abarca tanto la defensa material, como la técnica. La primera, se encuentra relacionada con la posibilidad que tienen las partes de poder defender cada uno de sus intereses, por otro lado, el técnico se encuentra relacionado con la existencia de una exigencia legal de un patrocinio legal que se encargue de proteger los intereses de las partes.

5. Derecho de un proceso de duración razonable: Este principio es uno de los más importantes dentro del proceso, así, “la ordinaria excesiva duración de los procesos constituye un problema que en todos los tiempos y lugares fastidia a los justiciables, provoca el descrédito del servicio jurisdiccional en la gente, y preocupa al hombre de derecho en general.” (De Midón & Midón, 2014, pág. 138)

El derecho a un proceso de duración razonable, encuentra su fundamento legal en el Art.8 del Pacto de San José de Costa Rica, teniendo una estrecha vinculación con el derecho de efectivo acceso a la jurisdicción, ya que sería ineficaz que la resolución judicial llegue cuando la causa se encuentre en un estado irrevésible.

Explica De Midón & Midón (2014) que es necesario tener en cuenta cuatro factores para analizar si se ha cumplido este principio:

- A- *Complejidad del asunto*: Resulta necesario analizar el grado de complejidad que ha tenido la causa, esto se debe a que a medida que la causa se vaya complejizando aumentará la necesidad de un mayor tiempo. “Un mínimo de razonabilidad torna evidente el paralelismo: si es razonable que la complejidad del litigio alongue el tiempo para su definición judicial, es de análoga razonabilidad que la simplicidad del asunto abrevie el plazo para aquel fin.” (De Midón & Midón, 2014, pág. 140)
- B- *Conducta procesal del justiciable interesado*: Es necesario analizar que la dilación en el tiempo del proceso, no sea ocasionada por la propia conducta procesal del litigante.
- C- *Conducta de las autoridades judiciales*: Al analizar la conducta del tribunal es necesario que esta no sea ejercida de manera lenta, con excesiva parsimonia o con excesivo ritualismo, una actividad adecuada será realizada con reflexión y cautela.
- D- *Afectación generada por la duración del procedimiento en la situación de la persona involucrada en él*: Así, “si el paso del tiempo incide de manera relevante en la situación del individuo, será necesario que el procedimiento corra con más diligencia.” (De Midón & Midón, 2014, pág. 141). Por lo que, resultará fundamental que el juez estudie el caso en concreto.

6. Derecho de igualdad ante la ley: Este principio encuentra su fundamento legal en el Art.16 C.N², por lo tanto las partes del proceso deben poder actuar en plano de igualdad.

Así, “para que exista un proceso justo no basta que ante un juez imparcial haya dos partes en contradictorio, de modo que el juez pueda escuchar las razones de ambas, sino que hace falta, además, que estas dos partes se encuentren entre sí en condiciones de paridad no meramente jurídica sino que debe existir entre ellas una efectiva paridad práctica, lo que quiere decir paridad técnica y también económica”. (De Midón & Midón, 2014, pág. 142)

² Artículo 16.- (Constitución Nacional Argentina. Congreso de la Nación Argentina., 1994) La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.

CAPITULO 3: APROXIMACIÓN AL ANÁLISIS DEL PROCESO LABORAL MENDOCINO.

1. Introducción: Explican Ferreya de la Rúa & Gonzalez de la Vega (2009) que es tarea del Estado encargarse de la organización de la magistratura y de la fijación de sus facultades y deberes.

A nivel provincial, es necesario tener en cuenta que conforme lo establecen los Arts.5³, 75 inc.12⁴ y 121⁵C.N, es facultad de las provincias el dictado de las normas de carácter procesal, las que se materializan a través de los distintos códigos procesales.

En un mismo sentido se expresa el Art.99 inc.12 C.Men. estableciendo que: *“Art. 99 - Corresponde al Poder Legislativo: 12 - Dictar las leyes de organización de los tribunales y de procedimientos judiciales.*

A partir de la incorporación del Art.14 bis C.N⁶ se establecieron diferentes principios protectores de los derechos del trabajos los cuales obtuvieron rango constitucional, con la

³ Artículo 5º.- (Constitución Nacional Argentina. Congreso de la Nación Argentina., 1994) Cada provincia dictará para sí una Constitución bajo el sistema representativo republicano, de acuerdo con los principios, declaraciones y garantías de la Constitución Nacional; y que asegure su administración de justicia, su régimen municipal, y la educación primaria. Bajo de estas condiciones el Gobierno federal, garante a cada provincia el goce y ejercicio de sus instituciones.

⁴ Artículo 75.- (Constitución Nacional Argentina. Congreso de la Nación Argentina., 1994)Corresponde al Congreso: 12. Dictar los Códigos Civil, Comercial, Penal, de Minería, y del Trabajo y Seguridad Social, en cuerpos unificados o separados, sin que tales códigos alteren las jurisdicciones locales, correspondiendo su aplicación a los tribunales federales o provinciales, según que las cosas o las personas cayeren bajo sus respectivas jurisdicciones; y especialmente leyes generales para toda la Nación sobre naturalización y nacionalidad, con sujeción al principio de nacionalidad natural y por opción en beneficio de la argentina: así como sobre bancarrotas, sobre falsificación de la moneda corriente y documentos públicos del Estado, y las que requiera el establecimiento del juicio por jurados.

⁵ Artículo 121.- (Constitución Nacional Argentina. Congreso de la Nación Argentina., 1994) Las provincias conservan todo el poder no delegado por esta Constitución al Gobierno federal, y el que expresamente se hayan reservado por pactos especiales al tiempo de su incorporación.

⁶ Artículo 14 bis.- (Constitución Nacional Argentina. Congreso de la Nación Argentina., 1994) El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga.

Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que

reforma constitucional del año 1994 estos fueron reforzados con la incorporación de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos.

Se puede definir al proceso laboral como *“el conjunto de normas jurídicas que se encarga de regular los procedimientos y las normas aplicables a los conflictos laborales que surge entre un empleador y un trabajador.”*

De esta manera, dentro de este proceso existirán además de las reglas generales de todo proceso, principios relacionados con la situación particular del trabajador como es el de **in dubio pro operario**, y **la inversión de la carga de la prueba**.

“El Estado, entonces, ejerce y se arroga para sí, el poder de jurisdicción que le permite conocer y resolver los conflictos que le son presentados, los que pueden ser de diferente naturaleza: civil, penal, familiar, laboral, contencioso administrativo, etcétera” (Ferreyra de la Rúa & Gonzalez de la Vega, 2009, pág. 37)

2. Antecedentes históricos: Se mencionó en el punto anterior, que un hito normativo que marcó el desarrollo de las relaciones laborales fue la incorporación del Art.14 bis C.N, además de esto, se produjeron hechos históricos que también tuvieron influencia en el dictado del Código Procesal Laboral de Mendoza.

A nivel nacional, uno de los hechos influyentes fue la transformación del Departamento Nacional de Trabajo (en adelante D.N.P.) en la Secretaría de Trabajo y Previsión (en adelante S.T.P.) producida desde noviembre del año 1943.

Explica Mellado (2022) que la S.T.P. estuvo comandada por el general Juan Domingo Perón y a través de esta nueva agencia estatal centralizada se absorbió a los departamentos de las provincias, estos cambios ocasionaron que a partir del año 1944 en la provincia de Mendoza aumentara el poder de regulación sobre las actividades laborales y regionales de dicha provincia.

Con el paso de los años la figura política de Perón se acrecentó convirtiéndolo en Presidente de la Nación Argentina en el año 1946. Paralelamente, este partido político tomó trascendencia dentro de cada una de las elecciones provinciales, representándose el cargo de gobernador bajo figuras peronistas, entre ellas la provincia de Mendoza.

pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

A través de estos nuevos dirigentes, el gobierno mendocino *“buscó crear instituciones especializadas en materia laboral que resolvieran por vía de la justicia aquellos conflictos que no habían logrado resolverse por la vía administrativa”* (Mellado, 2022, pág. 339)

Esta decisión tuvo la aceptación del colegio de abogados de Mendoza, como del sindicato de procuradores y de diferentes sindicatos y trabajadores porque permitía la organización de los tribunales y la formación de jueces en materia laboral como así también garantizar los derechos de los trabajadores.

En el año 1949, bajo un nuevo paradigma, el gobernador mendocino electo le encargó a los Dres Mario L. Deveali y Horacio D.J. Ferro el estudio de un anteproyecto de ley cuyo objetivo principal sería la creación de los tribunales de trabajo y el código procesal en materia laboral.

En el año 1951, este proyecto fue promulgado sin embargo, en la práctica no logró efectuarse.

En 1952 la normativa del fuero laboral se reformó sin haber sido aplicada. A fines de este mismo año comenzó el mandato de un nuevo gobernador peronista, el Sr. Carlos Evans quien *“convocó a una junta consultiva de expertos cercanos a su entorno vinculados a la Universidad Nacional de Córdoba, con el objeto de introducir reformas en los tribunales laborales.”* (Mellado, 2022, pág. 340)

Quien dio origen a este nuevo anteproyecto fue el Dr. Salvador Barbera Guzzo, dentro de las características principales de este ante proyecto se debe destacar:

- 1) La creación de un órgano jurisdiccional técnico, en función con la especialidad de la materia.
- 2) Única instancia para agilizar el proceso.
- 3) Proceso oral y con competencia exclusiva en el fuero del trabajo.

A fines de 1952, el anteproyecto fue aprobado en sesiones extraordinarias caracterizándose el proceso por ser:

- 1) De instancia única.
- 2) Con tribunal colegiado.
- 3) Predominio de la oralidad.

De esta manera, el 23 de diciembre de 1952 la legislatura mendocina aprobó la Ley N° 2143 que creó los tribunales de trabajo y la ley N° 2144 que dictó el Código Procesal Laboral de Mendoza.

Explica Mellado (2022) que para el autor del anteproyecto la oralidad sería útil para facilitar la celeridad del trámite y para fomentar la economía procesal. Además, el carácter colegiado haría *efectivo el contralor público*.

Con estas nuevas normativas, *“la Provincia cuyana se incorporó al sistema de tribunales laborales colegiados de instancia única y juicio oral, siguiendo un proceso iniciado por la Provincia de Buenos Aires en 1947 (ley 5178) y seguido hasta ese momento, por Tucumán, también en 1947 (ley 2126); Salta en 1948 (ley 953); Jujuy (ley 1938) y Córdoba (ley 4163), en 1949; San Juan (ley 1679), La Rioja (ley 1575) y Santiago del Estero (leyes 2086 y 2233) en 1951”* (Livellara, 2022, pág. 1)

Sin embargo, con el transcurso del tiempo las necesidades sociales mutan, por lo que la ley no permanece estática; esto generó como consecuencia posteriores reformas al Código Procesal Laboral.

En agosto de 1991, se sancionó la ley N° 5725, la cual modificó los arts. 1°, 3°, 12, 25, 29, 35, 40, 43, 45, 51, 53, 55, 69, 88, 89, y 108 del Código mendocino.

En el año 1999, se dictó la ley N° 6644, la cual suprimió el veredicto.

Posteriormente, en el año 2002, se sancionó la ley N° 7062, la cual dividió los tribunales en salas unipersonales. En 2004, la ley N° 7195 introdujo la notificación de domicilio legal electrónico, Finalmente, en 2007 la ley N° 7678 reformó el Art.108 del mencionado Código, quedándose conformado el Código Procesal Laboral que rigió hasta las nuevas reformas del año 2018.

3. Características principales del proceso: En el presente punto se analizarán las características principales del proceso laboral (sin tener en cuenta las modificaciones realizadas en el año 2018) las cuales serán analizadas en capítulos posteriores. El objetivo del presente es comprender la estructura del proceso.

3.1 Competencia: Explican Grisolia, Ahuad, & Caceres (2015) que es necesario distinguir los conceptos de jurisdicción y competencia; la primera, se caracteriza por ser la *facultad del juez de resolver los conflictos que se plantean ante sus estrados mediante la aplicación del derecho y de hacer cumplir sus decisiones*.

En cambio, la competencia se caracteriza por *ejercitar la jurisdicción dentro de un marco delimitado por pautas de orden territorial y de especialidad en determinadas materias del derecho*, conocidas como competencias en función del territorio y de la materia.

La ley N° 2.144 regula las cuestiones de jurisdicción y competencia entre los Arts.1 a 10, utilizando el criterio en función del territorio y de la materia.

La competencia por materia, se encuentra organizada a través del principio de especialidad, de esta manera la Justicia Provincial del Trabajo Mendocina se conforma a partir de la combinación de dos criterios:

1) Objetivo: El cual se “refiere a la aplicación del Derecho de Trabajo para la resolución del conflicto” (Grisolia, Ahuad, & Caceres, 2015, pág. 42).

2) Subjetivo: El cual se refiere a la necesidad de una relación entre un trabajador y un empleador como derivación del contrato de trabajo existente entre ellos.

El Art.1 se encarga de establecer este criterio expresando que los tribunales de trabajo conocerán en **única instancia y en juicio oral y continuo:**

a) Las controversias que se originen entre empleadores y trabajadores a raíz de un Contrato de trabajo, de aprendizaje, de cuidado de viñas y frutales o sobre todos aquellos supuestos que surjan por la aplicación de disposiciones legales, reglamentarias o convencionales del contrato de trabajo.

b) En juicios ejecutivos que sean instados los empleados u obreros contra sus empleadores.

c) Interviene además ante la interposición de demandas de desalojo por la restitución de la vivienda concedida al trabajador, en virtud o como accesorio de un contrato de trabajo.

d) En actos de jurisdicción voluntaria relacionados con la materia del Derecho del Trabajo.

e) Ante juicios de apremio por el cobro de multas que se han aplicado a raíz de la violación a las leyes laborales.

f) En los juicios por suspensión, rebajas de salarios y modificación de las condiciones de labor.

g) Antela recusación de sus propios miembros, excusación o impedimento de cualquier naturaleza que fuere.

h) Cuando surjan conflictos cuyo objeto sean los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales, cualquiera sea la disposición legal en que se funden.

i) En procesos judiciales cuya pretensión sea el cobro de aportes y contribuciones a las obras sociales y de cuotas sindicales

. j) En los conflictos laborales de los cooperativistas de una cooperativa de Trabajo.

Además este Art. agrega cuales son los supuestos establecidos por ley que se conocen en grado de **apelación** determinando que los jueces conocerán:

“a) de las resoluciones definitivas dictadas por la autoridad administrativa con motivo de sanciones por incumplimiento de las leyes del trabajo.

b) De las sentencias definitivas dictadas por los jueces de paz letrados en los casos que éstos tengan competencia para decidir los conflictos indicados en el inc. 1, ap. A), b), c) y f); conforme a lo dispuesto en el artículo 3.

c) los supuestos previstos por leyes especiales y demás supuestos contemplados en la legislación vigente.” (Código Procesal Laboral. Ley 2.144.)

Por otro lado, si bien la ley establece que el ejercicio de la competencia se realizará mediante tres salas unipersonales (jurisdicción unipersonal) la normativa establece excepciones que procederán mediante una jurisdicción colegiada, estableciendo que: *“la jurisdicción será ejercida en forma colegiada en los siguientes supuestos:*

*1) cuando a criterio del tribunal, se tratare de **causas complejas**.*

*2) Si el actor o el demandado al momento de interponer la demanda, o al contestarla en su caso, **solicitaran** que la causa se tramite por tribunal pleno en ambos casos, se deberá fundar la resolución o la petición.”*

El Art.5 de la ley 2.144 establece que *“la competencia de los tribunales del trabajo es **improrrogable e indelegable**, salvo las excepciones de la presente ley.”* De esta manera, solo se permite la intervención de jueces de otros fueros para la realización de diligencias determinadas.

Desde el punto de vista de la competencia territorial la ley también establece una serie de reglas para su determinación, así establece que:

Art. 4 - para determinar la competencia del tribunal, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

“1) Cuando el trabajador sea actor y a opción de este:

a) El lugar de celebración del contrato

b) *El lugar de celebración del contrato;*

c) *El domicilio del demandado.*

2) *Cuando el empleador intervenga como actor: el domicilio del trabajador*". (Código Procesal Laboral. Ley 2.144.)

Por otro lado, el Art.2 divide el territorio provincial en tres circunscripciones.

Para determinar el concepto de "domicilio" es necesario remitirse a los conceptos generales del Derecho Civil, los que se encontrarán en el Código Civil y Comercial (en adelante C.C.C).

Así, el Art.73 expresa: *"La persona humana tiene domicilio real en el lugar de su residencia habitual. Si ejerce actividad profesional o económica lo tiene en el lugar donde la desempeña para el cumplimiento de las obligaciones emergentes de dicha actividad."*

De acuerdo a la redacción de los inc. 1.a) y 2) del Art.4 de la ley N° 2.144 se está haciendo alusión al domicilio real del trabajador y el empleador.

Por otro lado, para determinar el concepto de contrato es necesario remitirse al contenido del Art. 957 del C.C.C que expresa: *"Contrato es el acto jurídico mediante el cual dos o más partes manifiestan su consentimiento para crear, regular, modificar, transferir o extinguir relaciones jurídicas patrimoniales."*

De esta manera el Art.4.1 inc. a y b requiere la existencia de un acto jurídico mediante el cual dos o más partes han creado una relación jurídica de trabajo.

3.2 Plazos Procesales: El Art.26 de la ley N° 2.144 establece que: *"Todos los plazos señalados en esta ley son improrrogables y perentorios. Su vencimiento produce la pérdida del derecho dejado de usar sin necesidad de petición de parte ni declaración alguna, y la cámara haciendo efectivo el apercibimiento deberá proveer directamente lo que corresponda."*

Se puede definir al plazo como "el lapso preestablecido para la realización de un acto procesal. El límite terminal del plazo se denomina término." (De Midón & Midón, 2014, pág. 197)

La improrrogabilidad y perentoriedad de los plazos procesales supone la correlativa pérdida del derecho que se ha dejado de usar.

Explican De Midón & Midón (2014) que un plazo improrrogable se da cuando no es posible la extensión de su vencimiento.

Por otro lado, explican que los plazos perentorios se caracterizan por su simple expiración, es decir, por su solo transcurso temporal, determina la pérdida de la facultad para cuyo ejercicio se concedió, sin que sea por ende menester que la parte contraria lo pida ni que el juez haga declaración alguna.

3.3 Demanda y contestación: Producido el conflicto entre las partes, para iniciar el proceso judicial corresponde interponer la demanda. Se puede definir a la demanda como aquel *“escrito en el cual el actor o el ejecutante formula la pretensión”*. (De Midón & Midón, 2014, pág. 106)

Presentada la demanda, el paso siguiente será la contestación y así se producirá la traba de la litis. Estos actos procesales se encuentran regulados entre los Arts. 43 a 50.

Así, el Código procesal laboral expresa:

Art. 43 - La demanda se interpondrá por escrito, acompañada de tantas copias como personas sean las demandadas y contendrá: (Código Procesal Laboral. Ley 2.144.)

A) **“El nombre, domicilio real, legal, edad, estado civil y profesión y oficio del demandante.”**

Explican Grisolia, Ahuad, & Caceres (2015) que la determinación de la edad es relevante para establecer la capacidad para estar en juicio como así también el régimen de jornada, remuneración.

B) **“El nombre y domicilio del demandado. El cual resulta fundamental para realizar el traslado de la demanda”**

“No se puede demandar a un nombre de fantasía: el demandado tiene que tener personería porque la sentencia condenatoria establece obligaciones que sólo pueden ser contraídas por entes, es decir, por personas humanas, personas jurídicas o sociedades comerciales.” (Grisolia, Ahuad, & Caceres, 2015, pág. 148)

C) **“La designación de lo que se demande y los hechos en que se funda”:** Se debe establecer que es lo que se le pide en concreto al juez.

El relato de los hechos en el cuerpo de la demanda en conjunto con la prueba sustentará la pretensión del actor. Es necesario exponer que fue lo que ocurrió realmente, establecer las circunstancias de tiempo modo, y lugar.

D) “El ofrecimiento de los medios de prueba acompañando los documentos que obran en su poder e individualizando los que no pueden presentar, mencionando su contenido y lugar en que se encuentren.”

E) “Cuando se ofrezca prueba confesional, el proponente deberá acompañar el pliego de posiciones para el absolvente, bajo apercibimiento de tener por no ofrecida la prueba.”

Producida la contestación de la demanda, el siguiente acto procesal es la contestación de esta. *“La contestación de la demanda es el acto procesal por medio del cual el requerido, también en ejercicio de su derecho de actuar ante la justicia, ejercita su oposición o defensa y opone excepciones contra la pretensión que se ha dirigido en su contra y que lo tiene como sujeto pasivo.”* (Grisolia, Ahuad, & Caceres, 2015, pág. 154)

Así, los Arts.45, 46 y 47 de la ley N° 2.144 expresan: *Art. 45- “Interpuesta la demanda, el presidente del tribunal correrá traslado de la misma al demandado, emplazándolo para que la conteste dentro del término de ocho (8) días, con más la ampliación que hubiere lugar por la distancia, a razón de un día por cada cien (100) kilómetros y bajo apercibimiento de tenerla por contestada en forma afirmativa si el actor prueba el hecho principal de la prestación de servicios.”* (Código Procesal Laboral. Ley 2.144.)

Art. 46 – “La contestación contendrá en lo aplicable, los requisitos exigidos para la demanda, debiendo en dicha oportunidad oponerse todas las defensas y excepciones que tuviere el demandado, pudiendo deducir reconvención, siempre que esta sea conexa con la acción principal. En las controversias relativas a accidentes de trabajo y a enfermedades profesionales, no procederá la reconvención.” (Código Procesal Laboral. Ley 2.144.)

Art. 47 – “Del escrito de contestación de demanda se dará traslado al actor, quien dentro del tercer día podrá ampliar su prueba respecto a los hechos nuevos introducidos por el demandado. Si se reconviniere o opusiere excepciones de previo y especial pronunciamiento el término que tiene para contestar el traslado y ofrecer prueba será de seis (6) días.” (Código Procesal Laboral. Ley 2.144.)

Si el demandando cumple con los requisitos en el documento de contestación y lo ha presentado ante el juzgado, el tribunal lo tendrá presentado por parte y por contestada la demanda, del cual se la correrá traslado al actor para que dentro de los 3 días amplié su prueba respecto de los

hechos nuevos introducidos por el demandado o para que reconvenga u oponga excepciones, las que se encuentran reguladas en los Arts.48 y 49 de la ley N° 2.144

3.4 Audiencia de la causa: Expresa el Art.51 de la ley N° 2.144 que:

Art. 51- vencido el plazo del art. 47 (contestación de la demanda) o del art. 49 (presentación de excepciones), el tribunal:

1) *“Se pronunciara sobre la admisión de la prueba, señalando en cada caso las diligencias necesarias para su recepción;*

2) *Fijará audiencia para conciliación con un intervalo no mayor de treinta (30) días;*

3) *Emplazara a las partes a concurrir personalmente o por medio de apoderado con autorización expresa para conciliar o transar. De no arribarse a una conciliación en el mismo acto, las partes propondrán perito; si no hubiera acuerdo, se procederá al sorteo conforme lo previsto en el artículo 63o. Ante la incomparecencia de una de las partes, el tribunal designara el perito que proponga la parte que hubiere concurrido. En cualquier estado del proceso, a instancia de parte o de oficio, el tribunal podrá llamar a una nueva audiencia de conciliación”.*
(Código Procesal Laboral. Ley 2.144., 1953)

Como se puede observar del presente Art., la normativa establece una serie de actos jurídicos a cumplir por parte del tribunal.

El primero de ellos consiste en que el tribunal debe pronunciarse sobre la admisión de la prueba, con lo cual se realizará una evaluación de las pruebas presentadas por las partes y se determinará cuáles serán admitidas para su consideración en el proceso judicial.

El segundo de ellos se relaciona con el deber del tribunal de fijar una audiencia para intentar lograr una conciliación entre las partes, la cual debe producirse en un plazo no mayor de treinta días desde el vencimiento del plazo para la contestación de la demanda o la presentación de excepciones.

Durante el transcurso de esta audiencia, las partes deben comparecer personalmente o a través de sus apoderados con autorización expresa para conciliar o transar.

En caso de que las partes no logren un acuerdo de conciliación durante esta audiencia, el tribunal establece el procedimiento para la designación de un perito. Si las partes no logran ponerse de acuerdo sobre la elección del perito, se procederá a un sorteo conforme a lo dispuesto en el artículo 63.

En el caso de que una de las partes no comparezca a la audiencia de conciliación, el tribunal designará al perito propuesto por la parte que sí haya asistido.

Además, la norma prevé que el tribunal puede convocar a una nueva audiencia de conciliación en cualquier momento del proceso, ya sea a solicitud de alguna de las partes o de oficio.

3.5 Prueba: Un medio de prueba es aquella operación, actividad o cosa que le permite a cada litigante demostrar la existencia o inexistencia de un hecho en el marco de un proceso judicial. (Grisolia, Ahuad, & Caceres, 2015, pág. 157)

Con la contestación de la demanda y el pertinente traslado a la actora para que responda las excepciones opuestas y ofrezca prueba, se realiza la "traba de la litis".

La recepción de la prueba se encuentra regulada entre los Arts.54 a 64 de la ley N° 2.144.

El Art. 54 expresa que: *“Se aceptara como medios de prueba, los instrumentos, las informaciones, las declaraciones de testigos, los dictámenes de peritos, la inspección ocular, la confesión y las presunciones e indicios. Las partes pueden proponer, además, cualquier otro medio de prueba que consideren pertinente a la demostración de sus pretensiones.*

Las pruebas serán recibidas directamente por el tribunal que podrá excluirlas que considere impertinentes o inútiles y cuando ello no sea posible por razones de lugar, tiempo o persona, podrá tribunal, de oficio o a petición de parte, delegar su recepción.” (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., 1953)

Como se puede observar resultan admisibles los siguientes medios de prueba: instrumentos, informaciones, declaraciones de testigos, dictámenes de peritos, inspección ocular, confesión, presunciones e indicios. No obstante, se autoriza a las partes a proponer cualquier otro medio de prueba que consideren pertinentes para la demostración de sus pretensiones.

Así, queda demostrado la aplicación del principio de libertad probatoria.

Como el derecho a la prueba está constitucionalmente asegurado, por inserto en la garantía de la inviolabilidad de la defensa y el principio de la bilateralidad o contradictorio, el ordenamiento ritual no enumera taxativamente los medios probatorios (lo que supondría obstaculizar la operatividad del fundamental derecho), sino que se limita a estatuir los más corrientes, dejando librado al prudente arbitrio judicial la admisión de otros en la condiciones impuestas, esto es, que no afecten la moral, la libertad de los litigantes o de terceros, ni estén prohibidos para el caso. (De Midón & Midón, 2014, pág. 309)

Otro punto a tener en cuenta es que cada uno de los medios de prueba legislados tiene una función particular y un valor excluyente respecto de los demás

La ley también deja en manifiesto el principio de inversión de la carga probatoria, así el Art.55 expresa: “Que incumbe al empleador toda prueba que sea contraria a las afirmaciones del trabajador, la norma aclara ciertos supuestos:

- a) Cuando el obrero reclame el cumplimiento de prestaciones impuestas por la ley.
- b) Cuando el empleador tenga la obligación de llevar el registro de diversos libros, documentación o planillas especiales, y ante el requerimiento judicial no los exhiba, o no reúna las condiciones legales o reglamentarias.
- c) Cuando se esté cuestionando el monto de retribuciones, etc.

La norma también aclara que ante el supuesto de acreditación de la relación laboral se presume la existencia del contrato de trabajo, salvo prueba en contrario.

No obstante, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 19, cada parte tendrá la carga de instar la producción de las pruebas por ellos ofrecidas y que deban producirse antes de la audiencia de la vista de la causa.

En caso de que alguno de los litigantes no cumpla con esta carga el tribunal de oficio o a pedido de parte, lo emplazara por una sola vez, para que los realice en un plazo no inferior a tres (3) días, que podrá ampliarse por causa justificada si la petición se efectúa antes del vencimiento de dicho plazo, bajo apercibimiento de tenerlo por desistido de la prueba sin más trámite y sin necesidad de declaración alguna.

Si se vence el plazo sin que se hayan realizado dichos actos, la prueba caducará automáticamente y se lo tendrá por desistido.

3.6 Vista de causa: El Art.69 expresa: *“Producida la totalidad de la prueba que no pueda recibirse oralmente, o acaecida su caducidad, el tribunal fijara audiencia para la **vista de la causa** en un plazo que no **podrá exceder de sesenta (60) días**, emplazando a las partes, peritos y testigos a concurrir, bajo apercibimiento de realizarse con la parte que se encuentre presente.*

El día y hora fijados para la vista de la causa, se declarará abierto el acto con las partes que hayan concurrido y se observaran las reglas siguientes:

a) Se dará lectura a las actuaciones de pruebas producidas antes de audiencia, si alguna de las partes lo solicitare;

b) A continuación se recibirán las otras pruebas, pudiendo el tribunal, el ministerio público y las partes, interrogar libremente a los testigos y a los peritos en su caso, por intermedio del tribunal y sin limitación alguna;

c) Se concederá la palabra al ministerio público si tuviere intervención y luego a las partes por su orden, para que se expidan sobre el mérito de las pruebas, pudiendo cada parte disponer de veinte (20) minutos para su alegato.

A petición de la parte actora el tribunal podrá otorgar por una sola vez diez (10) minutos para ejercer el derecho a réplica, el que deberá limitarse a la refutación de los argumentos de la contraria que antes no hayan sido discutidos. El tiempo podrá ser prudencialmente ampliado por el tribunal” (Código Procesal Laboral. Ley 2.144.)

Dentro del presente Art. se observan diferentes actos jurídicos:

- **Fijación de audiencia de vista de causa:** La norma determina que el momento procesal para fijarla es una vez que se haya producido toda la prueba que no pueda ser recibida oralmente o cuando haya caducado el plazo para su presentación.
Además, se establece un plazo máximo para fijarla, el cual es de 60 días desde la producción de la prueba o la caducidad del plazo.
- **Convocatoria a la audiencia:** La norma establece como deber del tribunal emplazar a las partes, peritos y testigos a su concurrencia. Por otro lado, se determina expresamente que en caso de ausencia de alguna de las partes el acto procesa se realizará de igual manera.
- **Desarrollo de la audiencia:** Cuando se produce la audiencia se realiza una serie de actos procesales como, por ejemplo: A) La lectura a las actuaciones de pruebas producidas antes de audiencia a solicitud de alguna de las partes. B) Recepción de otras pruebas, permitiendo al tribunal, al Ministerio Público y a las partes la interrogación libre a testigos y peritos. C) Alegatos de las partes, a través del cual se otorga la palabra al Ministerio Público, si tiene intervención, y a las partes para que se expresen sobre el mérito de las pruebas. Cada una de ellas tendrá 20 minutos para su alegato. Disponiendo

la parte actora del ejercicio del derecho a réplica si lo solicita, en donde el tribunal podrá otorgar 10 minutos adicionales para su ejercicio.

Explican Grisolia, Ahuad, & Caceres (2015) que el alegato es un análisis por medio del cual las partes intentan argumentar ante el juez que las pruebas producidas acreditan los hechos que han invocado como sustento de la pretensión y, a la vez, que la parte contraria no ha logrado probar la veracidad de los suyos.

Las partes realizan una valoración de la prueba producida intentando demostrar que han acreditado los hechos que alegaron en la demanda o en su contestación, es por esta razón que las conclusiones que estos manifiesten deben tener su origen en la prueba presentada.

La utilidad de los alegatos se advierte con sólo considerar que en ellos el juez encuentra recapitulados en forma metódica los hechos en que las partes fundan sus pretensiones, la prueba que a cada uno de ellos se refiere, y las razones que se aducen para demostrar el derecho. (Grisolia, Ahuad, & Caceres, 2015, pág. 176)

3.7 Sentencia: Luego de analizarse el punto anterior explican Grisolia, Ahuad, & Caceres (2015) que el alegato funciona como un examen de la prueba para orientar al juez, quien sacará de ella personalmente las conclusiones que considere pertinentes.

Así, el Art.69 *in fine* expresa: “D) formulados los alegatos el tribunal declarara cerrado el debate y llamara inmediatamente los autos para dicta sentencia, la que deberá ser pronunciada en el término de quince (15) días a contar de la ejecutoria de tal llamamiento; E) Pasara a deliberar y dictara la sentencia, la que contendrá una relación suscinta de los hechos controvertidos, fijando las cuestiones de derecho que considere pertinentes, valorándolos conforme a las reglas de la sana critica racional, salvo cuando medie norma legal que contenga reglas especiales de valoración y será fundada en derecho. Los jueces deberán votar en el orden que se establecer por sorteo.”

Además, el Art. agrega: ART. 70 – “Las sentencias interlocutorias y definitivas serán pronunciadas por mayoría de votos de sus miembros.” (Código Procesal Laboral. Ley 2.144.)

Las resoluciones judiciales son actos emanados del órgano jurisdiccional que se dictan con el objeto de tramitar el proceso, decidir las cuestiones que se suscitan durante su desarrollo, resolver el objeto principal de la causa y ejecutar lo decidido. (De Midón & Midón, 2014, pág. 549).

Dentro de las resoluciones judiciales mencionadas por la norma se encuentran las **sentencias interlocutorias** las cuales son aquellas que se encargan de resolver una cuestión que planteada durante el desarrollo del proceso requirió sustanciación, por otro lado, las sentencias definitivas que son aquellas le ponen fin al pleito emitiendo juicio sobre las cuestiones que constituyen el objeto principal de la causa.

En cuanto al plazo para su dictado rige el art. 69, ley que establece que el punto inicial del mismo opera desde que se declara cerrado el debate y se debe llamar inmediatamente a autos para dictar sentencia. El plazo para dictar sentencia es de quince días.

Con respecto al contenido que debe estar presente en la sentencia los Arts.76 y 77 expresan:

Art. 76 – “La sentencia se dictará por escrito y contendrá la indicación del lugar en que se dicta, el nombre de las partes y de los representantes en su caso, las cuestiones litigiosas en términos claros, los fundamentos del fallo y la decisión expresa, positiva y precisa con arreglo a las acciones deducidas, que será firmada por los jueces.” (Código Procesal Laboral. Ley 2.144.)

*Art. 77 – “Corresponde al tribunal calificar la relación substancial de la litis y determinar las normas que la rigen. Al aplicar el derecho puede prescindir o estar en contra de la opinión jurídica expresada por las partes, teniendo facultad para resolver **ultra petita**.”* (Código Procesal Laboral. Ley 2.144.)

De las siguientes normas se pueden extraer los siguientes puntos:

- **Forma:** La sentencia se dictará por escrito, de esta manera se podrá observar cuales han sido las conclusiones del tribunal, los fundamentos legales en los que se basa su decisión y que ha resuelto.
- **Datos de las partes y lugar de dictado:** Así, la sentencia constituye un instrumento público y como tal tiene que satisfacer las formas prescriptas para los documentos de ese tipo. (De Midón & Midón, 2014, pág. 550).

- **Cuestiones litigiosas:** La norma expresa que debe estar establecida en términos claros. Explican De Midón & Midón (2014) esta parte de la sentencia, conocida como resultando, debe contener una apretada síntesis de la pretensión del actor, de la eventual reconvenición del demandado, de sus contestaciones y nada más. La única justificación de esta exigencia es la conveniencia de que las sentencias se autoabastezcan.
- **Fundamentos del fallo:** Este punto se encuentra relacionado con los argumentos que debe realizar el tribunal con los cuales justificará las razones de su decisión. Explican De Midón & Midón (2014) que el deber de motivar las sentencias es consustancial al Estado de Derecho, por lo que existe independientemente de estar o no previsto en una norma expresa.
- **Decisión expresa, positiva y precisa con arreglo a las acciones deducidas:** Es la parte dispositiva de la sentencia o fallo, donde se declara si se acoge o rechaza la demanda y en su caso, la reconvenición, total o parcialmente. (De Midón & Midón, 2014, pág. 550).
- **Determinar las normas que lo rigen:** La normativa expresa que se debe establecer el conjunto normativo que se aplicará al caso en concreto, además el Art. agrega que el juez tiene la facultad de resolver **ultra petita**.

4. Primeras aplicaciones de la nueva legislación: Los juicios laborales que comenzaron a ejecutarse en los nuevos tribunales de trabajo de Mendoza desde 1953 constituyen una lente insustituible para comprender la manera en que las formas regulatorias se pusieron en práctica por los diferentes actores intervinientes en la judicialización de los conflictos sociales. (Mellado, 2022, pág. 346)

Uno de estos casos fue el de Carlos Jusué c/ “Casa Grimoldi. Jusue, quien era un empleado comercial inicio el proceso judicial por “cobro de pesos”.

Expresó que “comenzó a trabajar en la Casa Grimoldi en 1939, hasta marzo de 1952, en que fue despedido, ocupaba el cargo de jefe interventor de la sección señoras y su sueldo rondaba la suma de \$1100.

En primera instancia recurrió a las gestiones de S.T.P por medio de un apoderado que le fue brindado por el Centro de Empleados de Comercio, en donde solicitaba se le abonaran las diferencias salariales desde el año 1948 de acuerdo a lo que establecía el convenio 108 pero el empleador se negó a reconocer tal derecho.

“Tal como se desprende de la sentencia, el conflicto laboral se formalizó en la instancia administrativa, es decir, en la Delegación Regional de la STP. Sin embargo, durante la instancia de conciliación las partes no alcanzaron un acuerdo, lo que derivó en la judicialización del conflicto. Esta trayectoria, que es recurrente en la mayoría de los conflictos laborales (PALACIO, 2018, 2020), indica el papel que le cupo a la justicia en la actualización de la protección social a través del empleo. Las nuevas instituciones judiciales permitieron crear una nueva instancia de resolución del conflicto bajo la órbita del poder judicial.” (Mellado, 2022, pág. 342)

Es importante destacar, que dentro del presente caso Jusue solicitó un reajuste de las sumas demandadas, por el desajuste entre el valor de la moneda al momento del inicio del juicio y de su resolución.

Explica Mellado (2022) que si bien el objetivo principal de la creación de tribunales especializados en materia laboral era lograr la celeridad en la resolución de conflictos, la realidad demostró una situación completamente diferente ya que tanto el trámite administrativo como la resolución judicial conllevaban cierta lentitud.

Otro de los casos fue el de Molinero Morente c/ S.R.L Santa Amalia en donde se presentó formal demanda por cobros de salarios e indemnización por despido. A diferencia de lo que ocurrió con el caso anteriormente mencionado, en este caso en cuestión no existen pruebas de una instancia administrativa previa.

El juez argumentó que, gracias a los testigos, se podía confirmar “la prestación de servicio en relación de dependencia por el actor al servicio de la demandada, encargado de la finca denominada ‘Santa Amalia’ ”. Es decir, el salario ya no se pactaba entre las partes individualmente, sino que debía regirse por lo estipulado por la Comisión Nacional de Trabajo Rural. El conflicto de Molinero Morente se resolvió favorablemente para el demandante, ya que la justicia solicitó a la firma el pago de remuneraciones, una “parte proporcional de sueldo anual complementario”, “la indemnización por despido y reembolsos de gastos reconocidos. (Mellado, 2022, pág. 345)

5. Críticas y soluciones: Como se analizó en puntos anteriores si bien la estructura de la normativa del Código Procesal Laboral tuvo como objetivo lograr la celeridad dentro del proceso judicial, en la práctica demostró deficiencias ya que el trámite se llevó a cabo con cierta lentitud, lo que generó críticas.

Además, explica Berben (2019) que con el paso del tiempo la provincia de Mendoza experimentó un alto índice de litigiosidad en materia laboral lo que generó como resultado el colapso del sistema judicial en la materia, siendo los trabajadores los primeros afectados producto de la inferioridad económica de poder y de acceso a la justicia.

Ante esta compleja situación, el Poder Judicial Mendocino comenzó a tomar una serie de medidas con el objetivo de optimizar los resultados para el trabajador y salvaguardar sus derechos.

Dentro de estas medidas se destacan la ampliación de la cantidad de Cámaras Laborales.

De acuerdo a un informe de la justicia mendocina, en abril del 2009 se inauguró la Séptima Cámara Laboral, tal cual surge del artículo 127 de la Ley 7837 de presupuesto para la Administración Pública, que se encargó de absorber la totalidad de las causas laborales durante un año, tratando así de descomprimir las restantes y optimizar los tiempos, no solamente respecto a la duración de los procesos, sino también en el ámbito interno administrativo, sin tener mayores beneficios.

Además, se llevaron a cabo reformas edilicias en las Cámaras Laborales en el edificio de tribunales de la Ciudad de Mendoza lo que posibilitó la implementación de la Secretaría de Homologaciones, la Secretaría de Audiencia y de las Salas de Mediación dentro de cada una de las Cámaras. A través de estas nuevas secretarías se buscó brindarle una solución más ágil al trabajador ya que no sería necesario el desarrollo de la totalidad del proceso judicial, sino que el juez solamente se encargaría de observar que dentro de los acuerdos correspondientes se garanticen los derechos básicos del trabajador.

Según lo que establece el informe, el objetivo de estas modificaciones consistió en mejorar las condiciones de trabajo de los empleados para así poder optimizar los recursos disponibles, de esta manera se mejorará la atención tanto para los trabajadores, como para los empleadores y los profesionales. De esta manera si los recursos se optimizan los trámites se agilizarán y se descongestionará el sistema judicial.

El presente informe encuentra una estrecha relación con lo analizado en el punto anterior en lo que se refiere al aumento de los conflictos judiciales, ya que esta modificación estructural surgió debido a la preocupación de la Suprema Corte al notar un aumento del 200% de la litigiosidad en materia laboral en los últimos dieciséis años.

Algunos años después, la digitalización y el uso de la tecnología tomó mayor auge, y comenzó a utilizarse **Expres** (Expediente Previamente solicitado), una App que fue desarrollada por técnicos del Poder Judicial de Mendoza.

A través de la utilización de esta App los abogados del fuero laboral podrán pedir turno para ir a los tribunales y en mesa de entrada tendrán preparados los expedientes que necesiten.

Esta es otra de las medidas que tuvo como objetivo generar mayor agilidad a los trámites y acortar los plazos de litigación. Sin embargo, esta App no se comenzó a utilizar de manera inmediata, sino que se usó como prueba piloto en la sexta cámara del trabajo. Como se puede observar con el paso de los años el Poder Judicial Mendocino utilizó diferentes tácticas para agilizar el trámite del proceso laboral.

En el siguiente capítulo se analizará la siguiente medida adoptada por la justicia mendocina.

CAPITULO 4- CONCILIACIÓN LABORAL OBLIGATORIA. ANÁLISIS DE LA LEY N°8990

1. Introducción: Como se ha expresado en capítulos anteriores en la provincia de Mendoza como en el resto de las provincias de Argentina ha aumentado el índice de litigiosidad dando como resultado el colapso del sistema judicial.

A los fines de aminorar tal colapso se han utilizado diferentes medidas, entre ellas, la figura del conciliador como método alternativo de resolución de conflictos.

Explican Montoya Sanchez & Salinas Arango (2016) que desde el punto de vista etimológico, la palabra conciliación proviene del latín *conciliatio* que significa acción y efecto de conciliar o acuerdo entre los litigantes para evitar un pleito o desistir del ya iniciado.

El conciliador, a diferencia del mediador que utiliza herramientas y técnicas para que las partes identifiquen y elijan lo mejor para la resolución de un conflicto y un posible acuerdo, puede proponer soluciones, informar jurisprudencia del Tribunal, actuar como agente de la realidad, informar el estado procesal de la causa, analizar las pruebas rendidas y sus resultados, a fin de que las partes conozcan su situación frente al proceso judicial. (Berben, 2019, pág. 17)

Sin embargo, la utilización de este método alternativo de resolución de conflictos en la provincia de Mendoza no siempre fue obligatorio, sino que tuvo su propio proceso de evolución.

En 1984 se dictó la ley N° 4974 que creó la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social.

Por otro lado, explica Berben (2019) que en el año 2009 se sancionó la ley N° 8114 de Régimen Excepcional y Temporario de Regularización del Empleo y que es a partir de ese año que comenzó a realizarse en algunas Cámaras de Trabajo las conciliaciones laborales judiciales como método alternativo de resolución de conflictos.

En el año 2017 se dictó la ley N° 8990 que crea la **Oficina de Conciliación Laboral** (en adelante OCL), que se analizará en los puntos siguientes.

De un tiempo a esta parte en todas las órbitas del derecho se ha dado importancia al método alternativo de resolución de conflictos y en consecuencia se desarrollan instancias de mediación familiar, civil, patrimonial y hasta conciliación laboral. El fin es arribar a acuerdos entre partes que impliquen una resolución del conflicto en un periodo corto de tiempo y evitando así la sobrecarga de litigiosidad judicial de los tribunales y que los procesos se dilaten en el tiempo con un costo económico importante. (Berben, 2019, pág. 19)

2. La Oficina de Conciliación Laboral: Establece el Art.2 de la Ley N° 4974 que es facultad de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social “*Actuar como organismo de conciliación en los conflictos individuales y colectivos del trabajo, y homologar sus acuerdos*”, de esta manera la O.C.L depende de la Subsecretaría de Trabajo y Empleo dependiente del Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia. (Art.1 ley N° 8990)

La oficina de Conciliación Laboral fue creada por la ley N° 8990 y reglamentada por el decreto 2.269/2017.

Así, el Art.2 de la ley N° 8990 expresa: *“La Oficina de Conciliación Laboral deberá dirimir con carácter obligatorio y previo a la demanda judicial, todo conflicto de derecho en los que versen reclamos individuales y pluriindividuales de competencia de la justicia laboral provincial.”*

Como se puede observar la utilización de la conciliación es de carácter obligatorio y de instancia previa a la interposición de la demanda judicial en todo conflicto de derecho en los que versen reclamos individuales y pluriindividuales de competencia de la justicia laboral mendocina.

2.1 Casos en los que no procede: El Art.4 de la Ley N° 8990 expresa que *“El Cuerpo de conciliadores no tendrá competencia sobre:*

a) Las diligencias preliminares y prueba anticipada;

El inc. establece que el Cuerpo de Conciliadores no tiene competencia sobre las etapas iniciales del proceso laboral, es decir, sobre las diligencias preliminares y la prueba anticipada.

b) La interposición de medidas cautelares;

El Inc. establece que el Cuerpo de Conciliadores no tiene facultades para intervenir en la solicitud o interposición de medidas cautelares.

c) Cuando el reclamo individual o pluriindividual haya sido objeto de las acciones previstas en los procedimientos de reestructuración productiva, preventivo de crisis, o de conciliación obligatoria establecidas en la Ley Provincial N° 8.729 y en la Ley Nacional N° 24.013 o las que en el futuro las replacen;

La normativa ha excluido de la competencia del Cuerpo de Conciliadores los reclamos que estén sujetos a procedimientos específicos establecidos en otras leyes, como los procedimientos de reestructuración productiva, preventivo de crisis o de conciliación obligatoria, tanto a nivel provincial como nacional.

d) Las demandas contra empleadores concursados o quebrados;

Al igual que en el inc. anterior se excluye de la competencia procesos en particular, en este caso las demandas laborales que se presenten contra empleadores que se encuentren en situación de concurso o quiebra.

e) Las demandas contra el Estado Nacional, Provincial y Municipal;

También se excluye de su competencia las demandas laborales que se presenten contra entidades estatales a nivel nacional, provincial o municipal.

f) Las acciones promovidas por menores que requieran la intervención del Ministerio Público;

g) Las demandas por accidentes y enfermedades profesionales previstas en la Ley Nacional 24.557 y sus modificatorias. -

Como se puede observar la competencia material de los conciliadores no es absoluta, sino que existen casos excluidos, por lo tanto, se ha delimitado claramente su alcance y funciones dentro del sistema judicial laboral mendocino.

2.2 Procedimiento: Este se iniciará formalmente a partir de la realización del reclamo ante la O.C.L (Art.15⁷) quien se encargará de la designación del conciliador encargado de llevar a cabo la audiencia. El plazo para esta comienza a computarse dentro de los 10 días de su designación.

Por otro lado, establece el Art.16 que es derecho de las partes ser asistidas por un letrado o asociación sindical una vez establecida la fecha de realización de la audiencia.

Una vez realizada la audiencia el conciliador tiene un plazo de 20 días para realizar su cometido, dentro de este plazo el conciliador se encontrará facultado para convocar a las partes a las audiencias que considere oportunas. En caso de ausencia injustificada se sancionará a la parte de conformidad a lo previsto en el Anexo II (Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales) artículo 8° de la Ley Nacional N° 25.212. (Arts. 17 y 18).

La normativa también establece la facultad de las partes para que de común acuerdo propongan una prórroga de hasta quince (15) días corridos, que el Conciliador podrá conceder si considera que ayudará a la solución del conflicto. En caso de que el Conciliador deniegue la prórroga, esta decisión no será recurrible.

⁷ ARTICULO 15.- Denuncia de Conciliación. El reclamante por sí, o a través de apoderado, formalizará el reclamo ante la Oficina de Conciliación Laboral Obligatoria, consignando sintéticamente su petición en el formulario que reglamentariamente se apruebe.

Esta presentación, y de conformidad a lo establecido en el Art. 257 de la Ley de Contrato de Trabajo , interrumpirá el curso de la prescripción durante el trámite, pero en ningún caso por un lapso mayor de seis (6) meses.

El Servicio de Conciliación notificará al conciliador designado para el caso, adjuntándole el formulario previsto, y citará a las partes a una audiencia que deberá celebrarse ante el Conciliador dentro de los diez (10) días siguientes a la designación de éste. La comparecencia personal de las partes a esta audiencia será obligatoria, salvo impedimento fundado en justa causa que deberá ser acreditado antes de comenzar el acto. En este caso, el denunciado podrá actuar por medio de apoderado con facultades para transar o conciliar y según lo establece la legislación vigente, debiendo acreditarse personería. La incomparecencia injustificada será considerada conducta obstructiva y, como tal, sancionable de conformidad a lo previsto en el Anexo II (Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales) artículo 8° de la Ley Nacional N° 25.212 .

Finalmente, una vez vencido el plazo sin que se hubiese llegado a una solución del conflicto, se labrará acta, se emitirá la correspondiente certificación de fracaso y quedará expedita la vía judicial ordinaria.

Por otro lado, en caso de que se haya arribado a un acuerdo entre las partes, este deberá ser homologado, el cual se iniciará con la confección de un acta la cual debe estar redactada de manera clara y firmada por las partes que intervienen en la audiencia de conciliación.

Transcurrido el plazo dentro de las 48 horas se enviará el acuerdo para su homologación, la autoridad encargada de otorgarla es la Subsecretaría de Trabajo y Empleo (Art.20). Para otorgar dicha homologación la Subsecretaria debe entender que existe una justa composición del derecho y de los intereses de las partes conforme a lo previsto en el Art. 15 ⁸de la Ley de Contrato de Trabajo.

Establece el Art.21 que la Subsecretaría de Trabajo tiene como deber emitir una resolución fundada homologando o rechazando el acuerdo conciliatorio, dentro del plazo de cinco (5) días contados a partir de su elevación.

Agrega el Art. que *“Contra la resolución de homologación la parte interesada podrá interponer recurso de apelación por ante la Justicia Laboral, dentro de los diez (10) días de*

⁸ Art. 15. (Ley de Contrato de Trabajo, 1976)— Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios. Su validez. Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de ésta que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes. Sin perjuicio de ello, si una o ambas partes pretendieren que no se encuentran alcanzadas por las normas que establecen la obligación de pagar o retener los aportes con destino a los organismos de la seguridad social, o si de las constancias disponibles surgieren indicios de que el trabajador afectado no se encuentra regularmente registrado o de que ha sido registrado tardíamente o con indicación de una remuneración inferior a la realmente percibida o de que no se han ingresado parcial o totalmente aquellos aportes y contribuciones, la autoridad administrativa o judicial interviniente deber remitir las actuaciones a la Administración Federal de Ingresos Públicos con el objeto de que la misma establezca si existen obligaciones omitidas y proceda en su consecuencia. (Párrafo incorporado por art. 44 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000. Artículo 44 de la Ley N° 25.345 derogado por art. 56 del Decreto N° 70/2023 B.O. 21/12/2023.)

La autoridad judicial o administrativa que omitiere actuar del modo establecido en esta norma quedará incurso en grave incumplimiento de sus deberes como funcionario y será, en consecuencia, pasible de las sanciones y penalidades previstas para tales casos. (Párrafo incorporado por art. 44 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000. Artículo 44 de la Ley N° 25.345 derogado por art. 56 del Decreto N° 70/2023 B.O. 21/12/2023)

En todos los casos, la homologación administrativa o judicial de los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios les otorgar la autoridad de cosa juzgada entre las partes que los hubieren celebrado, pero no les hará oponible a los organismos encargados de la recaudación de los aportes, contribuciones y demás cotizaciones destinados a los sistemas de la seguridad social, en cuanto se refiera a la calificación de la naturaleza de los vínculos habidos entre las partes y a la exigibilidad de las obligaciones que de esos vínculos se deriven para con los sistemas de seguridad social. (Párrafo incorporado por art. 44 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000. Artículo 44 de la Ley N° 25.345 derogado por art. 56 del Decreto N° 70/2023 B.O. 21/12/2023)

notificada la resolución. El recurso se interpondrá fundado ante este Organismo y para ser elevado ante los Tribunales del Trabajo competentes.”

Además, la normativa faculta a la Subsecretaria a formular observaciones al acuerdo, devolviendo las actuaciones al conciliador para que -en un plazo no mayor de diez (10) días- intente lograr un nuevo acuerdo que contenga las observaciones señaladas. Por último, en el caso que se rechace la homologación del acuerdo, se emite el certificado correspondiente al interesado y quedará habilitada la vía judicial ordinaria. (Art.23)

2.3 La Conciliación en el nuevo Código Procesal Laboral de la provincia de Mendoza: A fines del año 2018 se modificó el Código Procesal Laboral Mendocino a través de ley N° 9109.

El Art. 21, se encarga de modificar el Art.51 del Código Procesal Laboral Mendocino estableciendo que *“En caso contrario y existiendo hechos contradictorios acerca de los cuales no haya conformidad entre los litigantes, y aunque ellos no lo solicitaran y vencido el plazo del artículo 47 o del artículo 49 en su caso, el Tribunal fijará en un plazo no mayor de veinte (20) días, una audiencia inicial.”* (Ley 9109, 2018)

Como se observa el supuesto para la fijación de la audiencia es ante la existencia de hechos contradictorios. La norma también aclara que deberá notificarse mediante cédula a domicilio real y al procesal electrónico de los litigantes y a domicilio legal electrónico a los asesores letrados de los mismos.

La regla general es que las partes comparezcan de manera personal. Excepcionalmente, se autorizará a que las partes se presenten por medio de representantes legales o judiciales, quienes deberán concurrir con instrucciones suficientes para el normal desarrollo de la audiencia.

Si existiesen causas fuerza mayor que impidan la comparecencia, la norma permite diferir la audiencia por única vez dentro del plazo de seis (6) meses.

Si una de las partes no comparece de manera injustificada la audiencia no será suspendida

El Art.21 agrega: *“ El Tribunal ordenará la producción de la prueba de la parte compareciente, y fijará fecha de audiencia de vista de causa. No obstante ello, en caso de incomparecencia del trabajador, el Juez ordenará la producción de la prueba pertinente a la demostración de sus pretensiones, conforme lo establece el artículo 54 de este cuerpo legal”* (Ley 9109, 2018)

Una vez finalizada la audiencia, las partes no podrán plantear cuestión alguna respecto de las resoluciones que se pronuncien en el curso de la misma;

Dentro de la audiencia inicial se realizan diferentes actividades, entre ellas “se invitará a las partes a una conciliación, u otra forma de solución de conflictos que acordarán en la audiencia. En caso de fracaso, la causa seguirá según su estado”.

Como se puede observar la propia normativa del Código Procesal Laboral impone como deber al juez el sugerirle a las partes la conciliación u otra manera de resolución de conflictos.

Otro de los Arts. modificados por la ley N° 9109 es el Art.40 del Código Procesal Laboral en donde se establece que, durante cualquier estado del proceso, a pedido de parte o de oficio, es facultad del Juez llamar a conciliación con el objetivo de A) Rectificar errores materiales. B) Aumentar los hechos admitidos reduciendo la actividad probatoria. C) Procurar un avenimiento parcial o total del litigio.

La norma también establece que si se llega a un acuerdo entre las partes se dejará constancia al respecto, además es necesario correrle vista al Ministerio Público Fiscal para que con posterioridad el juez resuelva la homologación que producirá los efectos de la cosa juzgada.

Ante el caso de conciliación parcial, se formará pieza separada para seguir el trámite de ejecución de sentencia."

2.4 Consecuencias de la nueva normativa: En el año 2017, de acuerdo a una entrevista realizada por el medio de comunicación Los Andes al presidente de la Corte Suprema mendocino, la provincia de Mendoza era considerada la provincia con más causas judiciales.

Explicó que por año se inician casi 500 mil expedientes por diferentes motivos. Se explica en la noticia periodística (Meilán, 2017) que en Mendoza, según la oficina de estadísticas del Poder Judicial, en 2016 entraron 476.461 causas de todo tipo. Según ese número, dividido entre la población (proyectada por el INDEC en 1.907.045 habitantes para el año pasado), ingresa una causa cada 4,07 personas (0,25 causas por persona), es decir, unos 24.800 casos judicializados cada 100 mil habitantes.

Claramente, que el área del Derecho Laboral no fue ajena a esta situación. De acuerdo a los datos brindados por JUFEJUS indican que es la segunda provincia con más casos laborales con 962 causas cada 100 mil habitantes. Corresponde analizar si esta situación ha sido modificada a raíz de las nuevas modificaciones legislativas.

De acuerdo a lo publicado por Diario los Andes en el año 2020 la Oficina de Conciliación Laboral resolvió casi 86% de denuncias desde su creación.

Se explica que “Desde la puesta en marcha de la OCL hasta el 31 de julio del año pasado ingresaron 16.316 trámites, de los cuales se han resuelto 12.369, es decir, con una tasa de resolución del 75%. Durante 2019 esa tasa está en crecimiento constante, llegando al 86%.” (Verdeslago, 2020)

De esta manera se genera como efecto que el servicio de justicia se descomprime y genera una mejor utilización del recurso humano y económico.

Años posteriores se siguieron realizando estadísticas, en el año 2023 se observó que “el promedio de conciliación alcanza 62% en toda la provincia, lo que significa que más de la mitad de los casos se resuelven de manera satisfactoria para ambas partes sin la necesidad de recurrir a tribunales.” (Malargue, 2023)

CAPITULO 5- CÓDIGO PROCESAL LABORAL MENDOCINO. ANÁLISIS DE LA LEY N°9109

1.Introducción: Como se mencionó en capítulos anteriores el Código Procesal Mendocino fue dictado en el año 1952 a través de la ley N° 2144, sin embargo en pos de mejorar la actividad judicial este ordenamiento jurídico no se mantuvo estático, sino que fue objeto de múltiples reformas jurídicas.

Explica Mellado (2022) que en el año 1991 a través de la ley N° 5725 se introdujo modificaciones al Código en los arts. 1°, 3°, 12, 25, 29, 35, 40, 43, 45, 51, 53, 55, 69, 88, 89, y 108.

En 1999, a través de la ley N° 6644 el Código volvió a modificarse y se suprimió el veredicto.

La tercer reforma se produjo en el año 2002, a través de la ley N° 7062 que produjo la división de los tribunales en salas unipersonales. Con la ley 7195, en el año 2004 se introdujo la notificación de domicilio legal electrónico o informático y la ley N° 7678 del año 2007 reformó al art. 108 del mencionado Código.

En el año 2018, se produjo la última modificación legislativa al Código, cuyo contenido será objeto de análisis de este capítulo y cuyo argumento principal fue la necesidad de tutela judicial efectiva

Luego durante el trámite parlamentario se introdujeron otras modificaciones como lo relativo al procedimiento a seguir en las acciones de amparo, tutela sindical y/u otros derechos sindicales protegidos por la ley sindical (arts. 107 y 107 bis).

En definitiva, la reforma de la ley 9.109 modificó los siguientes artículos del Código Procesal Laboral: 1, 2, 3, 11, 12, 14, 16, 17, 19,22,23,28, 33, 34, 35, 40,41, 43,46, 49,51,63,66,69,75,76,81,84,86,88,89,90,97,103,108, incorporó los arts. 19 bis, 107,107 bis, 108 bis, y derogó los artículos 13,53, 104 y 107 del anterior texto.

Además, se estableció que la mencionada normativa entre en vigencia a partir del 1 de noviembre del 2018 para todos los procesos iniciados a partir de ese día, por otro lado, los procesos judiciales que se encontraban en trámite al momento de la entrada en vigencia, se explicitó que fecha continuarían radicados ante los Tribunales en que fueron iniciados hasta su terminación.

2.Análisis de la nota de elevación del proyecto de ley del Poder Ejecutivo: El 21 de mayo del año 2018 el Poder Ejecutivo elevó el proyecto de ley a la legislatura mendocina, dentro de los argumentos que fundamentaron la necesidad de reforma se destacaron: (Proyecto de ley sobre la “REFORMA DEL CÓDIGO PROCESAL LABORAL DE MENDOZA., 2018)

- **Necesidad de tutela judicial efectiva:** Se destacó la necesidad del cumplimiento de las garantías del debido proceso como así también achicar los tiempos del proceso. Además, se mencionó que este principio encuentra protección jurídica internacional en el Pacto de San José de Costa Rica quien su Art.8.1 expresa que: *“Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido, con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”*. (Pacto de San José de Costa Rica., 1978)

La nota citó además a la Convención Europea de Derechos Humanos dispone en su Art.6.1 *“Toda persona tiene derecho a que su causa sea examinada justamente,*

públicamente y en un término razonable por un tribunal independiente e imparcial, constituido por ley, el cual decidirá tanto las controversias sobre sus derechos y deberes de carácter civil como el fundamento de toda causa penal de la cual venga a conocer”.

Si bien esta garantía constitucional no es excluyente del proceso laboral, el Poder Ejecutivo se encargó de aclarar que en estos procesos toma mayor relevancia en virtud del carácter alimentario que poseen.

No obstante, la reforma que el Poder Ejecutivo quiso introducir no pretendía modificar la esencia del procedimiento laboral, sino que su objetivo principal está basado en actualizar el proceso laboral a la realidad judicial existente al momento de la presentación del proyecto.

Destaca que al momento de la presentación de este anteproyecto los tribunales mendocinos se encuentran sobrecargados y carentes de los recursos necesarios para poder afrontar las necesidades judiciales lo que genera como efecto principal el incumplimiento de los principios constitucionales.

El Poder Ejecutivo expresó *“La litigiosidad actual no puede afrontarse con una ley del siglo pasado. La búsqueda de soluciones no debe buscarse solo en el aumento de la cantidad de tribunales, personal y recursos sino también en la actualización y adaptación de las normas procesales a las circunstancias reales en las que se desarrolla el proceso.”* (Proyecto de ley sobre la “REFORMA DEL CÓDIGO PROCESAL LABORAL DE MENDOZA., 2018, pág. 3)

- **Objetivos:** Dentro de los objetivos de la presente reforma se mencionaron: (Proyecto de ley sobre la “REFORMA DEL CÓDIGO PROCESAL LABORAL DE MENDOZA., 2018)
 1. *Agilización de los procesos laborales:* Se plantea como finalidad la reducción de los plazos para el dictado de la sentencia.
 2. *Justicia laboral efectiva:* El contenido de las resoluciones judiciales no solo deben ser proporcionales, y argumentadas conforme a la sana crítica racional sino que además deben ser dictadas dentro de un plazo razonable. Esta afirmación encuentra íntima relación con el carácter alimentario de este tipo de proceso.

3. *Cumplimiento efectivo de la sentencia en el menor tiempo posible:* Este objetivo se encuentra relacionado con la ejecución de la sentencia. Lo resuelto por el tribunal debe ser cumplimentado dentro de un plazo razonable, a los fines de poder satisfacer las pretensiones del sujeto.
 4. *Descomprimir un sistema judicial sobrecargado:* A través de las modificaciones legislativas anteriores, el dictado de la ley N°8990, y de este proyecto de ley se pretendía reorganizar el sistema judicial laboral mendocino, a los fines de evitar que algunos conflictos entre partes llegasen a instancia judicial. Resulta importante destacar el papel fundamental que toman los medios alternativos de resolución de conflictos, como por ejemplo la conciliación.
- **Puntos más relevantes de reforma:** (Proyecto de ley sobre la “REFORMA DEL CÓDIGO PROCESAL LABORAL DE MENDOZA., 2018)
 - 1- *Competencia:* Se especifica cual es la competencia de las Cámaras del Trabajo en la provincia de Mendoza, y se elimina la competencia del Juez de Paz en materia de Derecho del Trabajo.
 - 2- *Intervención del Ministerio Público:* El proyecto de reforma se encarga de limitar la intervención del Ministerio Público ante supuestos en los que intervienen personas incapaces, menores o cuestiones de competencia.
 - 3- *Impulso procesal:* El impulso procesal dentro del proceso laboral se encuentra en manos de las partes sujetos del proceso, como así también del tribunal.
 - 4- *Caducidad procesal:* Explican De Midón & Midón (2014) que la caducidad (o perención de la instancia) es la extinción o finalización del proceso, decretada a raíz de la inactividad procesal (ausencia de actos de impulso, idóneos para encaminar al proceso hacia el dictado de la sentencia) una vez vencidos los plazos previstos por la ley. Dentro de sus fundamentos principales se encuentran el aliviar a los tribunales, autorizándolos a desprenderse de aquellos procesos respecto de los cuales las partes demuestran presumible desinterés. Y, simultáneamente, estimular

la actividad de los litigantes para que los pleitos puedan concluir dentro de plazos razonables.

Ante el supuesto de inacción por el plazo de un año se producirá la caducidad. Sin embargo, se impone el deber de notificar esta situación al trabajador en el domicilio real denunciado y legal constituido. Resulta interesante mencionar que si bien este instituto jurídico es regulado a partir de este proyecto de ley (convertida en ley con posterioridad) tuvo su aplicación a través de casos jurisprudenciales como los autos “APARICIO MARCELO GABRIEL Y OTS C/ SUPERCANAL S.A. P/ DIFERENCIAS SALARIALES” P/ INC CAS.”.

- 5- *Vigencia del poder apud acta en todas las instancias y ante Juzgados de otra competencia:*
- 6- *Notificación por retiro del expediente-Notificación ficta-Notificación en domicilio legal electrónico:* Se establece en el proyecto que se elimina la obligación del apoderado de darse por notificado al ver el expediente, pero si se lo considerará notificado ante el retiro del expediente en calidad de préstamo.
- 7- *Pautas más claras para los escritos de demanda y contestación,* estableciendo requisitos más detallados y precisos.
- 8- *Incorporación de la Audiencia de Conciliación Inicial:* La incorporación de esta audiencia permite garantizar el cumplimiento del principio de inmediación como así también el del debido proceso. Para el cumplimiento de estos principios resulta fundamental que las partes sean escuchadas y tengan un plazo razonable para producir sus pruebas.
Otro principio que se cumple es el de oralidad, el cual permite que el juez participe en la causa evitando malas interpretaciones que generalmente ocurren en procesos judiciales que son solamente escritos.
- 9- *Firma de oficios por los profesionales:* "Los profesionales recabarán directamente de las oficinas públicas y organismos oficiales informes y antecedentes y podrán

solicitar los certificados sobre hechos concretos atinentes al proceso, a través de oficios firmados por ellos, cuando estuviesen ordenados en la causa.

10- *Otros medios de comunicación o transmisión de datos:* En el proyecto se expresa que *“Cuando se decrete la remisión de oficios, el juez podrá recurrir a cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos que permita la pronta práctica de las diligencias.”*

11- *Registro de la Audiencia de Vista de Causa:* A petición de parte, todo lo acontecido durante la audiencia de vista de causa se podrá registrar por cualquier medio apto para producir fe a los fines de garantizar la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Se destaca dentro de estos medios los digitales y todo aquel que se cree en el futuro y que permita la recepción, el registro y el control de los datos.

12- *Fórmula de la sentencia:* Es derecho del demandado conocer con exactitud cuál es la suma que debe abonar para dar cumplimiento íntegro a la sentencia en el plazo que fije el tribunal. Es por esta razón que dentro del contenido de la sentencia se debe especificar el capital, los intereses, las costas y la regulación de honorarios. No obstante se establece como excepción a la regla la existencia de casos complejos que requieran cálculos o la aplicación de técnicas especiales, sin embargo, el Tribunal deberá determinar en la sentencia las bases precisas que se deberán tener en cuenta.

13- *Proceso monitorio. Para las ejecuciones se adopta el Proceso Monitorio, que asegura mayor celeridad.*

14- *Fallos Plenarios:* Se establece que ante la existencia de sentencias contradictorias que traten un mismo tema o en algún punto de debate sea conveniente fijar la interpretación de la ley o de la doctrina aplicable con el objeto de unificar la jurisprudencia, es facultad de cualquiera de las partes o de oficio, antes de que se realice la audiencia de vista de causa, convocar a la realización de una reunión plenaria a las Cámaras del Fuero Laboral.

3. Análisis de las principales reformas del Código Procesal Laboral de Mendoza: En el Capítulo N° 3 se realizó un análisis de las características principales del proceso laboral mencionando cada una de las etapas que son parte de este proceso. El objetivo de este punto es realizar una comparación de la normativa derogada y la vigente a los fines de una mayor comprensión de la nueva legislación – que no ha modificado el Código en su totalidad– y que efectos produce; para una mayor comprensión se clasificarán las modificaciones por temática.

3.1 Competencia: La *“competencia es el poder que la Constitución, la ley, los reglamentos o las acordadas atribuyen a cada tribunal o juez para ejercer la función jurisdiccional en determinados asuntos, causas o conflictos.”* (De Midón & Midón, 2014, pág. 67)

La ley N° 8990 reformó los Arts.1, 2 y 3 relacionados a la competencia en el proceso laboral mendocino.

El Art.1⁹ se encarga de establecer la competencia en razón de la materia, explican De Midón & Midón (2014) que este criterio resulta útil porque *“la especialización del juez permite asegurar la eficacia de la administración de justicia.”*

⁹ Artículo 1° (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., 1953)- "Las Cámaras del Trabajo conocerán, en única instancia y en juicio público, oral y continuo: I - En forma originaria: a) En las controversias entre empleadores y trabajadores originados en un contrato de trabajo, de cuidado de viñas y frutales y de aquellas otras motivadas por la aplicación de disposiciones legales, reglamentarias o convencionales del contrato de trabajo; b) En las acciones de amparo, tutela sindical y/u otros derechos sindicales protegidos por la legislación vigente, efectuadas por cualquier trabajador y/u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponda a la jurisdicción laboral; de acuerdo al procedimiento establecido en el presente y de conformidad a la Ley N° 23.551. c) En la recusación de sus propios miembros, excusación o impedimento de cualquier naturaleza que fuere; d) En las causas que se promuevan por acciones declarativas de derechos de materia laboral; e) En la tramitación de procesos monitorios promovidos por los trabajadores por cobro de créditos laborales; f) En las demandas de desalojo por la restitución de la vivienda o parcela de tierra concedida al trabajador y las demandas por restitución de bienes muebles de una de las partes, en virtud o como accesorio de un contrato de trabajo; g) En la ejecución de las sentencias dictadas por las Cámaras del Trabajo, una vez que se encuentren ejecutoriadas; h) En la ejecución de honorarios profesionales; i) En el cobro de la multa prevista en el Art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo; j) En el reclamo de indemnizaciones fundadas en el despido directo sin invocación de causa; k) En el reclamo de indemnizaciones por despido indirecto por falta de pago de haberes, previamente intimados; l) En el despido directo fundado en fuerza mayor o en falta o disminución de trabajo, respecto de la indemnización atenuada que corresponde en tales casos; m) En la indemnización por muerte del trabajador o del empleador, y/o las emergentes de las Ley Nacional N° 27.348 y Ley Provincial N° 9.017; n) Las acciones derivadas del artículo 63 de la Ley de Asociaciones Sindicales; o) En los juicios por consignación en materia laboral; p) En los accidentes y enfermedades profesionales de trabajadores no registrados; q) En los actos de jurisdicción voluntaria; r) En los cobros de aportes y contribuciones a las obras sociales y de cuota sindical y las dispuestas por convenios colectivos de trabajo, cuya competencia les corresponda. s) En los Acuerdos individuales o pluriindividuales que hayan sido objeto de los procedimientos previstos para la reestructuración productiva, preventivo de crisis, establecidas en la Ley Provincial N° 8.729 y en la Ley Nacional N° 24.013 o las que en el futuro las replacen; y aquellos que incluyan menores que requieran la intervención del Ministerio Público. II-

El nuevo Art. sigue asignándole la competencia al juez laboral, sin embargo, con la nueva redacción hace alusión a las “Cámaras del Trabajo”.

Además, el legislador expandió las situaciones en las que corresponde acudir ante la competencia de las Cámaras del Trabajo, interpretó que el objetivo del legislador fue el de adaptarse a las nuevas necesidades que surgen en Mendoza.

Dentro de las nuevas situaciones legisladas se destacan:

- I. *“Acciones de amparo, tutela sindical y/u otros derechos sindicales protegidos por la legislación vigente, efectuadas por cualquier trabajador y/u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponda a la jurisdicción laboral; de acuerdo al procedimiento establecido en el presente y de conformidad a la Ley N° 23.551.”* (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., Art.1 inc.b)
Quien suscribe considera acertado la incorporación del presente inc. Se interpreta que el legislador tuvo como objetivo dar mayor protección a los bienes jurídicos protegidos que procedan mediante acciones de amparo y a los derechos sindicales que encuentran protección constitucional.
- II. *En las causas que se promuevan por acciones declarativas de derechos de materia laboral.* (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., Art.1 inc.d)
- III. La redacción del Art. anterior establecía como causal de competencia *“las demandas de desalojo por la restitución de la vivienda concedida al trabajador, en virtud o como accesorio de un contrato de trabajo”* la redacción actual del Art. mantiene este causal, pero incorpora *“las demandas por restitución de bienes muebles de una de las partes,*

En grado de apelación entenderán: a) En los reclamos que correspondan a trabajadores de casas particulares. b) En caso que exista vicios relativos del consentimiento, cuando la parte trabajadora alegue que actuó sin discernimiento, intención ni libertad, en acuerdos suscritos en sede administrativa en forma espontánea, o mediante el procedimiento de Ley Provincial N° 8.990; Los acuerdos espontáneos deberán celebrarse sin excepción ante la autoridad administrativa y seguir el trámite allí dispuesto. En aquellos casos que correspondiere, deberá aplicarse el procedimiento previsto en la Ley Provincial N° 8.990. III- A los efectos del ejercicio de su competencia las Cámaras del Trabajo, se integrarán al menos en tres Salas Unipersonales, a fin de acelerar los procesos, cuando se trate de expedientes que no requieren complejidad para su resolución o las partes así lo soliciten. Asumiendo la jurisdicción respectivamente cada uno de los Vocales en ejercicio de las atribuciones propias del Presidente y del Tribunal. No obstante lo previsto anteriormente, la jurisdicción será ejercida en forma colegiada en los siguientes supuestos: a) Cuando a criterio del Tribunal, se tratare de causas complejas; b) Si el actor o el demandado al momento de interponer la demanda, o al contestarla en su caso, solicitaran que la causa se tramite por Tribunal pleno. En ambos casos, se deberá fundar la resolución y la petición."

en virtud o como accesorio de un contrato de trabajo.” Como se observa, la particularidad de este agregado es que amplía la legitimación, ya que puede interponer la demanda cualquiera de las partes.

- IV. *“Ejecución de las sentencias dictadas por las Cámaras del Trabajo, una vez que se encuentren ejecutoriadas;” (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., Art.1 inc.g)*
- V. *En la ejecución de honorarios profesionales; (Código Procesal Laboral. Ley 2.144, Art.1 inc.h)*
- VI. *En el cobro de la multa prevista en el Art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo; (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., Art.1 inc.i)*
- VII. *En el reclamo de indemnizaciones fundadas en el despido directo sin invocación de causa. (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., Art.1 inc.j)*
- VIII. *En el reclamo de indemnizaciones por despido indirecto por falta de pago de haberes, previamente intimados; (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., Art.1 inc.k)*
- IX. *En el despido directo fundado en fuerza mayor o en falta o disminución de trabajo, respecto de la indemnización atenuada que corresponde en tales casos; (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., Art.1 inc.l)*
- X. *En la indemnización por muerte del trabajador o del empleador, y/o las emergentes de las Ley Nacional N° 27.348 y Ley Provincial N° 9.017. (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., Art.1 inc.m)*
- XI. *Las acciones derivadas del artículo 63 de la Ley de Asociaciones Sindicales. (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., Art.1 inc.n)*
- XII. *En los juicios por consignación en materia laboral. (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., Art.1 inc.o)*

XIII. *En los accidentes y enfermedades profesionales de trabajadores no registrados.* (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., Art.1 inc.p) El presente inc. cambia el criterio existente hasta el momento del dictado de la normativa, quien regulaba que era procedente “*en las controversias que versen sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cualquiera sea la disposición legal en que se funden.*”. Se observa que la normativa actual resulta más clara, porque incorpora las contingencias de empleados no registrados.

XIV. *En los actos de jurisdicción voluntaria.* (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., Art.1 inc.q)

Además, la nueva normativa sigue regulando la competencia en grado de apelación, sin embargo, modifica los supuestos en los que proceden.

Los nuevos supuestos son:

A) Reclamos que correspondan a trabajadores de casas particulares.

B) Vicios relativos del consentimiento, cuando la parte trabajadora alegue que actuó sin discernimiento, intención ni libertad, en acuerdos suscritos en sede administrativa en forma espontánea, o mediante el procedimiento de Ley Provincial N° 8.990.

Finalmente, el Art. mantiene los supuestos en los que procede la jurisdicción colegiada.

El Art.2 modifica la competencia territorial. Cuando el legislador atribuye a un órgano judicial competencia por razón del territorio o demarcación judicial a la que pertenece su sede, lo hace atendiendo la menor dificultad que representa para los justiciables el litigar ante el juez más próximo a sus domicilios, o a donde está situada la cosa litigiosa, o a donde es más fácil acceder a las fuentes de prueba. (De Midón & Midón, 2014, pág. 68)

El nuevo artículo incorpora una cuarta circunscripción que comprende **Tupungato, Tunuyán y San Carlos.**

El Art.3 ¹⁰deroga la competencia que hasta ese momento le correspondía al juez de paz y se encarga de regular la competencia por conexidad.

Conexión significa la vinculación, relación, enlace o nexo entre dos o más procedimientos que determina que deben ser decididos por un mismo juez. La causa de desplazamiento de competencia por conexidad está fundada en razones de interés público y de interés privado. (Ferreyra de la Rúa & Gonzalez de la Vega, 2009, pág. 182)

Explican Ferreyra de la Rúa & Gonzalez de la Vega, (2009) que uno de los objetivos de este tipo de competencia es el de evitar que se dicten sentencias contradictorias, además permite la realización de la economía procesal.

3.2 Sujetos intervinientes en el proceso: El art.11 ¹¹se encarga de regular los supuestos en los que se encuentra legitimado el Ministerio para su intervención. A diferencia de lo que ocurría con la normativa derogada, el Ministerio Público actualmente posee un campo de acción limitado.

Se derogó la intervención en:

- A) Representar y defender los interesados fiscales.
- B) Velar por el cumplimiento de las leyes, decretos, reglamentos y demás disposiciones que deba aplicar el tribunal del trabajo, a cuyo efecto interpondrá los recursos legales pertinentes.
- C) En las apelaciones de resoluciones definitivas de carácter administrativo.
- D) En los juicios de jurisdicción voluntaria;
- E) En los casos de rebaja de salarios o modificación de las condiciones de trabajo;

¹⁰ Artículo 3° (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., 1953)- El Tribunal que entiende en el proceso principal será competente para conocer en: a) En todos sus incidentes; b) En las medidas preparatorias; c) En los procesos monitorios; d) En el cobro de costas; e) En las demandas de extensión de responsabilidad en los supuestos que corresponda según las leyes de fondo; f) En las demandas de simulación y/o fraude regulados en los artículos 333 a 342 del Código Civil y Comercial de la Nación, cuando los condenados con motivo de un juicio laboral, ya sea con anterioridad a la sentencia o bien con posterioridad a la misma, realicen actos con simulación y/o fraude a fin de perjudicar de cualquier forma el cobro del crédito del actor. A tales demandas se les dará el trámite incidental que establece el artículo 93 del Código Procesal Civil, Comercial y Tributario de la Provincia de Mendoza, o el que en el futuro lo reemplace."

¹¹ *Art. 11 (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., 1953)- "Corresponde al Ministerio Público: a) Intervenir en todo asunto judicial que interese a las personas o bienes de las personas menores de edad, incapaces y con capacidad restringida y entablar en su defensa las acciones o recursos necesarios, sea individual o juntamente con sus representantes legales; b) En las contiendas sobre jurisdicción y competencia; c) En los incidentes de recusación de los jueces y nulidades de procedimientos; d) En los fallos plenarios.

F) Representar a la caja de garantía creada por ley 9688.

Por otro lado, se elimina del inc.a) el termino “demente” en concordancia con la regulación normativa del Código Civil y Comercial.

Finalmente, el nuevo Art. incorpora el inc.d) y legitima al Ministerio Público en la intervención de los fallos plenarios.

El Art.14 ¹²se encarga de modificar la recusación y excusación de los jueces.

La recusación es “el medio acordado por la ley procesal a las partes a fin de apartar a un juez del conocimiento de una causa, cuando por algún motivo existan dudas sobre su imparcialidad” (Ferreyra de la Rúa & Gonzalez de la Vega, 2009, pág. 243)

Fundamentalmente la recusación tiene como finalidad que los jueces actúen favoreciendo a alguna de las partes en perjuicio de la otra.

Por otro lado, la excusación puede ser definido como aquel como un acto por el cual un juez se aparta de manera voluntaria del conocimiento de una causa judicial debido a circunstancias que podrían afectar su imparcialidad o independencia en el proceso.

Al igual que la recusación, el objetivo de la excusación es el de garantizar la imparcialidad del juez y evitar que se actúa en favor de una de las partes y en perjuicio de la otra.

La normativa establece como prohibición recusar sin expresión de causa. Además, amplía esta regla para los miembros de la Suprema Corte de Justicia.

Además, se establece como plazo procesal para su interposición que “*deberá deducirse ante la Cámara en el primer escrito a audiencia a que se concurra.*”

Sin embargo, se establece como excepción que si surge una causa sobreviniente o desconocida por la parte se podrá deducir la interposición de la recusación dentro de los cinco (5) días de conocida y bajo juramento de haber llegado recién a su conocimiento. Además se establece como plazo máximo para su interposición el día anterior a la vista de la causa.

¹² Art.14 (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., 1953) -"Los jueces del trabajo y los miembros de la Suprema Corte de Justicia, no podrán ser recusados sin expresión de causa. Regirán para los mismos las causales de excusación y recusación establecidas por el Código Procesal Civil, Comercial y Tributario de la Provincia de Mendoza. La recusación deberá deducirse ante la Cámara en el primer escrito a audiencia a que se concurra. Cuando la causa fuere sobreviniente o desconocida por la parte, podrá deducirse la recusación dentro de los cinco (5) días de conocida y bajo juramento de haber llegado recién a su conocimiento. De ésta facultad solo podrá usarse hasta el día anterior a la vista de la causa.

Los Art.16¹³ y 17¹⁴ se encargan de regular el orden de integración de jueces y fiscales. El Art.16 incorpora el orden de los de cuarta circunscripción.

Por otro lado, el Art.17 se encarga de regular como se resuelve la situación ante el caso en que en algunas circunscripción no existan Fiscales Civiles, Comerciales o Criminales la cual se reemplazará por el Defensor de Pobres y Ausentes.

3.3 Impulso procesal: Siendo el proceso una estructura técnica que debe avanzar necesariamente hacia un fin, debe vincularse necesariamente a este concepto esencial, la idea de actividad. (Ferreyra de la Rúa & Gonzalez de la Vega, 2009, pág. 145)

El Art.19¹⁵ actual se encarga de modificar el paradigma ya que le otorga el impulso procesal tanto a las partes como al Tribunal. La norma también aclara que el tribunal tiene “amplias facultades de investigación de los hechos sometidos a su decisión” por lo que puede solicitar las medidas que sean necesarias para el desarrollo del proceso.

Realizando una interpretación del Art. y siguiendo a Ferreyra de la Rúa & Gonzalez de la Vega (2009) dentro de la redacción de la normativa se encuentra el **impulso oficial** el cual es un poder-deber del juez para realizar, con independencia de la actuación de las partes. Por otro lado, se encuentra el **impulso privado** que es el que le corresponde a las partes.

3.4 Caducidad de Instancia: La caducidad (o perención de la instancia, como también se la denomina), es la extinción o finalización del proceso. (De Midón & Midón, 2014, pág. 525)

¹³ *Art.16- (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., 1953) "En los casos de recusación, excusación, licencia u otros impedimentos, los jueces de la Cámara del Trabajo serán reemplazados en la siguiente forma:

a) Los de la Primera Circunscripción por el Presidente o los Vocales de la otra Cámara con igual asiento por orden de antigüedad en el cargo o por edad; por los Vocales de las Cámaras Civiles con igual asiento por orden de numeración del Tribunal hasta agotar el ciclo y por orden de antigüedad en el cargo o por edad; por los Jueces de Primera Instancia en lo Civil y Comercial por orden de numeración; o por los Conjueces siguiendo el número de orden de la lista confeccionada por la Suprema Corte de Justicia. b) Los de la Segunda y Tercera Circunscripción por los Vocales de la otra Cámara o por los Vocales con igual asiento por orden de antigüedad en el cargo o por edad; por el Juez de Primera Instancia en lo Civil y Comercial de la localidad o por los Conjueces siguiendo el número de orden de la lista confeccionada por la Suprema Corte de Justicia. c) Los de la Cuarta Circunscripción serán sustituidos por el Juez en lo Civil y Comercial de la localidad o por sus sustitutos legales."

¹⁴ *Art.17 (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., 1953)- "Los Fiscales de Cámaras se reemplazarán entre sí por los Fiscales en lo Civil, Comercial y Criminal y en caso de impedimento por el Asesor de Menores o Defensor de Pobres y Ausentes. En las circunscripciones en que no existan Fiscales Civiles, Comerciales o Criminales se reemplazarán por el Defensor de Pobres y Ausentes."

¹⁵ Art.19 - Una vez presentada la demanda, el impulso del procedimiento es compartido entre las partes y por el Tribunal, a cuyo efecto ordenará las medidas necesarias y convenientes para el desarrollo del proceso, teniendo amplias facultades de investigación de los hechos sometidos a su decisión. Del mismo modo, el Tribunal adoptará las medidas tendientes a evitar la prolongación indebida de los mismos.

Dentro de las modificaciones establecidas, se introduce el Art.19 bis ¹⁶que regula la caducidad de instancia.

La normativa en cuestión establece como obligación para las partes intervinientes el impulso del proceso laboral, si se presenta la inactividad del proceso por el plazo de un año se producirá la caducidad.

Sin embargo, la norma también establece el momento procesal hasta el cual puede producirse la caducidad de instancia, estableciendo que solo resulta procedente hasta que el juez se pronuncie sobre la admisión de la prueba o declare la cuestión como de puro derecho.

También, imposibilita la posibilidad de que se produzca la caducidad en los procedimientos de ejecución de sentencia.

En los casos de procesos de estructura monitoria, se establece como límite para la producción de la caducidad la notificación de la sentencia monitoria. Después que se produce la notificación, solo sería susceptible de perención el trámite de oposición hasta la admisión de prueba.

Los procedimientos incidentales también son susceptibles de caducidad.

La norma establece como obligación el deber de notificar al trabajador antes de iniciar el proceso de caducidad. Esta notificación debe ser realizada de forma fehaciente, en el domicilio real denunciado y legalmente constituido. Realizada la correspondiente notificación el trabajador tendrá un plazo de diez días hábiles para impulsar el proceso, bajo apercibimiento de que se sustancie el pedido de caducidad de instancia.

¹⁶ *Art. 19 bis (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., 1953)- "Las partes se encuentran obligadas a impulsar el proceso y caducará la instancia cuando haya transcurrido el plazo de un año sin que haya existido actuación, petición o providencia judicial que tenga por finalidad impulsar el procedimiento. Sólo será susceptible de producirse la caducidad hasta el momento en que el Juez se pronuncie sobre la admisión de la prueba o declare la cuestión como de puro derecho. No procede la caducidad en los procedimientos de ejecución de sentencia. Los procesos de estructura monitoria son susceptibles de caducar hasta la notificación de la sentencia monitoria, notificada ésta, sólo será susceptible de perención el trámite eventual de oposición que dedujere el ejecutado, hasta la admisión de prueba. Los procedimientos incidentales son susceptibles de caducidad. Previo a la sustanciación del pedido de caducidad, deberá notificarse al trabajador, en forma fehaciente, en el domicilio real denunciado y legal constituido, quien deberá dentro del plazo de diez (10) días hábiles instar el proceso bajo apercibimiento de sustanciarse el pedido de caducidad de instancia. En este caso deberá desestimarse sin más trámite el pedido de caducidad, sin costas. La notificación deberá contener la explicación de la situación en lenguaje sencillo a fin de que el mismo comprenda el contenido de la misma, y las consecuencias de la no comparecencia en el tiempo fijado. En los procesos en que el trabajador sea parte demandada y en los que tengan por objeto créditos por restitución de cuota sindical o convencional, el pedido de la caducidad de instancia será sustanciado sólo con un traslado a la contraria."

Finalmente, la normativa aclara que *“En los procesos en que el trabajador sea parte demandada y en los que tengan por objeto créditos por restitución de cuota sindical o convencional, el pedido de la caducidad de instancia será sustanciado sólo con un traslado a la contraria.”* (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., Art.19 bis últ. párrafo)

En términos generales, el instituto de la perención se justifica por la virtud de sendos propósitos. En primer lugar, aliviar a los tribunales, autorizándoselos a desprenderse de aquellos procesos respecto de los cuales las partes demuestran presumible desinterés. Y, simultáneamente, estimular la actividad de los litigantes para que los pleitos puedan concluir dentro de plazos razonables. (De Midón & Midón, 2014, pág. 525)

3.5 Representación: La designación de apoderado surge de un acto que se denomina «poder», acto mediante el cual la parte designa su apoderado y le confiere los límites de su actuación. (Ferreyra de la Rúa & Gonzalez de la Vega, 2009, pág. 367)

El Art.22 del Código Procesal Laboral expresa que: *“Salvo los casos donde las partes deben comparecer personalmente, ellas pueden hacerse representar por mandatarios habilitados para el ejercicio de la procuración. El patrocinio letrado ante la Cámara de Trabajo será obligatorio”.*

Como se observa el Art. le otorga a las partes la opción de comparecer en el juicio de manera personal a través de un mandatario con la excepción de los actos procesales que deban realizarse de manera personal.

Además, la normativa establece la obligatoriedad del patrocinio letrado ante la Cámara de Trabajo

Explican Ferreyra de la Rúa & Gonzalez de la Vega, (2009) que el patrocinio letrado es la actividad profesional que se desenvuelve en el escenario procesal, asistiendo a la parte, supliendo su deficiencia jurídica, postulando en debida forma los intereses de su defendido y sus pretensiones. Es decir, que actúa junto a la parte.

El patrocinio, nos enseña Bielsa, deriva de padre, en el sentido de que lo ejerce quien presta ayuda o protección a alguno en la defensa del derecho. En general, este concepto se aplica exclusivamente al abogado, por ser quien concurre con su autoridad jurídica a suplir la falta de fuerza del defendido. No es el asesoramiento solamente lo que define esta función, sino una vinculación moral, una especie de solidaridad ante el poder público y ante el adversario. (Ferreyra de la Rúa & Gonzalez de la Vega, 2009, pág. 366)

El Art. actual derogó lo relacionado con las obligaciones de los asesores oficiales del trabajo quienes tenían el deber de brindar asesoramiento gratuito a los trabajadores o sus derechohabientes, así como de asumir su representación y patrocinio.

3.6 Poder Apud-Acta: El Art. 23 expresa: *"La representación en juicio podrá hacerse mediante poder especial apud-acta, autenticándose la firma del otorgante por los Secretarios del Poder Judicial, Secretario de la Mesa de Entradas Centralizadas en Materia Laboral o por cualquier Juez de Paz de la Provincia. En caso de impedimento del trabajador podrá firmar el instrumento citado cualquier persona hábil, a su ruego, por ante el actuario que certificará. El poder mantendrá su vigencia en todas las instancias del proceso e incluso cuando el trámite deba presentarse ante un Juzgado de otra Competencia. Los pactos de cuota litis no podrán estar insertos en el poder especial apud-acta. De existir pacto de cuota litis, deberá acompañarse copia del mismo al proceso."* (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., 1953)

El Art. vigente establece que la representación dentro del proceso judicial puede ser materializado mediante un poder especial apud-acta. Este puede ser denominado como "aquel documento legal a través del cual una persona le confiere facultades limitadas a otra persona, para que actúe en su nombre en un proceso judicial determinado.

A diferencia de lo que ocurría en el Art. anterior, en el vigente se amplían las autoridades a través de la cual se puede autenticar la firma, incluyendo al Secretario de la Mesa de Entradas Centralizadas en Materia Laboral, además de los jueces de paz y los secretarios del Poder Judicial que ya se encontraban regulados anteriormente.

Además, el Art. actual establece que el poder será válido en todas las instancias del proceso y ante Juzgados de otra competencia.

Esto genera como consecuencia que el abogado podrá representar al sujeto tanto en una instancia específica del proceso, como en etapas posteriores que puedan presentarse como por ejemplo recursos o incidentes

Además, la norma prohíbe expresamente la inclusión de pactos de cuota litis en el poder apud-acta.

3.7 Aseguramiento de las pruebas: El denominado derecho a la prueba, conceptualizado como aquel que posee el litigante, consistente en el poder de utilización de los medios probatorios necesarios para formar la convicción del órgano jurisdiccional acerca de lo discutido en el proceso, es considerado una facultad de índole constitucional y, por lo tanto, de jerarquía

fundamental, en tanto inspira y conforma —junto a otros derechos y principios— la más generosa de las garantías aseguradas al justiciable: el debido proceso (art. 18, C.N.; art. 8º, Pacto de San José de Costa Rica). (De Midón & Midón, 2014, pág. 294)

Explican De Midón & Midón (2014) que es facultad de las partes la de producir los diferentes medios de prueba, por lo tanto, el derecho a la producción de la prueba, el cual posee jerarquía constitucional, no puede ser caprichosamente preterido, pero si puede ser razonablemente reglamentado en función del equilibrio que debe existir entre la celeridad y la justicia.

Al Art.33¹⁷ se encarga de regular lo que comúnmente se conoce como prueba anticipada y a raíz de la ley N° 9109 se le han introducido modificaciones aunque sería más adecuado decir que se le han incorporado “agregados” a la norma.

Al igual que la redacción anterior, la normativa vigente se encarga de facultar a las partes para solicitar el aseguramiento de las pruebas ante los casos en los que exista temor de que con posterioridad sea imposible o dificultosa su producción. Como regla general es necesario que esta producción sea notificada a la contraparte, no obstante, esto puede ser exceptuado en casos de urgencia,

La novedad que trae la normativa vigente, es que cuando la prueba sea documental (libros, registros u otros documentos) y que estos puedan ser llenados indebidamente no solo se puede solicitar su exhibición y realización de constancia, sino que además se permite realizar copias de esos documentos.

3.8 Notificaciones: Las notificaciones son actos procesales de comunicación cuyo objeto es poner en conocimiento de las partes o de terceros las distintas actuaciones y resoluciones dictadas por el tribunal. Su fundamento es doble. En primer lugar, la defensa en juicio exige el conocimiento de las actuaciones. Y, en segundo lugar, es necesario tener un punto de partida para los plazos. (De Midón & Midón, 2014, pág. 220)

¹⁷ Art. 33- (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., 1953) "Cuando una de las partes tenga motivos para temer que la producción de las pruebas que les sean necesarias se torne imposible o dificultosa por el transcurso del tiempo, puede solicitar su aseguramiento, el que se realizará en la forma establecida para cada especie de prueba, aplicando por analogía las disposiciones referentes a los medios probatorios similares, tratando en lo posible que las mismas se practiquen con citación de la contraparte. Caso contrario y mediando urgencia excepcional, la diligencia se practicará por el Tribunal, sin perjuicio de la inmediata notificación a la contraria. Cuando se trate de libros, registros y otros documentos que puedan ser llenados indebidamente, podrá pedirse la exhibición de los mismos dejándose constancia del estado y fecha de las últimas anotaciones. De ser posible se extraerán fotocopias, dejando constancia."

El nuevo Art.34¹⁸ se encarga de introducir modificaciones en materia de notificación por cédula electrónica.

La normativa vigente mantiene las mismas causales de procedencia de préstamo de expedientes a abogados, apoderados o peritos, expresando que estas son: *a) Para alegar de bien probado; b) Para practicar pericias; c) Cuando el secretario lo dispusiere.*

Además, mantiene como única autoridad autorizada para realizar el préstamo al Secretario.

Sin embargo, el nuevo Art. resulta más claro en materia de sanciones ante supuestos de incumplimiento de devolución del expediente, estableciendo que *“será condenado al pago de una multa de hasta un veinteavo (1/20) de JUS por día”* además establece que este dinero será

¹⁸ Art. 34- Notificaciones. (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., 1953) I) Préstamo de expedientes. Los expedientes únicamente podrán ser facilitados en préstamo por el Secretario, bajo la responsabilidad de los abogados, apoderados o peritos, en los casos siguientes: a) Para alegar de bien probado; b) Para practicar pericias; c) Cuando el secretario lo dispusiere. El préstamo individualizará el expediente y se hará constar la fecha y el plazo del préstamo. Vencido el plazo del préstamo sin que el expediente haya sido devuelto sin causa justificada, el prestatario, a quien no se le facilitará el expediente en lo sucesivo, será condenado al pago de una multa de hasta un veinteavo (1/20) de JUS por día, sin perjuicio de las acciones penales correspondientes y se librára orden al oficial de justicia, para que, con allanamiento de domicilio y uso de la fuerza pública, retire el expediente. La multa fijada será destinada a equipamiento de las Cámaras Laborales de la Provincia de Mendoza.

II) Notificación Simple. Con excepción de los casos en que este Código o el Tribunal establezca, toda actuación judicial se tiene por notificada a todos quienes intervengan en el proceso, el día siguiente hábil posterior a aquél en el cual se produjeron, sin necesidad de otra constancia que su sola aparición en lista. Al efecto las resoluciones del Tribunal deberán ser publicadas en lista dentro de los tres (3) días de su dictado.

III) Notificación por cédula electrónica. Se notificará por este medio: a) Las resoluciones que disponen intimaciones o apercibimientos no previstos directamente en la Ley, y la reanudación de plazos suspendidos por tiempo indeterminado; b) Las resoluciones que aplican correcciones disciplinarias o hacen saber medidas precautorias o su modificación o levantamiento; c) La primera providencia que se dicte después que un expediente haya vuelto del archivo judicial o haya permanecido en el Juzgado en calidad expresa de paralizado o fuera de Secretaría por más de tres (3) meses; d) Las resoluciones que expresamente designe la Ley o que disponga el Tribunal; e) Las designaciones, emplazamientos, citaciones o remociones de peritos. La notificación por vía electrónica se realizará en un todo de acuerdo con la reglamentación efectuada por la Suprema Corte de Justicia, en especial la Acordada N° 22.944. En estos casos la notificación se tendrá por cumplida en la fecha que el sistema coloque en la cédula, la que coincide con la del depósito de la misma en la base de datos existente en el servidor del Poder Judicial y con el momento en que el documento queda visible y consultable por el destinatario de la comunicación. La notificación electrónica se ajustará a las siguientes disposiciones: a) Se individualizará de modo indubitable el nombre de la persona que debe ser notificada, el domicilio, naturaleza que le corresponde, el expediente y Tribunal en que se libra la notificación; b) Deberán preverse los modos de asegurar que las notificaciones sean suficientes y contengan la totalidad del acto procesal que debe ser transmitido; c) En los casos en que las notificaciones deban completarse con copias para traslado o vista, se dispondrán los requerimientos que deberán cumplimentar quienes estén obligados a acompañarlas; d) Se precisarán los mecanismos que aseguren las constancias fehacientes de los procedimientos seguidos para cumplimentar la confección y transmisión del documento informático del acto procesal notificado; e) Se preverá la realización de auditoría sobre los sistemas informáticos utilizados.

IV) Notificación por retiro en préstamo del expediente. Se considerará notificada de toda resolución a la parte que retire en préstamo el expediente, o a los representantes aunque no sean parte del proceso, supliendo esta notificación la que debiera practicarse por cualquier otro medio. El retiro de las copias de escritos por el apoderado o letrado patrocinante, implica notificación personal del traslado que respecto del contenido de aquellos se hubiere conferido."

utilizado para el equipamiento de las Cámaras Laborales de la Provincia de Mendoza, asignándole un destino específico a lo recaudado.

El Art. derogado regulaba las siguientes formas de notificación:

1) Por retiro de expediente: La normativa establecía que: *“El retiro del expediente, importará la notificación de todas las resoluciones. El retiro de las copias de escritos por la parte, o su apoderado, o su letrado, implica notificación personal del traslado que respecto del contenido de aquéllos se hubiere conferido.”* (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., 1953)

2) Notificación Ficta: Esta *“constituye un tipo de notificación tácita al presumir la ley que las partes toman conocimiento de las resoluciones judiciales determinados días de la semana fijados por el Código”* (De Midón & Midón, 2014, pág. 220)

Así, la normativa establecía que: *“Toda providencia judicial se considera notificada por el ministerio de la ley, los días martes y viernes de cada semana, o el día siguiente hábil, con excepción de los casos en que esta ley o el tribunal establezca que debe notificarse en otra forma.”* (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., 1953)

3) Notificación en el Expediente: Así, la normativa establecía que: *“en oportunidad de examinar el expediente; el litigante o el profesional que intervenga en el proceso como apoderado, tendrá la carga de notificarse expresamente de las resoluciones enumeradas en el art. 35, la que se practicará firmando el interesado en el expediente, al pie de la diligencia junto al jefe de mesa de entradas. Si no lo hicieran, previo requerimiento que les formulará el jefe de mesa de entradas, o si el interesado no supiere o no pudiere firmar, valdrá como notificación la atestación acerca de tales circunstancias con la firma de dicho empleado.”*

4) Notificación a domicilio legal electrónico o informático: *“Se practicará por vía de correo electrónico, fax o cualquier otro método que en el futuro se implemente para los casos que determine la suprema corte de justicia de la provincia mediante acordada, dejándose constancia impresa en el expediente del envío de la notificación, realizada por el tribunal con indicación de fecha y hora, la que sustituirá toda otra forma de notificación al domicilio legal. Hasta tanto se disponga la obligatoriedad de esta forma de notificación, las partes voluntariamente podrán consentir la misma, a cuyo efecto deberán denunciar su domicilio electrónico.”*

En cambio, la normativa actual se encarga de reorganizar el contenido que se relaciona con las notificaciones en diferentes incisos, facilitando una mejor comprensión sobre ellas y un mayor

acceso sobre información específica de cada tipo de notificación, así el Art. establece que los tipos de notificaciones son:

1) **Notificación Simple:** En la que se considera que la notificación procede “el día siguiente hábil posterior a aquél en el cual se produjeron, sin necesidad de otra constancia que su sola aparición en lista” las que tienen que ser publicadas dentro de los tres días de su dictado.

A través de esta forma se simplifica el proceso de notificación al considerar que las partes serán notificadas simplemente por la aparición del acto procesal en la lista.

2) **Notificación por cédula electrónica:** “El sistema de Notificaciones Electrónica tiene como finalidad permitir la gestión de Cédula de Notificación mediante la utilización de tecnología persiguiendo como objetivo principal la optimización de tiempos en los trámites judiciales, control de las notificaciones por parte del letrado y la agilización de los mismos mejorando la comunicación entre las partes que intervienen en el proceso” (Robledo, 2014, pág. 52)

La normativa establece que actos procesales se encuentran comprendidos por este tipo de notificación dentro de los que se destacan:

A-Resoluciones: Que dispongan intimaciones o apercibimientos no previstos directamente en la Ley, y la reanudación de plazos suspendidos por tiempo indeterminado. Que apliquen correcciones disciplinarias o hacen saber medidas precautorias o su modificación o levantamiento. Las que expresamente designe la Ley o el Tribunal.

B- Providencias: La primera providencia que se dicte después que un expediente haya vuelto del archivo judicial o haya permanecido en el Juzgado en calidad expresa de paralizado o fuera de Secretaría por más de tres (3) meses. (Art.34 inc.c)

C-Actos relacionados con peritos: Comprendiendo las designaciones, emplazamientos, citaciones o remociones de estos.

Por otro lado, en este tipo de notificación es importante tener en cuenta la Acordada N° 22.944 dictada por la Suprema Corte de Justicia y otras reglamentaciones.

La normativa también establece de manera detallada como debe ser el procedimiento para su notificación.

De esta manera, el “uso de las nuevas tecnologías en el proceso judicial contribuye al fortalecimiento de la “eficacia” y “calidad” en la prestación del servicio de justicia,

particularmente, no sólo en la reducción de tiempos y costos, para el Tribunal y las partes, sino también en el impacto ambiental para la sociedad.” (Robledo, 2014, pág. 61)

3) Notificación por retiro en préstamo del expediente: En el punto IV) se encuentra regulado este tipo de notificación y la notificación personal. Así la norma expresa que ante el retiro en préstamo del expediente la parte será considerada como notificada de toda la resolución, esta regla procede para el caso de los representantes aunque no formen parte del proceso. Esta notificación suple a cualquier otro tipo de notificación que deba realizarse.

Por otro lado, la notificación personal es *“la notificación expresa que se practica haciendo saber directamente al notificado la resolución que se quiere llevar a su conocimiento, dejándose constancia de ello en el expediente por el oficial primero, a cuyo pie se exige la firma del notificado.”* (De Midón & Midón, 2014, pág. 221)

Más allá de lo expresado por la doctrina, la norma establece como criterio de notificación personal el caso en el que el apoderado o letrado patrocinante retiren copias de escritos.

El art.35¹⁹ vigente incorpora modificaciones en las notificaciones por cédula, dejando vigente los incs. a) b) y c) y elimina los demás supuestos que antes debían ser notificados por cédula estos son:

“d) Las sentencias, si no han sido dictadas en audiencia.

e) Los autos interlocutorios y los que resuelvan recursos de reposición y aclaratoria.

f) Las resoluciones que disponen intimaciones o apercibimientos no previstos directamente en la ley, y la reanudación de plazos suspendidos por tiempo indeterminado.

g) Las resoluciones que aplican correcciones disciplinarias o hacen saber medidas precautorias o su modificación o levantamiento.

¹⁹ Art. 35- Código Procesal Laboral. Ley 2.144., 1953 "Notificación por cédula papel. Se notificarán por este medio: a) El traslado de la demanda, de la reconvenición, de sus contestaciones y de las excepciones; b) La citación cuando se solicite que declaren las partes y para el reconocimiento de documentos, como así, la que se dirija a personas ajenas al proceso; c) La audiencia inicial y de vista de causa, a las partes. Los representantes serán notificados electrónicamente; d) Las resoluciones que expresamente designe la Ley o que excepcionalmente disponga el Juez o Tribunal. Las cédulas, con los requisitos previstos por el Código Procesal Civil, Comercial y Tributario de Mendoza, serán diligenciadas por personal del Poder Judicial cuando la notificación deba practicarse dentro del radio fijado por la Suprema Corte, y por oficio, cuando la comunicación deba tener lugar fuera de ese radio y dentro de la Provincia. Cuando la diligencia deba realizarse fuera de la Provincia se realizará mediante cédula a través del procedimiento establecido en la Ley Nacional N° 22.172 a la cual adhirió la Provincia por Decreto Ley N° 4.455. La cédula podrá ser reemplazada, a pedido del interesado, por telegrama colacionado o carta documento. En todos los casos, la notificación por cédula se practicará por impulso del Tribunal o de las partes, dentro de los tres (3) días de dictada la providencia."

h) La primera providencia que se dicte después que un expediente haya vuelto del archivo judicial o haya permanecido en el juzgado en calidad expresa de paralizado o fuera de secretaria por más de tres (3) meses.” (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., 1953)

Por otro lado, el artículo derogado establecía que la notificación por cédula se realizaba a través de empleados judiciales o la policía provincial dependiendo del lugar de la notificación, en cambio, la normativa vigente no determina de manera expresa quién será la autoridad encargada de la notificación, sino que establece que será realizada por personal del Poder Judicial o mediante oficio según si la persona se encuentra o no dentro del radio.

La normativa vigente se encarga de actualizar los métodos de notificación ya que mantiene la posibilidad de reemplazar la notificación por cedula a través de telegrama o carta documento a petición del interesado, pero además incorpora una nueva opción q es la notificación electrónica.

3.9 Conciliación: La conciliación es una modalidad de transacción caracterizada por la activa participación del órgano judicial, que interviene procurando avenir a las partes mediante la formulación de propuestas que permitan superar el conflicto. (De Midón & Midón, 2014, pág. 522)

El Art.40 ²⁰vigente establece que la conciliación procede se encarga de modificar un puntos importantes en materia de conciliación.

Legitimación: A diferencia de lo establecido en el Art. derogado se encuentran facultados para solicitar la conciliación las partes y el Tribunal de Oficio. Anteriormente, solo era facultad del Tribunal.

Causales de procedencia: La normativa vigente mantiene las mismas causales de procedencia estableciendo que estas son:

- Para rectificar errores materiales en que se hubiese incurrido. (Inc.a)
- Para aumentar los hechos admitidos reduciendo la actividad probatoria. (Inc.b)
- Para procurar un avenimiento parcial o total del litigio. (Inc.c)

²⁰ Art. 40 (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., 1953)- En cualquier estado del proceso, a pedido de parte o de oficio, el Tribunal podrá llamar a conciliación dirigida a: a) Rectificar errores materiales en que se hubiese incurrido; b) Aumentar los hechos admitidos reduciendo la actividad probatoria; c) Procurar un avenimiento parcial o total del litigio. Obtenido el acuerdo entre las partes, se dejara constancia en el acta respectiva. Previa vista al Ministerio Fiscal se resolverá la homologación que producirá los efectos de la cosa juzgada. Para los casos de conciliación parcial, se formará pieza separada para seguir el trámite de ejecución de sentencia."

Oportunidad procesal: La normativa derogada establecía como oportunidad procesal “*las oportunidades previstas en este código*” en cambio, el Art. vigente amplía las oportunidades de presentación ya que establece que puede realizarse “*en cualquier estado del proceso*”. Este cambio resulta muy positivo ya que amplía las oportunidades en las que puede resolverse el conflicto evitando la dilación innecesaria del proceso judicial.

La normativa conserva la participación del Ministerio Fiscal como requisito previo para la homologación, y la conformación de una pieza separada en los casos de conciliación parcial.

3.10 Incidentes: Se denomina incidente a toda cuestión contenciosa que, vinculada directa o indirectamente con el objeto principal del proceso y suscitada durante el curso de éste, deba resolverse con anterioridad a la sentencia o como consecuencia de ella. (De Midón & Midón, 2014, pág. 231)

Al art.41 ²¹del Código Procesal Laboral también le introdujeron pequeñas modificaciones. En ambos artículos se establecen procedimientos similares para la sustanciación de incidentes en el proceso laboral, pero se diferencian en la forma de resolver los incidentes planteados en audiencia y en la flexibilidad en la resolución de los mismos.

3.11 Demanda: La demanda es el acto de inicio del proceso. Constituye su primer acto, y de ella deriva toda la actividad que hasta la finalización de él ha de desarrollarse. Se trata de la expresión genuina del derecho de acción, porque mediante la demanda el actor o el ejecutante pide la prestación del servicio jurisdiccional. (De Midón & Midón, 2014, pág. 249)

El Art. 43 ²²vigente establece con mayor detalle y especificidad cuales son los requisitos necesarios para la interposición de la demanda, entre los que incorpora se destacan el monto

²¹ Art. 41 (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., 1953)- Los incidentes que se promuevan se sustanciarán en la siguiente forma: se correrá traslado a la contraparte por el término de tres (3) días. Se oirá a las partes y se recibirá la prueba que deberá ofrecerse al plantear o contestar el incidente, resolviéndose dentro del término de tres (3) días, o en su defecto a criterio del Tribunal al resolverse en definitiva la causa. Los incidentes que se planteen en audiencia serán resueltos en el mismo acto, salvo que el Tribunal disponga su resolución en la forma establecida precedentemente."

²² Art. 43- "Demanda (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., 1953). La demanda se interpondrá por escrito, acompañada de tantas copias como personas sean las demandadas y contendrá:

a) El nombre, domicilio real, legal, domicilio procesal electrónico, edad, estado civil y profesión u oficio del demandante, documento de identidad y número de identificación tributaria, si lo conociere;

b) El nombre y domicilio del demandado, Documento Nacional de Identidad y número de identificación tributaria,

si lo conociere;

c) El objeto de la acción, designando en forma clara, sucinta y separada los hechos y el derecho en que se funda;

d) El monto discriminado de lo reclamado. Cuando no fuere posible precisarlo, podrá diferirse su cálculo a la prueba pericial o a la estimación judicial. En tal caso, deberán indicarse los rubros que componen la demanda y

discriminado de lo reclamado y el certificado expedido por el conciliador interviniente de la Oficina de Conciliación Laboral, donde conste la inexistencia de acuerdo en la instancia conciliatoria.

3.12 Contestación de la demanda: La contestación de la demanda puede ser analizada desde dos puntos de vista.

“En sentido amplio, por contestar a la demanda se entiende cualquier respuesta que el demandado formule frente a la demanda. Puede contener un allanamiento o bien una oposición a la demanda, total o parciales. En sentido estricto, la contestación a la demanda es un acto de oposición a la acción, a la pretensión, o a ambas, cuyo contenido puede consistir en la mera negación de los hechos afirmados en la demanda o de la consecuencia jurídica extraída de ellos por el demandante, así como en la alegación de todas las excepciones y defensas que el demandado tuviera y no correspondiese deducir mediante un acto previo.” (De Midón & Midón, 2014, pág. 275)

La novedad que surge del nuevo Art.46²³ es que incorpora de manera expresa la obligación que tiene el juez de imponer sanciones en caso de negativa injustificada de la autenticidad de documentos o la recepción de correspondencia.

3.13 Excepciones previas: Nuestro derecho positivo, el legislador estimó que entre los medios defensivos que tiene el demandado es conveniente que algunos sean resueltos con carácter previo, a fin de evitar un innecesario dispendio jurisdiccional. De allí que en el Código Procesal encontremos enunciadas como “excepciones previas” aquellas excepciones que ya han de ser decididas en la primera etapa del proceso, mediante una resolución de previo y especial pronunciamiento. (De Midón & Midón, 2014, pág. 265)

las pautas necesarias para liquidarlos expuestos de modo tal que el demandado pueda cuestionar o aceptar concretamente dichos extremos.

e) El ofrecimiento de los medios de prueba, acompañando los documentos que obran en su poder e individualizando los que no pueda presentar, mencionando su contenido y lugar en que se encuentren;

f) Certificado expedido por el conciliador interviniente de la Oficina de Conciliación Laboral, donde conste la inexistencia de acuerdo en la instancia conciliatoria."

²³ Art.46- Contestación. La contestación contendrá, en lo aplicable, los requisitos exigidos para la demanda debiendo en dicha oportunidad oponerse todas las defensas y excepciones que tuviere el demandado, pudiendo deducir reconvencción, siempre que ésta sea conexa con la acción principal.

La negativa injustificada de la autenticidad de documentos atribuidos o de la recepción de correspondencia será juzgada como abusiva y el Juez deberá aplicar con especial rigor, las sanciones previstas por la legislación de fondo (artículo 275 Ley de Contrato de Trabajo) para los supuestos de conducta procesal temeraria y dilatoria. En las controversias relativas a accidentes de trabajo y a enfermedades profesionales, no procederá la reconvencción."

El Art.49 establece: *“En caso de haberse ofrecido prueba que deba producirse, vencido el plazo indicado en el segundo apartado del artículo 47, se suspenderá el proceso y se procederá a su sustanciación, pronunciándose sobre la admisión de la prueba de las excepciones y ordenando su producción en un plazo de cinco (5) días. Producida la prueba se dará vista al Ministerio Público Fiscal. Evacuada la vista o vencido el plazo para ello, se reanudará el proceso.*

Todas las excepciones previas serán resueltas en la audiencia inicial, dejándose constancia.”
(Código Procesal Laboral. Ley 2.144., 1953)

El artículo derogado se diferencia del vigente ya que el primero establecía un procedimiento diferente para resolver las excepciones previas, en donde se incluía la posibilidad de fijar una audiencia para recibir prueba adicional, en cambio la normativa vigente determina de manera expresa que se resolverán en la audiencia inicial y se debe dejar constancia.

3.14 Audiencia inicial: El Art.51 se encarga de regular la audiencia inicial, la nueva redacción del Art. resulta mucho más detallada que la del Art. derogado quien solo establecía que vencidos los plazos del Art.47 o 49 el tribunal:

“1) Se pronunciará sobre la admisión de la prueba, señalando en cada caso las diligencias necesarias para su recepción;

2) fijara audiencia para conciliación con un intervalo no mayor de treinta (30) días;

3) emplazara a las partes a concurrir personalmente o por medio de apoderado con autorización expresa para conciliar o transar.”

En cambio, el Art. vigente establece diferentes puntos a analizar:

I. Período Probatorio y Audiencia Inicial:

Suficiencia Probatoria: La norma establece que en caso que el tribunal considere que las constancias en el expediente son suficientes para ponerle fin al litigio o si la cuestión es de puro derecho, puede dictar un auto al respecto, el cual será recurrible mediante un recurso de reposición con efecto suspensivo, así la resolución judicial podrá ser impugnada y suspendida hasta que el recurso sea resuelto.

Acumulación de pretensiones: Si se produce la acumulación objetiva de pretensiones escindibles y existe acuerdo entre partes, es facultad del juez resolver parcialmente el proceso sobre ellas, y esta resolución será ejecutoria.

II. Audiencia Inicial:

Convocatoria a audiencia: Si se presentan hechos contradictorios o no hay conformidad entre las partes (aun sin solicitud de estas) el tribunal fijará una audiencia inicial en un plazo no mayor de veinte días después de vencido el plazo establecido en los Art.47 o 49. La convocatoria debe ser notificada por medios electrónicos y por cédula al domicilio real

III. Comparecencia a la Audiencia Inicial:

Comparecencia de las partes: Se establece como regla general que las partes deben comparecer personalmente a la audiencia inicial, no obstante, se las autoriza a que sean representadas por sus abogados o representantes legales, pero se establece como requisito fundamental que estos cuenten con las instrucciones suficientes para el desarrollo de la audiencia.

IV. Incomparecencia:

Consecuencias surgidas por la incomparecencia: Si una parte no comparece sin alegar justa causa la audiencia no se suspenderá y continúa con la presencia de las partes presentes. El tribunal ordenará la producción de la prueba de la parte que si asistió y fijará una fecha para la audiencia de vista de causa.

Notificación de decisiones: Las partes son notificadas personalmente a través del acta de audiencia.

Archivo de las actuaciones: Si ambas partes no comparecen, se ordena el archivo de las actuaciones, se debe notificar este acto procesal en el domicilio real de las partes.

V. Contenido de la Audiencia Inicial:

Conducción de la audiencia: Será dirigida por uno de los jueces de sala, quien la conducirá hasta la vista de causa bajo pena de nulidad.

Actividades en la audiencia: Durante la audiencia inicial se desarrollan diversas actividades, como la invitación a la conciliación, la corrección de errores en los escritos iniciales, la resolución de excepciones, la fijación de los hechos objeto del proceso, la admisibilidad de pruebas, la designación de peritos y la fijación de plazos para la producción de pruebas, etc

3.15 Peritos: La pericial, pues, es un medio de prueba indirecto, en tanto el juez no accede al material de conocimiento si no a través del perito, e histórico, ya que se configura como representativo con relación a aquel material. (De Midón & Midón, 2014)

El actual Art. 63²⁴ se encarga de realizar una redacción más amplia y precisa respecto de la designación de peritos y cobro de honorarios.

Causales de procedencia: Procede ante la existencia “de hechos controvertidos que requirieran conocimientos especiales”.

Legitimación: Pueden ser designados de oficio o a solicitud de parte.

Cantidad a designar: Se designarán de 1 a peritos

Forma de designación: En el caso de que proceda a solicitud de parte “la designación se efectuará mediante propuesta de parte en la audiencia establecida en el artículo 51” caso contrario será por sorteo de acuerdo a la lista realizada por la Suprema Corte de Justicia de Mendoza.

Honorarios de peritos: El tribunal se encarga de su regulación siguiendo como parámetro la labor técnica realizada en el pleito y su relevancia; calidad y extensión. No obstante, los honorarios deben ser justos debido al carácter alimentario que poseen. Estos honorarios serán

²⁴ Art. 63 (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., 1953)- "Si la apreciación de los hechos controvertidos requiriere conocimientos especiales el Tribunal teniendo en cuenta la complejidad de las cuestiones, nombrará uno o más técnicos o peritos. Serán designados de oficio o a pedido de parte y su número, de acuerdo a criterio del Tribunal variará de uno (1) a tres (3), por cada cuestión sometida a decisión judicial. La designación se efectuará mediante propuesta de parte en la audiencia establecida en el artículo 51 inc. V ap. e), o sorteo público entre los profesionales con título habilitante de una lista de inscriptos, que confeccionará la Suprema Corte de Justicia de Mendoza. No existiendo integrantes de alguna especialidad necesaria, deberá designarse personas con título habilitante o idónea en la materia. Cuando se estime conveniente, podrá confiarse la realización de peritaje a técnicos forenses o de la administración pública. Los honorarios de los peritos que intervengan en las controversias judiciales, no estarán vinculados a la cuantía del respectivo juicio, ni al porcentaje de incapacidad que se dictamine en caso de pericia médica. Su regulación responderá exclusivamente a la apreciación judicial de la labor técnica realizada en el pleito y su relevancia; calidad y extensión en lo concreto y deberá fijarse en un monto que asegure una adecuada retribución al perito. Por cada pericia, se fijará un monto de medio (1/2) JUS, el que se abonará con el fondo que al efecto se crea, dentro de los cinco (5) días de firme la pericia. Dicho monto podrá incrementarse en medio (1/2) JUS, si a criterio del Tribunal la pericia tuvo una incidencia determinante para la resolución de la causa o por su complejidad, cuando así lo solicite el perito. En caso de finalizar el proceso por transacción, avenimiento y conciliación, sin que el perito haya presentado la pericia encargada, se le regulará un veinteavo (1/20) de JUS. Créase el Fondo de Financiamiento de Honorarios de Peritos, cuya reglamentación deberá establecer el Poder Ejecutivo. Créase el Cuerpo Interdisciplinario Oficial de Peritos del Fuero Laboral, conformado por 5 (cinco) profesionales, como órgano desconcentrado, dependiente de la Suprema Corte de Justicia, quienes serán designados por concurso público. El Poder Judicial reglamentará su funcionamiento y designación. Dicho Cuerpo, tendrá a su cargo la supervisión de la lista de Peritos y auditará a pedido del Tribunal, los dictámenes periciales, adoptando un criterio uniforme para salvaguardar los derechos del trabajador

abonados a través del Fondo de Financiamiento de Honorarios de Peritos (creado por la normativa.

3.16 Informativa: La prueba de informe es el medio a través del cual se aportan datos al proceso que, relacionados con los hechos controvertidos, resultan de la documentación, archivo o registros contables de la persona o entidad informante. (De Midón & Midón, 2014, pág. 381)

Explican De Midón & Midón (2014) que esta prueba se caracteriza por:

- No sirve para introducir documentos al juicio, sino para que quien posee esos documentos suministre el dato que se le pide de ellos.
- El informante emite una declaración de conocimiento basada exclusivamente en las constancias que se encuentran en su archivo o registro
- La obtención de datos que no constan en documentación, archivos o registro alguno, es absolutamente ajena al objeto del medio probatorio.
- El juez valora directamente el informe, sin intervención de experto alguno.

La nueva normativa modifica el Art.66²⁵ el cual puntualmente se encarga de establecer que le corresponde a los profesionales recabar directamente de las oficinas públicas y organismos oficiales los informes, a diferencia del Art. anterior que expresaba que correspondía realizar la petición de informes solamente a las autoridades administrativas.

Otra diferencia es que el Art. vigente establece de manera expresa un plazo de diez días hábiles para otorgar los informes, en el Art. derogado no se establecían plazos.

Finalmente, el Art. vigente incorpora la posibilidad de utilizar cualquier medio idóneo de comunicación para la realización de las diligencias, lo que demuestra una adaptación a los avances tecnológicos y la simplificación de los procesos, de esta manera se pretende agilizar el proceso.

3.17 Acta de Audiencia: El acta, en el cual se deja constancia de lo ocurrido y de lo expresado en una audiencia, constituye el elemento formal indispensable para la validez de la diligencia.

²⁵ Art. 66- "Informativa - Requerimiento. Los profesionales recabarán directamente de las oficinas públicas y organismos oficiales, informes y antecedentes. Asimismo podrán suscribir los oficios referidos a la prueba informativa, cuando hubiesen sido ordenados en el expediente. Cuando se decrete la remisión de oficios, el Juez o Tribunal podrá recurrir a cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos que permita la pronta práctica de las diligencias. Los informes deberán ser evacuados en el término de diez (10) días hábiles, salvo que el Tribunal hubiere fijado un plazo distinto.

Su ausencia importa más que la nulidad de la audiencia su inexistencia. (De Midón & Midón, 2014, pág. 229)

El Art.75²⁶ vigente se encarga de ampliar y modernizar el procedimiento para registrar la audiencia de vista de la causa en comparación con el artículo derogado que no regulaba este procedimiento.

El objetivo de registrar la audiencia de vista de causa consiste en garantizar la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Dentro de los medios mencionados por la normativa se destacan la reproducción fonográfica, audiovisual, electrónica, digital, sin embargo, estos no son excluyentes. Se establece un plazo de 6 meses para su reserva.

A diferencia del art. derogado que establece que el acta debe ser realizada por el secretario, en el vigente puede ser realizado por cualquier funcionario.

3.18 Sentencia: Las sentencias definitivas son las que ponen fin al pleito emitiendo juicio sobre las cuestiones que constituyen el objeto principal de la causa. (De Midón & Midón, 2014, pág. 495)

El nuevo Art.76²⁷ conserva la misma estructura que el Art. derogado en lo referido a la redacción de la sentencia, estableciendo que debe ser dictada por escrito y debe incluir el lugar

²⁶ Art. 75- Registro. Todo lo actuado en la vista de la causa deberá ser registrado por cualquier medio apto para producir fe y que permita garantizar la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Se considerarán válidos para estos efectos la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual, electrónica, digital o cualquier otro medio técnico que se establezca en el futuro y que permitan su adecuada recepción, registro y control. Finalizada la audiencia se individualizará el medio de reproducción utilizado en que la audiencia haya sido registrada con etiquetas que contengan número de expediente y carátula de los autos de que se trate y que suscribirán el Secretario de audiencia y uno de los miembros del Tribunal. En ese mismo acto, a pedido de la parte que lo solicitare y con cargo a ella, podrá el Secretario expedir copia que entregará inmediatamente sea obtenida, con la misma forma de individualización. El Funcionario encargado de la audiencia levantará acta de lo sustancial consignando el nombre de los comparecientes, de los peritos, testigos, y de sus circunstancias personales. En igual forma se procederá respecto de las demás pruebas, dejándose constancia, en caso de existir, del pedido de copias de la versión técnica y de su entrega.

Podrá consignarse además alguna circunstancia especial, a pedido de parte, siempre que el Tribunal lo considerare pertinente. Los medios de reproducción utilizados deberán reservarse en Secretaría del Tribunal durante seis (6) meses posteriores a la Audiencia de vista de la causa, siendo posible su consulta y escucha por parte de los Jueces de la Cámara y las partes a su solicitud. En caso de plantearse alguno de los recursos extraordinarios autorizados por este Código, tales medios deberán ser remitidos con el expediente original inmediatamente a fin de evitar su inutilización ó nueva utilización.

²⁷ Art. 76- "La sentencia se dictará por escrito y contendrá la indicación del lugar en que se dicta, el nombre de las partes y de los representantes en su caso, las cuestiones litigiosas en términos claros, los fundamentos del fallo y la decisión expresa, positiva y precisa con arreglo a las acciones deducidas, que será firmada por los Jueces. La parte condenada en costas deberá abonar la cantidad de un (1) JUS por cada perito que efectivamente haya producido su informe pericial, cuyo producido será destinado para el Fondo de Financiamiento de Honorarios de Peritos.

En los demás aspectos ajustará su contenido a lo regulado por el Código Procesal Civil, Comercial y Tributario de Mendoza. En especial la sentencia deberá contener un pronunciamiento expreso sobre el monto de los rubros que procedan o su rechazo total o parcial, con la liquidación íntegra y detallada de capital, intereses, costas y

en que se dicta, nombre de las partes y de sus representantes, las cuestiones litigiosas en términos claros, fundamentos del fallo y la decisión expresa, positiva y precisa.

Además, se debe precisar cuál es el monto de los rubros que procedan o su rechazo total o parcial, con la liquidación íntegra y detallada de capital, intereses, costas y regulación de honorarios.

El objetivo de este contenido es que el demandado puede tomar conocimiento con exactitud sobre cuál es la suma numérica que debe abonar para dar cumplimiento a la sentencia en el plazo que se fije.

No obstante, la normativa aclara que *“Por excepción, cuando la complejidad de su determinación requiera cálculos de difícil realización, o la aplicación de técnicas ajenas al conocimiento del Tribunal, éste, por decisión fundada, podrá postergar el cálculo de los intereses y las regulaciones de los honorarios profesionales y demás costas, pero, debiendo quedar determinada en la sentencia las bases precisas que se deberán tener en cuenta al efecto.”* (Código Procesal Laboral. Ley 2.144., 1953)

Esta excepción permite al tribunal la flexibilidad al tribunal para manejar situaciones complejas de una manera justa y equitativa.

Además, la normativa impone a la parte condenada en costas que abone un (1) JUS por cada perito que efectivamente haya producido su informe pericial, este monto será destinado al Fondo de Financiamiento de Honorarios de Peritos

3.19 Pago Directo: El nuevo Art.81²⁸ se encarga de establecer la nueva modalidad del pago directo. Si bien el Art. mantiene la vigencia de realizar los pagos por capital e intereses en el juicio, directamente al acreedor o mediante depósito judicial, se produce una modificación en el lugar en donde debe realizarse la consignación, debiendo realizarse en el Banco de la Nación

regulación de honorarios. Todo ello a fin de que el demandado conozca exactamente cuál es la suma numérica que debe abonar para dar cumplimiento íntegro a la sentencia en el plazo que se le fije. Por excepción, cuando la complejidad de su determinación requiera cálculos de difícil realización, o la aplicación de técnicas ajenas al conocimiento del Tribunal, éste, por decisión fundada, podrá postergar el cálculo de los intereses y las regulaciones de los honorarios profesionales y demás costas, pero, debiendo quedar determinada en la sentencia las bases precisas que se deberán tener en cuenta al efecto.”

²⁸ Art. 81- "Todos los pagos por capital e intereses deberán hacerse en el juicio por ante el Tribunal de manera directa al acreedor o mediante depósito judicial. La consignación deberá efectuarse en el Banco de la Nación Argentina o el Banco que en el futuro se determine, a la orden del Tribunal que hubiere intervenido con mención de los autos y con destino al trabajador interesado. El Presidente girará la orden de pago a nombre del interesado aunque su representante esté autorizado para percibir."

Argentina o en el banco que se determine en el futuro. El Art. derogado establecía que debía realizarse en el Banco de Mendoza.

3.20 Apelación: La apelación es el recurso que permite que un tribunal superior al que dictó la sentencia recurrida la revise, pudiendo confirmarla o modificarla, total o parcialmente. (De Midón & Midón, 2014, pág. 598)

El nuevo Art.84²⁹ establece los nuevos supuestos por los que resulta procedente la interposición de este recurso (procediendo solamente ante las resoluciones del juez de paz en el Art. derogado). Estos se encuentran en el Art.1 inc.II el cual establece que:

“II- En grado de apelación entenderán:

a) En los reclamos que correspondan a trabajadores de casas particulares.

b) En caso que exista vicios relativos del consentimiento, cuando la parte trabajadora alegue que actuó sin discernimiento, intención ni libertad, en acuerdos suscritos en sede administrativa en forma espontánea, o mediante el procedimiento de Ley Provincial N° 8.990;

Los acuerdos espontáneos deberán celebrarse sin excepción ante la autoridad administrativa y seguir el trámite allí dispuesto. En aquellos casos que correspondiere, deberá aplicarse el procedimiento previsto en la Ley Provincial N° 8.990.” (Código Procesal Laboral. Ley 2.144.)

El mencionado Art. sigue manteniendo la competencia del Tribunal del Trabajo, además para su interposición establece un plazo de diez días de notificadas las resoluciones dictadas por autoridad administrativa laboral (a diferencia de lo que ocurría en el Art. derogado que otorgaba un plazo de 5 días.)

Además, la normativa establece un plazo específico para casos de apelación cuando procedan vicios relativos del consentimiento, que comienza a contar desde que cesó la violencia o desde que el error o el dolo se conocieron o pudieron ser conocidos.

3.21 Juicio ejecutivo: El nuevo Art.86³⁰ no ha realizado grandes modificaciones, sin embargo establece que el procedimiento se regirá por el Código Procesal Civil, Comercial y Tributario.

²⁹ Art. 84- "En los casos del artículo 1, inciso II, de la presente Ley, podrá apelarse ante el Tribunal del Trabajo de la respectiva Jurisdicción dentro de los diez (10) días de notificada las resoluciones dictadas por autoridad administrativa laboral y con los efectos establecidos por las Leyes respectivas. En el caso de la apelación por existencia de vicios relativos del consentimiento, el plazo comenzará a contar desde que cesó la violencia o desde que el error o el dolo se conocieron o pudieron ser conocidos.

³⁰ Art. 86- "Trámite. Remisión. En los casos en que se promoviera por los empleadores juicios de desalojos de la vivienda o parcelas de tierra concedidas al trabajador en virtud o como accesorio de un contrato de trabajo, serán

El nuevo Art.88³¹ no hace alusión al término juicio ejecutivo como se refería el código anterior, sino al término proceso monitorio.

Conceptualmente, los procesos monitorios pertenecen a los procesos especiales simplificados que tienen por 1) objetivo el otorgamiento de un título ejecutivo judicial (sentencia) en forma rápida, económica y con escasa participación del órgano jurisdiccional; 2) mediante una previa intimación de pago judicial (aviso de pago y/o requerimiento de pago/requerimiento monitorio) 3); contra la cual el requerido no ofrece oposición oportuna y suficiente (técnica del *secundum eventum contradictionis*); 4) solo en caso de oposición el requirente insta u ordena el juez el proceso contradictorio declarativo posterior. (Pérez Ragone, 2019, pág. 290)

Este Art. además de mantener como supuesto de procedencia el de los empleadores deudores de sumas de dinero, sino que también incorpora supuestos especiales como A) El despido directo sin expresión de causa. B) La muerte del trabajador o empleador. C) Por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo, respecto de la indemnización del Art. 247 Ley de Contrato de Trabajo.

Además el Art.89 agrega que: *“En los procesos que tengan por objeto la restitución de cuota sindical, se aplicarán las reglas del proceso monitorio contenidas en el Libro Tercero Título I del Código Procesal Civil, Comercial y Tributario de Mendoza. En ningún caso procederá el recurso de apelación.”*

El Art. vigente derogó uno de los supuestos de procedencia, este era los procesos que tengan por objeto créditos por aportes y contribuciones a las obras sociales.

de aplicación en la tramitación de estos juicios las disposiciones referentes al desalojo contenidas en el Código Procesal Civil, Comercial y Tributario, en cuanto fuere compatible.”

³¹ Art. 88- Corresponde proceso monitorio contra los empleadores deudores de sumas de dinero y que consten en instrumento público o privado que traigan aparejada ejecución. I - Procedencia. Principio general. Procederá el trámite establecido en éste Capítulo cuando el trabajador, demande el pago de una suma de dinero líquida o que pueda liquidarse a través de cálculos simples, invoque pretensiones que tornen innecesario el debate causal o de derecho en torno a la procedencia del crédito y lo haga con respaldo documental que otorgue fuerte probabilidad de ser ciertas las circunstancias de hecho de las que dependa la existencia y cuantificación del crédito.

II- Supuestos especiales de procedencia. De manera enunciativa, procederá en los siguientes casos: a) Despido directo sin expresión de causa. b) Por muerte del trabajador o empleador. c) Por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo, respecto de la indemnización del Art. 247 Ley de Contrato de Trabajo. Esto sin perjuicio del derecho del trabajador de reclamar la diferencia indemnizatoria por el procedimiento ordinario.

III- Pago de salarios vencidos y rubros de pago obligatorios. En todo caso deberá proceder en la forma prescripta por el Código Procesal Civil, Comercial y Tributario de Mendoza, Libro Tercero, Título I. Las cuestiones puramente aritméticas relativas a la cuantificación del crédito no autorizan a oponerse y serán diferidas a la etapa de liquidación, sin perjuicio de la facultad judicial de convocar a una audiencia conciliatoria.

IV- Sanciones. La negativa injustificada de la autenticidad de documentos o del envío o recepción de correspondencia, será juzgada como conducta abusiva y maliciosa y el Juez deberá condenar al demandado a pagar un interés del doble del máximo que dispone el Art. 275 de la Ley de Contrato de Trabajo.

3.22 Apremio: La palabra apremio que adjetiva el epígrafe nos da la idea de constreñir, apretar, oprimir; lo que se emparenta con la naturaleza expedita y de ejecución con que el Estado persigue la realización de los bienes del administrado para la satisfacción de una obligación tributaria. El actual Art.90³² no presenta mayores modificaciones, solamente modifica la normativa aplicable, estableciendo que corresponde aplicar el Código Fiscal de Mendoza. (De Midón & Midón, 2014, pág. 782)

3.22 Insolvencia Patronal: El nuevo Art.103 ³³ no presenta mayores modificaciones, se encarga de establecer que las prestaciones establecidas estarán a cargo del Fondo de Garantía de la Ley de Riesgos del Trabajo, el Art. derogado se lo encargaba a la Caja de Garantía.

3.23 Amparo Sindical: El nuevo Código Procesal Laboral incorpora la regulación del amparo sindical estableciendo que:

Art. 107- En las acciones de amparo, tutela sindical y/u otros derechos sindicales protegidos por la Ley sindical, la Cámara ordenará que comparezcan las partes a una audiencia de conciliación, que se fijará dentro del plazo de diez (10) días para que, previo oír la demanda, intenten conciliar el litigio o en su caso se proceda a contestarla. La demanda y la contestación deberán reunir los requisitos establecidos por éste Código. En la notificación de la audiencia se debe acompañar el traslado completo de la demanda.” (Código Procesal Laboral. Ley 2.144.)

Art. 107 bis)-En la misma audiencia, en caso de no producirse la conciliación y agregada la contestación de la demanda, el Tribunal se pronunciará sobre la admisión de las pruebas, señalando en cada caso las diligencias necesarias para su recepción y los plazos de producción. También fijará dentro de los treinta (30) días audiencia de vista de la causa, estando cada parte obligada a producir toda la prueba por ella ofrecida, bajo apercibimiento de caducidad, excepto aquellas que deban recepcionarse en dicha audiencia. El Tribunal,

³² Art. 90- "Las multas aplicadas por violación a las leyes del trabajo se harán efectivas por el procedimiento de apremio establecido en el Código Fiscal de Mendoza."

³³ Art. 103- Producida la sentencia condenatoria, a los efectos del pago de las prestaciones establecidas a cargo del Fondo de Garantía de la Ley de Riesgos del Trabajo, el trabajador víctima de un accidente de trabajo o sus causahabientes, podrán petitionar la declaración de insolvencia, a cuyo efecto deberán ofrecer la prueba pertinente y acreditar haber dado cumplimiento a lo dispuesto por la normativa de aplicación. Previa vista al Ministerio Público por tres (3) días, el Juez resolverá dentro del término de diez (10) días.

luego de formulados los alegatos, dictará sentencia en el plazo establecido por éste Código."
(Código Procesal Laboral. Ley 2.144.)

La nueva normativa establece el procedimiento para las acciones relacionadas con los derechos sindicales, cuando estos derechos son el objeto del proceso la normativa establece que la Cámara ordenará una audiencia de conciliación entre las partes dentro de un plazo de diez días desde la presentación de la demanda, sino se logra arribar a un acuerdo, se establece que se procederá a la contestación de la demanda.

El Art.107 bis se encarga de ampliar y detallar las etapas subsiguientes del proceso, estableciendo que en caso de que se produzca la contestación de la demanda el tribunal debe decidir sobre la admisión de las pruebas. Además, debe realizar las diligencias necesarias para la recepción de las pruebas y los plazos para su producción.

También establece que se fijará una audiencia de vista de la causa dentro de los treinta días siguientes, donde las partes deberán presentar todas las pruebas ofrecidas, bajo pena de caducidad, exceptuándose aquellas que deban ser recibidas en esa audiencia. Una vez formulados los alegatos, el tribunal dictará sentencia dentro del plazo establecido por el código.

Quien suscribe interpreta, que esta nueva normativa es otra manera que intenta agilizar los plazos del proceso laboral, en este caso en lo relacionado a los derechos sindicales. A través de la audiencia de conciliación se busca fomentar la resolución extrajudicial de conflictos y, en caso de no lograrse, se procederá con la contestación de la demanda y la continuación del proceso judicial.

3.24 Fallos plenarios: El último Art. incorporado es el Art.108 bis el cual establece: *“Cuando los Presidentes de las Cámaras de oficio o a petición de parte, entiendan que, en algún punto de debate es conveniente fijar la interpretación de la ley o de la doctrina aplicable o cuando existan sentencias contradictorias sobre el mismo tema o cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en los fallos de los Tribunales y no exista jurisprudencia plenaria de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia o decisión de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, con el objeto de unificar la Jurisprudencia, antes de la realización de la audiencia de vista de causa, podrá convocar a reunión plenaria a las Cámaras del Fuero Laboral, conforme al siguiente procedimiento:*

a) Será Cámara iniciadora aquella ante quien se plantee la cuestión o resuelva iniciarla de oficio. Ella convocará a los Presidentes de las otras Cámaras para que, en un plazo no mayor de cinco (5) días, se reúnan con el fin de determinar si la cuestión planteada es susceptible de provocar sentencias contradictorias. En su caso fijarán mediante resolución las cuestiones a debatir;

b) La resolución por la que se determinen las cuestiones de debatir será notificada al Fiscal de Cámara a los fines de emitir dictamen el que deberá ser evacuado en el término de cinco (5) días. La resolución y el dictamen fiscal se notificará al resto de los Jueces del Fuero, debiendo éstos últimos emitir su voto obligatoriamente, y en el plazo común de veinte (20) días hábiles. En la reunión establecida en el inc. d) podrá establecerse otro sistema de votación a los fines de asegurar el debido debate;

c) El resultado de los votos se remitirá a la Cámara iniciadora, cuyo Presidente hará el cómputo, debiéndose considerar adoptada la decisión por simple mayoría considerando los votos efectivamente emitidos de las cuatro (4) Circunscripciones. Los votos y la resolución en copia autenticada, se remitirán a todas las Cámaras y a la Fiscalía de Cámara;

d) En caso de haber sido necesario suspender el procedimiento, éste se reanudará automáticamente luego de haberse dictado la resolución agregándose copia de lo resuelto;

e) La doctrina sentada en Tribunal Plenario será obligatoria para cada Tribunal, mientras no sea modificada por otro acuerdo plenario, o exista pronunciamiento de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia o de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que la deje sin efecto, sin perjuicio de que los Jueces dejen a salvo su opinión personal." (Código Procesal Laboral. Ley 2.144.)

El principal objetivo de la norma es establecer la interpretación de la ley o de la doctrina aplicable en casos en los que existan puntos de debate, sentencias contradictorias sobre el mismo tema o distintas interpretaciones sostenidas en los fallos de los tribunales. A través de este mecanismo se busca unificar la jurisprudencia para garantizar la coherencia en la interpretación y aplicación del derecho laboral.

4. Ventajas de las reformas: Es evidente que las nuevas reformas han beneficiado los procesos laborales en la provincia de Mendoza. De acuerdo a un informe realizado por el Poder Judicial de Mendoza (2019) se observan grandes beneficios.

Se informa que en el año 2017 ingresaron 19.675 nuevas causas al fuero laboral, mientras que en el año 2018 este número bajó a 9.388, a raíz de la intervención de la Oficina de Conciliación Laboral.

Posteriormente a la implementación de la Oficina de Conciliación Laboral, otro supuesto que influyó en estos números es la implementación de la oralidad en el proceso provocando que este transcurra en el lapso de 5 meses encontrando un claro paralelismo a la reforma

A esto se le suma que, con la implementación de la oralidad, las causas que antes duraban entre 3 y 4 años, hoy demoran menos de 5 meses.

Esta tendencia continuó durante el año 2019.

En este informe el Ministro de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza, Dalmiro Garay expresó que: *“La reducción en los plazos de duración de los procesos y la baja en la litigiosidad laboral ha provocado una mejora en la tasa de resolución de causas, siendo esta del 141%, es decir, se resuelven más causas de las que ingresan en un periodo de un año, lo que muestra que los magistrados laborales se están abocando a la solución de causas pasadas”*.

5. Nuevas medidas de acción: El compromiso de aminorar los plazos dentro del proceso laboral en la provincia de Mendoza no solamente quedó plasmado dentro de las reformas legislativas.

Así, de acuerdo a un informe realizado por el Poder Judicial de Mendoza (2019) se realizó a una capacitación a los jueces en materia de “Litigación, Teoría del caso y Buenas Prácticas de Oralidad”.

Dentro de los temas abordados se destacan la realización de la audiencia inicial, los aspectos relacionados con la actuación y rol del juez dentro de un proceso oral y la admisión e incorporación temprana de prueba.

Este sistema generará mayor confianza en la justicia y mayor proximidad a las partes.

Posteriormente, en el año 2023 se realizó una nueva capacitación.

6. La influencia de CONCILIACION: En el año 2023 llegó al poder judicial mendocino la aplicación de la Inteligencia Artificial. Así, nace CONCILIA una herramienta de desarrollo propio de la Suprema Corte de Justicia que tiene como objetivo suscribir de forma simple, segura y ágil acuerdos en expedientes ordinarios adversariales.

Se explica en un informe realizado por el Poder Judicial de Mendoza (2023) que *“Conciliación lo que hace es abreviar y ahorrar bastante tiempo en el sentido le presenta al operador interno una propuesta de homologación a partir del convenio que presentan las partes a través de esta herramienta, a la vez achica el margen de error, porque con los mismos datos del convenio se hace la homologación”*.

Se lanzó una prueba piloto que se aplicó en la primera circunscripción judicial.

Para acceder a la utilización de esta herramienta, el profesional debe ingresar al sistema con su usuario y clave de la MeeD (Mesa de Entradas de Escritos Digitales), debe elegir el tipo de convenio que pretende presentar, para luego cargar los datos que se piden, estos deben ser confirmados e inmediatamente el sistema envía a las partes y a sus letrados el escrito para ser ratificado mediante una firma electrónica. Cualquier de las dos partes puede iniciar este trámite.

Además, los profesionales han recibido capacitaciones para su utilización.

7. Pioneros en procedimientos médicos: Como última de las reformas establecidas, en el año 2023, la justicia mendocina conformó el Cuerpo Médico Oficial de Peritos, este no es un hecho que se realizó de manera aislada, sino que de acuerdo de lo que surge del informe del (Poder Judicial de Mendoza (2019) en el año 2019 la SCJM firmó un convenio con la Superintendencia de Riesgos de Trabajo de la Nación con el objetivo de crear el Cuerpo Auxiliar Interdisciplinario Oficial de Peritos del Fuero Laboral y de un Fondo de Financiamiento de Honorarios de Peritos (tal como lo establece la nueva normativa).

El objetivo de este convenio es que las pericias se practiquen en el tiempo oportuno.

En ese informe, el presidente de la SCJM, Dr. Jorge Nanclares, remarcó durante la firma del convenio que *“es un paso importante para un justicia rápida, transparente y efectiva, consustanciada con las políticas que lleva adelante el Ministerio de Justicia de la Nación.”*

CONCLUSIÓN

Al comenzar el presente análisis se estableció que es deber fundamental del juez administrar justicia para los justiciables, lo que no solo indica que las resoluciones judiciales se argumenten en base a hechos y derechos, sino que sean dictadas en tiempo oportuno.

Es dable destacar que el derecho que llega tarde no puede ser considerado justo y es bajo esta premisa que el derecho al plazo razonable comenzó a tener protección internacional y local, en concordancia con el cuerpo legal vigente existen para la Argentina recomendaciones por parte de la Corte Interamericana de Derechos Humanos indicando el cumplimiento de los art. 8.1 y 25.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Desde el año 1952 que se dictó el Código Procesal Laboral de Mendoza la normativa fue objeto de múltiples modificaciones con la finalidad de agilizar los tiempos del proceso, sin embargo, el auge del cambio en el paradigma se produjo en el año 2018.

El mayor problema con el que se enfrentaba la justicia mendocina es el de la duración de los procesos judiciales, los cuales se resolvían en un promedio de 4 años o incluso más.

Así, en el año 2018 se comienza a poner mayor enfoque en la utilización de medios alternativos para la solución de conflictos, el cual se ha convertido en una de las tácticas claves de los sistemas procesales para acelerar los plazos y arribar a un acuerdo que satisfaga a las partes en el menor tiempo posible.

Así, el dictado de la ley N°8990 trajo consigo la creación de la Oficina de Conciliación Laboral la cual marcó un antes y un después en la resolución de conflictos de índole laboral, el conciliador se encargará de facilitar la comunicación entre ambas partes para llegar a un acuerdo mutuamente beneficioso.

Desde la creación de la norma se observan grandes avances en materia de agilización de tiempos procesales, de ser considerada una de las provincias con más causas judiciales a partir del año 2018 con la intervención de la O.C.L se han resuelto numerosas causas que han sido denunciadas, teniendo al año 2023 una tasa de conversión del 62% en toda la provincia, lo que permite analizar que se resuelven de manera favorable más de la mitad de las causas denunciadas sin la necesidad de iniciar un proceso judicial para que se resuelva el conflicto.

No obstante, los esfuerzos de la Justicia no solo están basados en regulaciones normativas, sino que también se observa la influencia de la utilización de las TIC's (Tecnologías de la Información y la Comunicación) entre ellas la incorporación de la notificación de domicilio legal electrónico o informático a través del dictado de la ley N° 7195 en el 2004, posteriormente la creación de **Expres** (Expediente Previamente solicitado), la App que permite que los abogados del fuero laboral pidan turno para ir a los tribunales y en mesa de entrada tengan

preparados los expedientes que requieran y más recientemente la creación de **CONCILIACION**

que permite suscribir de forma simple, segura y ágil acuerdos en expedientes ordinarios adversariales.

El dictado de la ley N°9109 que reformó y amplió el contenido del Código Procesal Laboral de Mendoza -hasta el momento- finalizó y completo un proceso de modificaciones y reformas que inició y muchos años antes.

Desde la última reforma se observan grandes avances en materia de plazos procesales, el tiempo del dictado de las sentencias se redujo de 4 años a 5 meses, cumplimentando de esta manera con el mandato del art. 8.1 y 25.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Además, la oralidad dentro del proceso laboral permite cumplimentar el principio de inmediación lo que le permite al juez arribar a conclusiones más integrales.

Para concluir, es importante destacar el trabajo realizado tanto por los tres poderes mendocinos el Ejecutivo (quien envió al Congreso el proyecto de la ley N°9109) el Poder Legislativo (quien trató y aprobó el proyecto de ley) y el Poder Judicial quien no solo se encarga de la aplicación de las leyes sino que además realizan constantes capacitaciones a su efecto, lo que demuestra en la práctica el compromiso que pregonan.

Referencias Bibliográficas

Doctrina.

Berben, M. d. (2019). *La conciliaciónn laboral obligatoria. Análisis de la ley N° 8990 de la provincia de Mendoza (Beachelor's thesis).* Argentina: Siglo 21.

- De Midón, G. E., & Midón, M. S. (2014).** *Manual de Derecho Procesal Civil*. La Ley.
- Ferreya de la Rúa, A., & Gonzalez de la Vega, C. (2009).** *Teoría General del Proceso. Tomo I*. Córdoba: Advocatus.
- Grisolia, J. A., Ahuad, E. J., & Caceres, L. (2015).** *Procesal laboral : desarrollo teórico-práctico del procedimiento laboral*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Estudio.
- Livellara, C. A. (28 de 03 de 2022).** *La competencia de los tribunales laborales de Mendoza por reclamos extrasistémicos de*. Obtenido de El Dial: https://www.eldial.com/nuevo/nuevo_diseno/v2/doctrina2.asp?id=14276&base=50&t=j
- Malargue, S. y. (23 de Agosto de 2023).** Baja la conflictividad laboral en el Sur de Mendoza. *Ser y Haer de Malargue*, págs. 1-5.
- Meilán, H. (9 de abril de 2017).** Mendoza, la provincia con más causas judiciales. *Los Andes*, págs. 1-5.
- Mellado, M. V. (2022).** Los alcances de la legislación laboral argentina en el peronismo clásico: Una mirada desde los estrados judiciales. Mendoza, Argentina 1943-1955. *Revista Da Abet*, 332-349.
- Montoya Sanchez, M. Á., & Salinas Arango, N. A. (2016).** La conciliación como proceso transformador de relaciones en conflicto. *Opinión Jurídica*, 127-144.
- Palacio, L. E. (1998).** *Manual de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Abeledo Perrot S.A.
- Pérez Ragone, Á. (2019).** *Nuevas y viejas tendencias en el diseño del proceso monitorio: propuestas desde la experiencia comparada para un procedimiento monitorio en Argentina*. Bogotá: Revista de derecho privado.
- Poder Judicial de Mendoza. (10 de Septiembre de 2019).** *Sijum*. Obtenido de Sijum: <https://sijum.jusmendoza.gob.ar/justicia-mas-agil-se-redujo-la-litigiosidad-laboral-un-56-y-las-causas-se-resuelven-en-menos-de-cinco-meses-6/>

Poder Judicial de Mendoza. (Junio de 26 de 2019). *Sijum*. Obtenido de Sijum: <https://sijum.jusmendoza.gob.ar/capacitaron-a-jueces-laborales-de-mendoza-en-procesos-oraes-5/>

Poder Judicial de Mendoza. (12 de Diciembre de 2023). *Sijum*. Obtenido de Sijum: <https://sijum.jusmendoza.gob.ar/ya-se-aplica-inteligencia-artificial-en-la-justicia-laboral-de-mendoza/>

Robledo, D. (01 de 05 de 2014). La notificación electrónica en Argentina. A propósito de la implementación de las nuevas tecnologías en el proceso judicial. *Revista Jurídica*, págs. 48-65.

Verdeslago, F. (27 de Enero de 2020). En un año lograron conciliación casi 50% de los litigios laborales en Mendoza. *Los Andes*, págs. 1-5.

Leyes.

Código Procesal Laboral. Ley 2.144. (1953). *Código Procesal Laboral*. Mendoza.: Poder Legislativo Mendoza.

Constitución Nacional Argentina. Congreso de la Nación Argentina. (1994). *Ley N° 24.430. Constitución Nacional Argentina*. Argentina.: Boletín Oficial de la República Argentina.

Congreso de la Nación (1976) Ley 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. (1976).

Poder Legislativo de Mendoza. (1916). *Constitución de Mendoza*.

Poder Legislativo de Mendoza. (1952). Ley N° 2.144 *Código Procesal de Mendoza*.

Poder Legislativo de Mendoza. (2017). Ley N° 8990 Creación de la Oficina de Conciliación Laboral

Poder Legislativo Mendoza (2018) Ley 9109. *Modifica el Código Procesal Laboral de la Provincia de Mendoza*. Mendoza.

Proyecto de ley sobre la “REFORMA DEL CÓDIGO PROCESAL LABORAL DE MENDOZA. (2018). *Proyecto de ley sobre la “REFORMA DEL CÓDIGO PROCESAL LABORAL DE MENDOZA.* Mendoza: Poder Legislativo Mendoza.

(1978). *Pacto de San José de Costa Rica.* Costa Rica: -.