

**Seminario: “Introducción a la administración de justicia”**

**Cuarta conferencia: “El Poder Judicial en números.”**

**Por Dra. María Laura Garrigós de Rébora<sup>1</sup> y Graciela Stutman<sup>2</sup>**

### **María Laura Garrigós de Rébora**

En la clase del día, la Dra. Garrigós comenzó realizando una introducción sobre uno de los temas a tratar durante la exposición: el fuero laboral. Éste, fue creado por iniciativa del gobierno peronista, previo a eso el mismo no existía como temática jurídica, sino que se encontraba inmerso en lo que era el fuero civil. Es decir, se lo trataba como si fuera un contrato común y silvestre, sin las particularidades que conllevan las relaciones laborales.

Se puede realizar una lectura crítica o de aceptación del poder judicial. Desde la crítica, se pretende resaltar aquellos problemas que entorpecen el servicio de justicia, para una posible mejoría del mismo. Por ello, es necesario que pensemos entre todos qué poder judicial queremos, y que esto no se circunscriba solamente a los abogados.

Por otro lado, la Dra. Garrigós continuó con otro de los temas de la clase: las mujeres y el poder judicial. En este sentido, expuso algunas cifras extraídas de la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, mediante las cuales pudo realizar un análisis de la cuestión.

Aquella oficina, creada por Dra. Carmen María Argibay, se desarrolla lo que se conoce como el “mapa de género”, en cual se consignan cifras sobre, por ejemplo, cuántas mujeres y varones trabajan en el poder judicial y en qué cargos se desenvuelven. Sin embargo, este estudio no se aparta de la concepción binaria de géneros, es decir, que el poder judicial no contempla a las diversidades aún.

Observando los números de las justicias provinciales, la Dra. Garrigós destacó que de los 65.774 agentes del poder judicial, la cantidad de mujeres supera a la de hombres por 10.000 personas más. Sin embargo, si se observa el desglose de estas cifras, se puede advertir que los porcentajes se invierten en lo que respecta a aquellos cargos por donde pasa la toma de decisiones. Es decir, en los “Magistrados” encontramos 700 hombres más con respecto a las mujeres.

---

<sup>1</sup> Abogada (UBA). Especialista en Derecho Penal y Administración de Justicia. Ex jueza en lo correccional y ex vocal en la Cámara Nacional de Apelaciones en lo criminal y correccional. Ex vocal de la Cámara de Casación Penal en lo criminal y correccional. Ex docente universitaria del Derecho Penal y Procesal. Una de las mentoras de “Justicia Legítima”. Co-coordinadora de la Comisión de Justicia del Instituto Patria. Actual Secretaria de Asuntos Penitenciarios e interventora en el Servicio Penitenciario Federal (SPF).

<sup>2</sup> Abogada.

#### Clase 4

##### El Poder Judicial en números:

Justicias provinciales:	Mujeres	Varones
Magistrados/as	2193	2860
Funcionarios/as	10904	6092
Personal administrativo	22332	13778
Otros	2461	5154
Total	37890	27884

65774

Fuente: Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Las mujeres van ocupando espacios en las partes inferiores de las categorías y no van ascendiendo en la misma proporción a los cargos altos. Esto no solo pasa en el poder judicial, sin embargo es algo a destacar dentro del funcionamiento ya que debiera tratarse del poder más justo, más ecuánime, más ocupado en proteger la igualdad.

En lo que respecta a las Cámaras Nacionales y Federales, el total de agentes (con números del 2019) es de 19.009, siendo 1.529 mujeres más que varones. Sin embargo, la proporción vuelve a invertirse cuando observamos el desglose de esta cifra y apuntamos a los magistrados, donde vemos 302 varones más que mujeres.

Cámaras Nacionales y Federales	Mujeres	Varones
Magistrados/as	238	540
Funcionarios/as	2257	1727
Personal Administrativo	7057	4905
Otros	717	1568
Total	10269	8740

10.009

Fuente: Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

En la actualidad, contamos con una sola mujer en la CSJN.

Sin embargo, ha habido algunos leves avances en esta materia. Al día de hoy, en el poder judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, los varones cuentan con 60 días de licencia por paternidad, y si el parto fuera múltiple, la misma aumenta 30 días por niñx. A su vez, padres y madres, cuentan con días para acompañar a sus hijxs en lo que refiere a la adaptación al jardín maternal. Para ello se decide quién llevará adelante la tarea y, de esta manera, se incorpora al

varón al cuidado y la crianza. Aquello, significó un avance para las mujeres fundamentalmente, ya que en el poder judicial se argumentaba, y se sigue haciendo hasta el día de hoy en algunos casos, que las mujeres no debían ser nombradas ya que al embarazarse faltaban 3 meses a sus puestos de trabajo. Sin embargo, con las resoluciones mencionadas, el varón también puede faltar a su lugar de trabajo, reconociendo como una necesidad que el mismo asista a la primera crianza.

En el poder judicial nacional, recién hace aproximadamente 3 años, la Corte Suprema reconoció solo 15 días por paternidad. Mientras que las mujeres sí están habilitadas a tener su licencia por maternidad, y como la ANSES se hace cargo de ese gasto, no existe ningún inconveniente en designar una persona que cubra interinamente esa tarea. Previamente, el problema era que cuando la mujer faltaba debido a una licencia por maternidad, al no tratarse de una enfermedad ni de una licencia extraordinaria, no se podía designar interino en el cargo.

Entre 2010 y 2012, se comenzaron a dictar los primeros talleres de género en el poder judicial. Los varones, si bien asistían a los mismos, no prestaban atención a sus contenidos. Hoy, con la ley Micaela, estos cursos se vuelven a llevar a cabo, pero los mismos se abocan a la conceptualización. Es decir, que no se enseña solo contenido, sino que se intentan atacar los núcleos de resistencia para modificar la postura ideológica de los funcionarios.

Es destacable, que para que se pueda llevar a cabo un verdadero avance dentro del poder judicial sobre esta cuestión, el cambio debe ser llevado adelante por la sociedad en su conjunto.

### **Sistemas de resolución de conflictos**

#### **- Tribunal arbitral internacional**

Esta forma de resolución de controversias se utilizó, por ejemplo, en lo referente a nuestra deuda externa. La resolución de una parte de ésta última, se realizó en un tribunal privado de Estados Unidos, es decir un tribunal privado internacional. Esto sucedió, ya que en el contrato de toma de deuda se había pactado que las cuestiones que hubiese que resolver, eventualmente, las resolvería este tribunal privado internacional. Con este método, Argentina entregó la soberanía sobre su jurisdicción y se sometió a la resolución de esta organización privada. Ahora bien, ¿por qué Argentina aceptó jurisdicción foránea y privada, que nunca ha fallado a favor de nuestro país? Por una sencilla razón, si Argentina no hacía esto no recibía el crédito. Es decir, que nos encontramos con un problema de ejercicio de poder.

La experiencia en la historia, demuestra que estos tribunales no han actuado garantizando la ecuanimidad entre las partes y nunca nos han favorecido cuando han tenido que fallar sobre las condiciones de devolución de la deuda externa.

En la Argentina, también existen lo que se llaman “juicios por jurados”. En el partido de San Martín, de la provincia de Buenos Aires, o mismo en la ciudad de Córdoba, se ha avanzado mucho en esta materia. Esta forma de juzgamiento se encuentra en nuestra constitución desde 1853, sin embargo, hasta hace pocos años atrás no se había tratado el tema. Esto sucedió ya que la gente siempre tuvo temor a que estos juicios estuviesen influenciados por la voluntad popular, por el “vox populi”, y resultaran en linchamientos. En contraposición a esta conjetura, los primeros juicios por jurados, en el fuero penal, que se llevaron adelante en el partido de San Martín, por ejemplo, resultaron en absoluciones. Esto, fue muy criticado por la masa de periodistas que, generalmente, buscan a la sanción como solución para todos los males.

Pese a esto, también existe otra dificultad para su puesta en marcha. En las comunidades más pequeñas, ésta práctica es más difícil ya que los jurados no deben ser abogados, no deben tener ninguna vinculación con las partes a ser juzgadas, etc. No es tan sencillo entonces, para las partes, que son las que en definitiva intervienen en esta selección, elegir jurados ecuanímes y lo suficientemente equidistantes, ya que en los pueblos chicos todos se conocen.

Por otro lado, este tipo de juzgamiento es más costoso, ya que se le debe retribuir al jurado el tiempo invertido en la administración de justicia. Si todos los conflictos penales, o de otro tipo, se sometieran a juicios por jurados, el costo del gerenciamiento del sistema de resolución de conflictos excedería largamente el presupuesto que tienen asignados los poderes judiciales para estos casos.

A su vez, para los abogados estos juicios implican mucho tiempo de trabajo, dedicado a un solo asunto, y para que esto suceda el abogado debería cobrar cifras costosas por una sola cuestión. Toda esta complejidad hace que los colegios de abogados no promuevan los juicios por jurados.

Vemos entonces, que los juicios por jurados son el ideal en la teoría, pero es difícil llevarlos a la práctica en la realidad concreta.

#### - **Justicia universal**

Con el regreso de la democracia a la Argentina, se llevó adelante la “Causa 13”, es decir la causa a los comandantes de las Fuerzas Armadas que habían actuado en la dictadura militar. A partir de allí, se comenzaron a llevar adelante otras causas a aquellos agentes que se encontraban en cargos inferiores pero que habían sido partícipes también de la dictadura. En aquel momento, se sancionaron las leyes de “Obediencia Debida” y “Punto Final” y finalmente, salieron los indultos. Así, se suspendió toda la actividad de investigación y de juzgamiento en torno a lo que fueran los delitos de lesa humanidad.

Sin embargo, se exigió que éste tema se ventilara en una tribuna judicial. Así, apareció entonces un nuevo sistema de resolución de conflictos: los “juicios por la verdad”. Vemos entonces que, cuando no hubo ley para juzgar estos hechos, apareció la necesidad práctica de juzgarlos, de ventilarlos públicamente y saber lo que había pasado, lo cual se fundió en la creación del sistema

mencionado. Aquel, se trata de una especie de justicia restaurativa, que hoy se explora en todo el mundo.

Sin embargo, mediante este sistema no se podía condenar, por lo cual se contaba con la evidencia de los hechos y los autores que habían llevado a cabo los delitos de lesa humanidad, pero no se contaba con la posibilidad sancionarlos.

Esto, a su vez, desencadenó en que aparecieran juicios llevados adelante en otras jurisdicciones externas a la Argentina, ya que al tratarse de juicios de lesa humanidad, afectaban a la humanidad toda y podían ser juzgados en cualquier tribunal de justicia, sobre todo cuando en el lugar donde los hechos se produjeron no hay posibilidades de llevar estos hechos a juzgamiento. En este sentido, el entonces juez Baltasar Garzón se hizo cargo y llevó a juicio, por delitos cometidos de lesa humanidad, al ex Capitán Adolfo Scilingo, quien había participado en los conocidos “vuelos de la muerte”.

Otro ejemplo de “Justicia Universal” es el tratamiento de los juicios de la guerra civil española por la desaparición de niños, que en la actualidad lo está manejando la Justicia argentina por la Dra. Servini de Cubría, ya que la justicia española no está juzgando estos hechos.

Observamos entonces, que existe la posibilidad sobre los tratados de derecho de gentes, es decir, la base de lo que se conoció después como la teoría de los Derechos Humanos. Esta transformación del Derecho de Gentes a los tratados de DDHH tuvo lugar luego de la Segunda Guerra Mundial. Esta transformación constó de 3 etapas:

1. Primera etapa: las declaraciones. Como por ejemplo, la Declaraciones de Derechos del Hombre y el Ciudadano de la Revolución Francesa.
2. Segunda etapa: las convenciones. En este tramo, esos derechos que se declaraban en las declaraciones de DDHH se consagran como obligaciones de los Estados.
3. Tercera etapa: los tratados de DDHH. Éstos implican al Estado obligaciones y organismos de control, con los protocolos correspondientes que permiten a los ciudadanos reclamar en contra de un Estado.

En la Constitución Nacional de 1994, se incorporan los tratados de DDHH, incluyendo así la posibilidad de que los Estados fueran sancionados por no respetar aquellos derechos.

Esto quiere decir que si un Estado incumple el tratado, los otros miembros del que forman parte del mismo pueden sancionarlo mediante un sistema de control creado previamente, y tenga luego que reparar ese incumplimiento.

Existen 2 sistemas de Derecho Internacional:

1. El sistema global.
2. El sistema regional.

En lo referido al primer sistema, es decir el global, si Argentina comete una violación en materia de DDHH, el Comité de DDHH de Naciones Unidas, emite un comunicado informando la infracción que está llevando a cabo Argentina por ejemplo. Ese escrito si bien no cuenta con una sanción, sí deteriora la imagen internacional del país en cuestión.

En segunda instancia, en lo que respecta al sistema regional, Argentina ha pactado en la Convención Americana de DDHH, someter al país a la jurisdicción de la Corte Interamericana de DDHH (Corte IDH). Este organismo, puede llevar adelante un proceso de carácter judicial, y resultar el mismo en la aplicación de una sanción. Existen dos tipos de sanciones para los Estados:

- 1- La reparación de las faltas.
- 2- Las sanciones económicas.

¿Cómo se llega ante Corte IDH? Esto se da a través de la Comisión Interamericana de DDHH (CIDH). La corte no recibe reclamos de ciudadanos particulares. Aquello solo sucede si la CIDH, que se trata de un órgano jurídico, recepta el reclamo y lo patrocina. Es decir, que la CIDH cumple el rol del abogado del particular y presenta el reclamo ante la Corte, mientras que la otra parte se trata del Estado que se defiende.

Sin embargo, previo a que la CIDH avance con la presentación del reclamo ante la Corte IDH, lleva adelante un proceso arbitral, tratando de juntar a las partes y que las mismas lleguen a un acuerdo.

### **¿Qué sucede además cuando lo que se está violando, en materia de DDHH, afecta la condición de mujer?**

En lo referido al ámbito internacional, Argentina ha firmado la Convención contra toda forma de discriminación contra la mujer. La misma, posee un organismo de control que periódicamente realiza informes sobre el estado de igualdad o avance de las mujeres en cada uno de los países miembros.

Paralelamente, todas las organizaciones de mujeres llevan a cabo lo que se denomina como el "contrainforme". Este puede ser considerado como un valioso documento y una línea de trabajo a futuro, ya que marca todos aquellos pendientes que el Estado pretende morigerar en su informe.

En el ámbito regional, la Argentina ha firmado la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, también denominada como Convención Belém do Pará. Ésta, es sancionada a partir un hecho sucedido en Brasil. Se trató del caso de una médica, que había sufrido violencia por parte de su pareja reiteradamente. La mujer se había presentado en numerosas veces en los tribunales, pero sin embargo éstos últimos, nunca sancionaron al agresor. Finalmente, el atacante le causó heridas irreversibles a la médica. Ante éste suceso, el Estado brasileño reconoció que no habían sido eficaces los organismos estatales de protección de

la mujer. Entonces, se reunió una convención especial en la región y se sancionó una convención de protección de las mujeres para evitar la violencia contra las mujeres.

Esta convención de Belém do Pará, permite que las mujeres puedan acceder a la CIDH y utilizar a éste organismo de puente para llegar a la Corte IDH y conseguir allí, una sanción para el Estado argentino.

Por otro lado, también existe en el ámbito de las Naciones Unidas el Comité contra la Tortura. El mismo tiene un funcionamiento similar al de la Convención contra toda forma de discriminación contra la mujer, y realiza informes periódicamente. Éste, en los últimos tiempos, ha expresado que la Argentina abusa de la prisión preventiva, es decir, tener a la gente detenida sin condena. Esto implica una violación a los DDHH.

Lo que habría que pensar es que aquellos jueces que mantienen en prisión preventiva a la gente, y no realizan la misma interpretación de los organismos internacionales sobre cómo deben aplicarse los sistema, teniendo en mira el cumplimiento de los DDHH, ponen a todos en riesgo de que la Argentina sea condenada. Cuando esto sucede, el país es obligado a un resarcimiento monetario, pedido de disculpas, modificaciones legislativas, actos públicos o desagravios que impliquen consagrar la memoria de lo que ocurrió, por ejemplo que a una calle se le ponga el nombre de una determinada persona o que se elija un monumento en memoria de lo que ocurrió para que esto no vuelva a ocurrir.

Un ejemplo de esto se dio en Brasil con la ley de violencia contra la mujer, la cual lleva el nombre de María Da Penha, la médica que sufrió violencia de género mencionada anteriormente. Otro ejemplo, se da en la actualidad en la Argentina con la Ley Micaela, la cual obliga a toda la burocracia estatal a capacitarse en cuestiones de género.

### ***Graciela Stutman***

Dentro de lo que respecta a los sistemas de resolución de conflictos, encontramos algunos que permiten no llegar a un litigio. Como por ejemplo, la mediación, el arbitraje, la conciliación laboral. Todos estos, tienden a evitar el litigio poniendo entre las partes a un tercero que se supone que debe ser objetivo, imparcial y no tener ningún conflicto de intereses con las partes, y, a su vez, tiene la facultad de proponer ideas. Éstos son más económicos que un litigio debido a que no implican pagar gastos de abogadxs, tasas de justicia, es decir, todo lo que un proceso implica para llegar a su fin. Esto ocurre ya que si bien hay procesos laborales que son gratuitos, los procesos civiles o comerciales donde todo lo que se propone, tal como pericias, oficios, etc., se debe abonar. Entonces el costo de un pleito es sumamente alto, por lo cual llegar a una resolución previa es lo ideal.

Dos de estos sistemas tienen muchas cosas en común: la mediación y la conciliación laboral. Ambas instan al diálogo entre las partes, son obligatorias y previas al inicio de un pleito. A su vez,

son confidenciales, los honorarios, tanto del mediador como del conciliador, se encuentran regulados por ley, y en última instancia las partes deben contar con asistencia letrada.

Si se llega a un acuerdo, el mismo tiene carácter de cosa juzgada, es decir que es válido para las partes. Si hubiese una parte que no cumple, puede verse compelida a cumplir porque la otra parte puede recurrir a lo judicial para que se cumpla el acuerdo. En el caso de que no se llegue a un acuerdo, queda habilitada la vía judicial. Tanto el mediador, como el conciliador son gente que se prepara para estas profesiones. Los mismos deben contar con posgrados o estudios específicos y estar registrados. En el caso del mediador, se registra y es controlado por el Ministerio de Justicia. En el caso del conciliador, al tratarse de un proceso exclusivamente administrativo, el Ministerio de Trabajo.

### **Mediaciones**

Todo tipo de mediación que tenga relación con cuestiones de índole patrimonial es obligatoria desde el año 2010 por ley. La instrumentación de ésta última depende de cada provincia. En un primer momento, se desarrollaron numerosas resistencias al tema debido a las incumbencias profesionales. Esto sucedió debido a que la ley indica que los mediadores solo pueden ser abogados, sin embargo, dependiendo el problema particular de cada mediación, existen muchas profesiones que podrían mediar en cuestiones específicas. Por ejemplo en el caso de una construcción, el mediador podría ser un ingeniero o un arquitecto.

Solo pueden someterse a mediación cuestiones patrimoniales (daños y perjuicios, reclamos de dinero, cumplimiento o incumplimiento de contratos) y también mediaciones familiares, pero solo aquellas referidas a cuestiones patrimoniales o de visitas. No pueden someterse a mediación la afiliación, la adopción, ni nada que tenga que ver con la capacidad de las personas. Tampoco lo que son las causas penales ni nada en lo que tenga relación el Estado.

Por otro lado, la mediación puede ser optativa para algunas situaciones particulares. Un ejemplo de esto son las ejecuciones, es decir cuando se obliga a la parte incumplidora a que cumpla aquello a lo que se comprometió. Ejemplos de aquellas son las ejecuciones de documentos, de alquileres, de expensas, etc. El que ejecuta puede optar por tener una mediación o directamente iniciar un pleito.

Existen dos tipos de mediación: pública o privada. En la primera de éstas, se sortea un mediador de un listado del Ministerio de Justicia. En lo que respecta a la segunda, una de las partes recurre a un mediador privado. Este debe notificar a la otra parte que fue designado como mediador, pero en la misma notificación, debe enviar un listado de otros mediadores para que la otra parte pueda elegir.

También existen mediaciones gratuitas las cuales dependen de un centro que se llama de Prevención y Resolución de conflictos del Ministerio de Justicia.

## **Conciliaciones laborales**

Las mismas se tramitan ante el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO). Éste es un trámite administrativo que depende del Ministerio de Trabajo. Tiene los mismos requisitos que la mediación: confidencialidad, un tercero que intenta acercar a las partes, etc. El conciliador tiene la obligación de la defensa de los intereses y los derechos del trabajador, y, también, puede proponer alternativas para la solución del conflicto.

Las conciliaciones labores del SECLO, pueden tener más de un requirente y más de un requerido. En el caso del requirente, por ejemplo, varios empleados de misma empresa pueden iniciar el trámite en conjunto. A su vez, el requerido, también puede ser más de uno, por ejemplo si el empleado entiende que los responsables de su relación laboral son varios. Un ejemplo típico de ésta última situación se da generalmente con las empresas que concesionan servicios de limpieza. En una instancia como ésta, el empleado puede accionar no solo contra el empleador directo, sino también contra la institución a la que aquella empresa presta servicio, ya que se trata del beneficiario directo de su trabajo. Es decir, que la tercerización no libera al empleador de las obligaciones laborales.

En la actualidad, cuando comenzó la pandemia, se suspendieron todas conciliaciones laborales. Sin embargo, a partir del 22 de junio se comenzó nuevamente con el trabajo pero utilizando un sistema virtual. En este proceso de forma virtual, tienen que estar presentes todas las partes de manera virtual. Incluso, dentro de este procedimiento, se construyó un sistema para la firma virtual del acuerdo. Los mismos, son igualmente válidos que los que se llevan a cabo de manera presencial.

Como ésta, las diversas situaciones nuevas que se han generado producto de la pandemia, han demostrado ser realmente útiles y podrían seguir utilizándose una vez superada la pandemia.

Para el personal de Casas Particulares, la opción de presentarse ante el SECLO es optativa. Es decir, que para iniciar un pleito no es necesaria ésta instancia de conciliación. Históricamente, el mal llamado “servicio doméstico”, se manejaba con una ley de la década del 50. Esta situación se dio así hasta el año 2013. En ese momento, se dictó una ley de Personal de Casas Particulares. Como se observa, ya desde su nombre modifica la situación previa, dignificando al personal en cuestión. Una de las cuestiones más importantes que anuncia dicha ley, es que todo lo que la misma no regula, es materia de la ley de contrato de trabajo en forma supletoria.

## **Arbitraje**

Éste es otro de los sistemas de resolución de conflicto sin llegar a un pleito. No es obligatorio ni prejudicial. Sí tiene en común con los sistemas anteriores, que cuenta con un tercero designado

entre las partes de común acuerdo. Sin embargo, como se mencionó anteriormente con el caso del arbitraje de la deuda externa argentina, observamos que no siempre es así.<sup>3</sup>

El dictamen que realiza el árbitro, el cual puede ser individual o tratarse de un tribunal que siempre tiene que ser impar para dirimir en caso de empate, es denominado como “laudo”. Este también se constituye como ley entre las partes, pero tiene una particularidad. Al no ser algo que se decidió entre las partes, si no cuenta con determinados requisitos puede ser apelado ante la justicia. Esto se da, por ejemplo, cuando un laudo no es razonable o si es contrario a derecho.

El arbitraje es una institución muy antigua. Fue muy utilizada en la Grecia Antigua, pasó por el Imperio Romano, y fue revitalizada en la Edad Media. Esto sucedió ya que los comerciantes y artesanos preferían resolver conflictos los conflictos en el seno de los gremios que los agrupaban. Así, no debían ir ante el monarca para que éste interviniera y decidiera sobre la cuestión, sino que se sometían entre sus propios pares.

El laudo arbitral puede ser de derecho público o privado. Un ejemplo de derecho público fue el arbitraje por la cuestión del Canal de Beagle, debido a que las partes en conflicto eran Estados. No es necesario que ambas partes sean Estados, con que una de ellas cuente con ésta característica ya queda en el área del derecho público.

Cuando se creó el CIADI, en el año 1996, inicialmente fue ratificado únicamente por 20 países. En la actualidad, ese número ha ascendido a 163. Esta comisión, se limita a situaciones de inversión entre inversores particulares, personas físicas o jurídicas con Estados. El mismo fue creado específicamente para proteger las inversiones.

No hay forma de que puedan someterse a arbitraje los temas familiares, los penales, los de consumo, ni los laborales.

Existen organizaciones que poseen sus propios tribunales arbitrales. Un ejemplo de esto en Argentina es el Tribunal de Arbitraje General de la Bolsa de Comercio para dirimir situaciones financieras.

### **Derecho laboral**

Las primeras leyes protectoras se dictaron a comienzos del SXX. En el segundo gobierno de Julio Argentino Roca, en 1904, se intentó compensar política represiva que se llevaba adelante, con algún tipo de contención social. Ésta, fue llevada a cabo por el Ministro del Interior de Roca, Joaquín V. González. El mismo realizó un proyecto de “Código Nacional de Trabajo”, el cual si bien

---

<sup>3</sup> Igualmente, esto es relativo, ya que la Argentina suscribió el tratado de la Comisión Internacional de Resolución de Conflictos (CIADI), por el cual nuestro país queda obligado a que las inversiones extranjeras sean dirimidas mediante este tribunal arbitral. El mismo trabaja en función de los intereses del particular, que supuestamente es la parte más débil. Sin embargo, sabemos que en la práctica esto no es así.

no fue aprobado posteriormente, sí se denomina como el primer antecedente de las leyes laborales argentinas.

Las primeras leyes laborales fueron impulso de Alfredo Palacios, quien había sido electo como diputado en el año 1904. En el año 1905 se dictó la Ley de Descanso Dominical, considerada como la primera ley obrera.

Luego en 1907, también mediante un proyecto de Palacios, se reguló el trabajo de mujeres y niños, indicando que no se podían contratar niños menores de 10 años. En dicho año, también se creó el Departamento Nacional del Trabajo, que después fue ampliado en 1912, colocando a nuestro país como un pionero y precursor en tener una dependencia estatal especialmente dedicada a tratar de solucionar problemas inherentes a las relaciones laborales. En década del 40 este departamento adquirió el rango de Secretaría de Estado, que se constituyó como el antecedente inmediato de nuestro actual Ministerio de Trabajo.

En 1915 se dictó la Ley de Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales que estuvo vigente hasta el año 1991. En su momento fue modelo y precursora en todo el continente americano, no había otra. Estableció responsabilidades del empleador e indemnizaciones en caso de que no cumpliera dichas responsabilidades asignadas.

En 1929 se dictó la Ley de Jornada Laboral que continúa vigente hasta el día de hoy. Esto sucede ya que si bien algunas situaciones fueron modificadas, la realidad es que los principios generales no han perdido vigencia.

En la década de 1940, comenzaron a surgir los primeros estatutos profesionales, entre los cuales se destacaron el de los bancarios y el de los trabajadores a domicilio. A su vez, se fortalecieron los sindicatos, concebidos como entidades de transformación social, los cuales colaboraban en la mejora de las condiciones laborales.

Durante el gobierno de Juan Domingo Perón, se dictó la Constitución Nacional de 1949, en la cual los derechos de los trabajadores adquirieron rango constitucional. Sin embargo, en 1955, con el golpe de Estado, se derogó esta Constitución y, en 1957, se llevó adelante una reforma constitucional que volvió a restablecer la Constitución de 1853, pero con algunos agregados. Entre éstos últimos, especialmente, se encontraba el art.14BIS, el cual se agregó por iniciativa de Crisólogo Larralde, que si bien no era legislador, fue un dirigente radical que presionó para que se introdujera dicho artículo, en el cual se establecen muchos de los derechos de los trabajadores.

Una de las leyes más importantes es la Ley 20.744, que es la ley de contrato de trabajo que se dicta en la década del 60.

Los tribunales de trabajo son creados en 1944. Al día de hoy, contamos con 80 juzgados laborales, una Cámara de Trabajo que cuenta con 3 salas con 3 miembros cada una. Los juzgados laborales poseen un juez y un secretario.

En lo que más se diferencia el procedimiento laboral de los otros procedimientos es que éste tiene que ser instado de oficio. Esto significa que aunque las partes no lo promuevan, el juez tiene la obligación de mover el juicio hasta que llegue al final. Este último puede producir las pruebas, proponer pruebas aunque las partes no las hayan propuesto, aplicar las leyes que no hayan sido invocadas por las partes (situación que no se da en los temas civiles y comerciales) y también cuenta con el derecho de que si las partes se deshicieron de una prueba, puede igual tomarla y continuarla hasta el final.

Hace aproximadamente 7 años se intentó digitalizar mediante un sistema informático todo el procedimiento laboral. Sin embargo, esto no fue un avance ya que el software no prevé el impulso de oficio, es decir, que sea el juzgado quien mueva el pleito. Esta cuestión es de suma importancia ya que aquellos pleitos que no se mueven pueden durar eternamente. La parte demandada no lo va a mover porque no le interesa que se termine. En cuanto a la parte actora, hay quienes lo mueven de manera muy eficiente y otros que no.

En la práctica, esto hace que el proceso sea más lento. Sin embargo, por otro lado libera de tareas a los juzgados, donde no se realizan las largas colas que se hacían previamente, ya que los expedientes se pueden visualizar desde la computadora.

Otra cuestión que este sistema virtual no prevé es algún procedimiento estadístico, lo cual resulta en que no haya control de gestión de los juzgados. Es decir, no se sabe cuántos expedientes se iniciaron, cuántos están en prueba, etc.

### **Sistemas de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART)**

Este sistema maneja todas las cuestiones de accidentes y enfermedades laborales. No se puede hablar de aquel, sin mencionar el derecho a salud y a la seguridad de la persona que trabaja. La salud es tomada como la integralidad psicofísica de una persona en determinada situación de trabajo que debe ser garantizada. Por ejemplo, si aquella persona sufre, por una circunstancia X, ya sea por la labor misma o en ocasión de la labor, es decir que no es necesario que el accidente se produzca con lo que está trabajando sino que puede ser en ocasión de la labor, es un accidente que luego debe ser indemnizable. La salud está protegida no solo por nuestra Constitución Nacional, sino que se trata de un derecho humano que también está contemplada en todos los tratados internacionales, convenios de la OIT, leyes y doctrinas de la Suprema Corte.

La seguridad se encuadra en un sistema de prevención. Es decir, que el empleador debe tomar determinados recaudos, que están pautados, para que el ambiente y el sistema de trabajo sean seguros para la persona que lo lleva a cabo. Si esta tarea no es realizada o es llevada a cabo de manera deficiente, debe indemnizar al trabajador.

La que regula esto es ley de riesgo de trabajo (n° 24.557), contempla un sistema especial de seguro obligatorio que el empleador debe contratar con una ART. Esta última posee una doble función como aseguradora y especialista en materia de prevención. Dentro de las funciones de

prevención encontramos tareas como consejos, inspecciones, cursos y demás que le brinda a la empresa que la contrata. Y luego también, posee funciones asistenciales que brinda el trabajador.

Las ART son entes privados con fines de lucro, es por ello que surgió un gran debate sobre si esto tenía que estar en manos de un ente privado cuyo fin es el lucro o si tiene que estar dentro del marco de la seguridad social y de la salud pública.

En la práctica, hay falta de inversión en la prevención, es por eso que existe mucha siniestralidad. Esto ocurre debido a que se pone en equilibrio el tema costo/beneficio, y en función de eso no siempre lo que prima es el beneficio del trabajador y la seguridad del mismo.

Cuando se produce un accidente o se toma conocimiento de una enfermedad, inmediatamente el empleador debe ponerlo en conocimiento de la ART que haya contratado. La ART tiene la obligación de brindar, al principio sin emitir opinión acerca de ello, el traslado, el servicio médico, la medicación y estudios necesarios de forma inmediata. Posee 10 días para expedirse sobre si es un siniestro laboral o no lo es. Si entiende que sí es un siniestro laboral, se hace cargo del pago de todo el proceso mencionado. Inclusive, paga el sueldo del empleado a partir del décimo día y brinda absolutamente todos los servicios que tenga que utilizar el empleado en función del accidente/enfermedad. En caso contrario, la ART puede rechazar la situación. En esa instancia, el trabajador puede apelar administrativamente ante las comisiones médicas de la zona. En todo el país existen distintas comisiones médicas (aunque no existen en todos los lugares, en muchos casos hay que trasladarse para llegar hasta ellas), y si éstas también lo rechazan tiene que asistir a una comisión médica central que está ubicada en Buenos Aires. Si esta última, rechaza que lo que haya sucedido se haya producido en ocasión laboral, el trabajador puede apelar ante la justicia del trabajo. Como observamos, este proceso lleva mucho tiempo.

Pese a las falencias y críticas al sistema, en Argentina existe una normativa vigente que contempla la prevención y la seguridad de la persona que trabaja. La misma, se debilita o se potencia según la orientación del gobierno de turno.

La Ley de Riesgo de Trabajo se dictó en 1995, junto con la misma, se redactaron anexos con listados de enfermedades que las ART contemplaban. Estos anexos, se fueron flexibilizando con el tiempo y se incluyeron más situaciones.

En la actualidad, con la situación de la pandemia, se ha firmado un DNU N° 367/20 que presume que el COVID-19 es una enfermedad de carácter profesional no listada, a favor de todos los trabajadores exceptuados del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio, que deban cumplir tareas durante la prohibición. Es decir, que las ART deben brindarles, inmediatamente, todos los servicios a estos trabajadores, bastando con la denuncia y el diagnóstico médico.