

Asociación Nacional de Jueces y Juezas del Trabajo
IIº CONGRESO NACIONAL
“LA JUSTICIA DEL TRABAJO FRENTE A LA CRISIS”
 Mar del Plata 9 al 11 de mayo de 2019

Temas Procesales: ¿Puede la justicia laboral achicar la brecha con la realidad?

Los principios constitucionales del proceso laboral y la reforma de Córdoba

Por César Arese¹

I. Los principios constitucionales del trabajo y del proceso laboral

Los principios laborales han merecido una profusa literatura en Latinoamérica donde es habitual que el estudio sistemático de la materia se inicie precisamente por la institución de los principios laborales de fondo como del proceso². Se puede variar acerca de su alcance e enunciación pero, como se dijo, no se suele distinguir claramente entre principios del derecho individual del trabajo y procesal del trabajo³ y derecho colectivo del trabajo⁴. En

1 Doctor en Derecho y Ciencias Sociales y Profesor de Derecho del Trabajo (UNC). Abogado laboralista.

2 AAVV, Mario Pasco Cosmópolis (coord.), *En torno a los principios del derecho del trabajo, Homenaje al Dr. Américo Plá Rodríguez*, Porrúa, México, 205; P LÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Los principios de Derecho del Trabajo*, Depalma, Bs. As. 1978, p. 19 y *Actualidad de los principios del derecho laboral*, DT (La Ley Uruguay), Año IV (2016), Nro. 13, p. 7; RUPRECHT, Alfredo, *Los principios normativos laborales y su proyección en la legislación*, Zavallia, Bs. As. 1994, p. 10; Guimaraes Feliciano, Guilherme, “Dos princípios do direito do trabalho no mundo contemporâneo”, *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região*, Nro. 25, 2005, p. 85, entre otros. AAVV, SALINO DE MOURA ECA, Vitor (Coord.), *Direito Processual do Trabalho Globalizado*, LRR 75, San Pablo, 2012 y TOLEDO FILHO, Manuel C. *Fundamentos e perspectivas do processo trabalhista brasileiro*, LTR, San Pablo, 2016. Aquí se informa sobre pautas del Derecho Procesal del Trabajo de una veintena de países de América, Europa y Asia. En ARESE, César, *Derecho de la Negociación Colectiva*, Rubinzal Culzoni, Bs. As. 2008; *Derecho de los Conflictos Colectivos*, Rubinzal Culzoni, Bs. As. 2011 y *Derechos Humanos Laborales*, Rubinzal Culzoni 2014, se desarrollan los principios de estas materias. En obras generales también se reservan capítulos para el enunciado de principios: FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, La Ley, 1989, p. 133; VÁZQUEZ VIALARD, Antonio, (Dir.) en *Tratado de Derecho del Trabajo*, Astrea, Bs. As., 1982, p. 122; RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge, Dir., *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Astrea, Bs. As. 1993, p. 437

3 PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Los principios de Derecho del Trabajo*, Depalma, Bs. As. 1978, p. 19. Los principios definidos son: protectorio, irrenunciabilidad de los derechos, continuidad de la relación laboral, primacía de la realidad, razonabilidad y buena fe. Alfredo Ruprecht agrega a los principios enumerados por Plá Rodríguez los de rendimiento, colaboración, no discriminación, dignidad humana, justicia social y equidad y sostiene que “tienen aplicación en todos los campos del derecho laboral, es decir, tanto en el individual como en el colectivo”. Agrega: “Ambos aspectos constituyen una unidad y, por lo tanto, están regidos por los mismos principios”. Existen numerosas variaciones sobre el tema.

4 ARESE, César, *Derecho de la Negociación Colectiva*, Rubinzal Culzoni, Bs. As. 2008, se efectúa la enunciación de los derechos de la negociación colectiva: buena fe, negociación libre y voluntaria o autonomía colectiva, continuidad, democracia y participación y norma más favorable colectiva o previsividad colectiva.

Latinoamérica la principiología resulta un recurso jurídico imprescindible, lo que contrasta con una menor atención sistemática que se le brinda en la doctrina continental europea⁵.

En otras obras, se ha llamado la atención sobre la progresiva instalación del sistema universal de derechos humanos con sustanciales impactos en la Derecho del Trabajo. Los sistemas de derechos humanos de Naciones Unidas e Interamericano en particular han logrado una nueva generación de principios no propios y a la vez propios del derecho del trabajo que se articulan e integran con los enunciados tradicionales de derechos laborales y se constituyen en una “caparazón protectora” internacional. Los Derechos Humanos Laborales consagran derechos y garantías de los seres humanos sin distinción alguna pero a la vez, desde su inicio, han incorporado la protección del hombre que trabaja, haciéndolo portador de derechos ciudadanos y propios de su condición dependiente⁶.

De tal forma, los principios del derecho del trabajo deben ser abordados desde esa arquitectura jurídica y por lo tanto son, esencialmente, Derechos Constitucionales del Trabajo en un concepto amplio comprensivo no sólo de las reglas constituciones nacionales, sino también de orden supranacional que rige en los estados⁷.

En función del carácter nada aséptica concepción que se tenga del derecho, se deducen las ideas centrales que se adquieren del proceso. Van desde una visión formalista, con mayor autonomía o independencia respecto del derecho de fondo, mayormente privatista y despojada de ideologías y valores (o todas esas ideas en conjunto), pasando por un complejo inasible de combinaciones, hasta posturas más ligada al derecho de fondo y sus principios.

II. Sustancia y misión del derecho procesal del trabajo

De manera simple y concreta, el derecho puede definirse como “la ley del más débil frente a la ley del más fuerte propia del estado de la naturaleza”⁸. Pero el derecho no sólo necesita colocarse en vigencia, sino además ser eficaz y ejecutable interponiéndose y actuando sobre ese “estado de la naturaleza”. La eficacia de la norma laboral protectora de fondo depende de la posibilidad de acceso a la reclamación y su instrumentación procesal. La hiposuficiencia reclamacional de base que padece el trabajador, debe ser compensada con normas de fondo y mecanismos procesales⁹.

5 AAVV, De la Villa Gil, Luis Enrique y López Cumbre, Lourdes (Dir.), *Los principios del Derecho del Trabajo*, CEF, Madrid, 2003; Montalvo Correa, Jaime, *Fundamentos del Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 1975, p. 238.

6 ARESE, César, *Derechos Humanos Laborales*, Rubinzal Culzoni, Santa Fe-Buenos Aires, 2015, Cap. I y II; BARBAGELATA, Héctor Hugo, *El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales*, fcu, Montevideo, 2009, p. 299. Incluye como guía para la interpretación general de todo el sistema de derechos humanos: A) Criterio sobre el Estado Social de Derecho; B) Complementariedad e interdependencia de todos los principios y normas de esta familia de derechos, C) Primacía de la disposición más favorable; D) Progresividad en sus dos sentidos y fundamentalmente como vocación de continuo perfeccionamiento y ampliación; E) Irreversibilidad; F) Autoejecución y autoaplicabilidad.

7 GIDIHNO DELGADO, Mauricio, *Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho*, LRT, San Pablo, 2017 (5ta. Ed.).

8 FERRAJOLI, Luigi, *El garantismo y la filosofía del derecho*, Univ. Externado de Colombia, Bogotá, 2001, p. 123

9 ELIAS, Jorge, *Hiposuficiencia reclamacional: un nuevo desafío para el derecho del trabajo*, DT, LXXI, Nro. 12, diciembre 2011, p. 3196.

El derecho adjetivo laboral sigue al derecho sustantivo de trabajo, más que constituyéndose en su sombra permanente¹⁰, como el mecanismo que prolonga y garantiza la existencia misma del sistema montado sobre la base del principio de protección. Si bien se suele escindir el derecho material o sustancia del procesal, existe una íntima unión entre esos dos órdenes. Los valores que insertan o gobiernan en el primero permanecen en el segundo¹¹.

Es claro que la validez y realización práctica del derecho de fondo no sólo depende del proceso laboral y la interpretación de los jueces. Antes se encuentran la autoejecutividad de la norma, la actuación de los órganos sindicales de control y la inspección o policía del trabajo. Pero la última ratio y dique final de aplicación del derecho es su ejecución judicial.

El Derecho Procesal del Trabajo tiene como misión lograr la efectividad y ejecutividad del derecho de fondo, partiendo de la base del desequilibrio en el nexo real de fondo trabajador-empleador caracterizado por el concepto de dependencia y subordinación del primer respecto del segundo. Es el fundamento esencial y el ideario del DPT que lo lleva asumir una ostensible protección de la parte más débil en la relación jurídica procesal aun cuando importe romper con los cánones judiciales tradicionales¹².

La desigualdad real en las relaciones de trabajo, el hecho de que una de las partes no solo detente poder jurídico y económico sino además, la información, documentación y disponibilidad de medios, implica una desigualdad real que debe ser corregida desde lo normativo sustancial y procesal. Se trata del simple esquema de nivelación social, lo que incluye el acceso a tribunales y su facilitación en proceso¹³. Esto es tan antiguo como el derecho mismo: generar desigualdades y protecciones jurídicas que compensen las debilidades y desequilibrios reales; es decir, *civilizar* las relaciones. En el proceso, la igualdad compensatoria procesal que se manifiesta en la protección procesal del más débil de la relación sustancial¹⁴.

Los principios de igualdad procesal, de imparcialidad e independencia del tribunal naturalmente predominan en el fuero del trabajo pero conforme su propia sustancia¹⁵. Las dos cualidades del proceso se orientan a lograr la igualdad *real* de las partes y se traducen en un trato procesal *desigual* a favor del trabajador. El tribunal abandona la neutralidad para que la igualdad no sea formal, sino sustancial y real. Es su obligación de acuerdo a los

10 MONTOYA, M.; GALIANA MORENO, J.; SEMPERE NAVARRO, A. y RIOS SALMERÓN, B. *Curso de Procedimiento Laboral*, Tecnos, Madrid, 1995, p. 61

11 APARICIO TOVAR, Joaquín y RENTERO ROVER, Jesús, *El juez laboral, imparcial, pero no neutral*, Revista Derecho Social, 4, 1998, p. 53

12 TOLEDO FILHO, Manoel, *Fundamentos e perspectivas do processo trabalhista brasileiro*, LTR, San Pablo, 2006, p. 45. Dice el autor: "O Direito do Trabalho, conseqüentemente, nao era somente um Direito Inédito; era um direito inédito que reclamava um processo inédito. A sua cimentação ideológica, impunha uma inovação dúplice: Direito e Processo, Processo e Direito".

13 LARENZ, Karl, *Derecho justo*, Civitas, Madrid, 1993, p.146.

14 RAFAGHELLI, Luis A. *Justicia del trabajo y derecho procesal*, La Ley, Año 8, Nro. 1752, 15/3/12. Recuerda el principio procesal de "igualdad por compensación" que recupera de Couture en el sentido de que el proceso laboral debe general una nueva desigualdad para alcanzar la igualdad perdida por misma condición económica de los litigantes.

15 MONTOYA, M.; GALIANA MORENO, J.; SEMPERE NAVARRO, A. y RIOS SALMERÓN, B. *Curso de Procedimiento Laboral*, Tecnos, Madrid, 1995, p. 61 y LUELMO MILLAN, Miguel A. y RABANAL CARBAJO, Pedro, *Los principios inspiradores del proceso laboral*, Ed. Mc Graw Hill, Madrid, 1999, p. 7.

principios protectorios y de acceso a tutela judicial efectiva¹⁶, si se concuerda que el proceso laboral se encuentra irradiado por el principio protectorio de fondo, a partir de su enunciación en el art. 14 bis de la CN. El trabajo en sus diversas formas debe gozar a la protección de las leyes, incluidas las procesales.

Tal como se señalaba en forma bastante solitaria Justo López en momentos en que la LCT había registrado la mutilación de su art. 9 en lo referente a la necesidad de inclinar la duda probatoria a favor de lo afirmado por el trabajador, el principio de congruencia y de defensa en juicio del art. 18 CN se debe atemperar razonablemente frente al de protección al trabajador receptado en el art. 14 bis CN¹⁷. En esta dirección, no hay razones para limitar el alcance de la garantía de protección establecida en el art. 14 bis al derecho de fondo.

III. Reformulación de los principios procesales del trabajo

A. Técnicas o subprincipios procesales laborales

La constitucionalización de los principios procesales del trabajo lleva consigo que se deban colocar como principios-regla máxima a los de acceso a *tutela judicial efectiva y protectorio procesal*, por imperativo de lo establecido en los arts. 8 y 25 de la CADDHH y el art. 14 bis CN. A partir de allí se construyen las ideas centrales que orientan el proceso laboral.

Las técnicas procesales especiales del proceso laboral, son derivaciones de las reglas-principios de acceso a tutela judicial efectiva y protector, y muchas veces se toman como máximas o principios cuanto son en realidad, efectos instrumentales de aquellos. Pero poseen expresión normativa concreta en los procesos judiciales. En los códigos procesales de elaboración más moderna, se han insertado a texto expreso como son los casos de Provincia de Buenos Aires¹⁸, Santa Fe¹⁹, Mendoza²⁰, Chaco²¹ y San Luis²². En el caso del

16 RODRIGUEZ PIÑERO, M. *Sobre los principios informadores del proceso de trabajo*, Revista de Política Social, Nro. 81, p. 80, citado por LUELMO MILLAN-RABANAL CARBAJO, *Los principios...* op. cit. p. 9 y RENTERO JOVER, Jesús, "Derecho Procesal del Trabajo: el rol del juez laboral", en AAVV, *Estudio de teoría crítica de derecho del trabajo*, Ed. Bomarzo Latinoamericana, Bs. As. 2006, I p. 235

17 LOPEZ, Justo, en FERNANDEZ MADRID, J. C.; LOPEZ, Justo y CENTENO, Norberto, *Ley de contrato de trabajo comentada*, Ed. Contabilidad Moderna, Bs. As. 1978, p. 93.

18 Ley 15057 de 2018: Art 1. "El procedimiento laboral se ajustará a los principios de oralidad, celeridad, gratuidad para el trabajador y sus derecho habientes, inmediación, concentración, publicidad, buena fe y efectividad de la tutela de los derechos sustanciales"

19 Ley 13.840 de reforma al CPT: "Título preliminar": "Principios. Los principios que rigen este Código son los de inmediación, concentración, simplificación de trámites, economía, eficiencia, despapelización progresiva y celeridad, en un marco de acentuada oralidad, con el objetivo de obtener la eficiencia y transparencia propias de un adecuado procedimiento tendiente a la pronta resolución de la causa que permita la percepción de igual forma -de corresponder- el crédito alimentario del trabajador, con la debida preservación del orden público laboral y de los derechos irrenunciables que consagra la materia y la ley de fondo, y que deben custodiar jueces y funcionarios del fuero. El juez dispone de amplias facultades a los fines del cumplimiento de los principios del proceso laboral, siendo su deber evitar dilaciones innecesarias. En caso de violación de la buena fe procesal, tiene facultades para considerar la conducta como maliciosa y temeraria debiendo imponer las sanciones correspondientes. Todas las audiencias que se celebren conforme las disposiciones de este código deberán ser excusablemente presididas por el juez o conciliador laboral, bajo pena de nulidad y consideración de falta grave su omisión".

CPT de Córdoba no se enuncian taxativamente o en una disposición concreta sino que se encuentran diversidad de normas: impulso procesal de oficio (art. 15); imposición de plazos perentorios, fatales y abreviados (arts. 18); gratuidad (art. 29), la inversión de la carga de la prueba (art. 39); concentración en el proceso de juzgamiento con inmediación del magistrado (arts. 83 a 83 septies y 58 y siguientes). Sin embargo, la reforma procesal instrumentada en 2018, se orienta claramente en la dirección de abreviar plazos para hacer garantizar plazos razonables en el dictado de la sentencia.

Su aporte más tangible y concreto, es la ampliación de las posibilidades de juicios ejecutivos (art. 68) y de los juicios sumarios (arts. 83) con la especial creación de los de juicios sumarios declarativos de carácter abreviado para juicios de menor complejidad y aquellas en que haya dictaminado la Comisión Médica Jurisdiccional de la Ley de Riesgos de Trabajo (arts. 83 bis y siguientes) y la instalación de nuevos tribunales, llamados Juzgados de Conciliación y Trabajo.

Del tal forma, se constituyen en ideas generales y aceptadas en los procesos laborales de gran cantidad de países y provincias, las disposiciones sobre impulso procesal, gratuidad, concentración, oralidad, inmediación y buena fe procesal, sin que, seguramente se agote la lista.

B. Acceso a tutela judicial efectiva laboral.

1. El carácter publicista, humanista y social del proceso laboral

La intervención administrativa y judicial parte de la necesidad del Estado de intervenir en las relaciones privadas, protegiendo los derechos de fondo. La inspección de trabajo o la llamada “policía del trabajo” es un instrumento del Estado para garantizar la efectividad o cumplimiento de la norma de fondo. La idea original del proceso judicial laboral de Córdoba, se partió de considerarlo parte de las garantías del orden público y el objeto jurídicos esenciales de protección, es decir, los derecho de los trabajadores o el orden público laboral.

En efecto, la idea original de la Ley de Procedimiento Laboral de Córdoba Nro. 4163 (B.O. 14.11.1949) que diseñó el proceso laboral se respaldó en proceso penal, otorgando a un juez de conciliación tareas ligada al acto que le da nombre, pero también de instrucción de la prueba de forma oficiosa para elevarla a una cámara que debía establecer la verdad real. De tal forma, lo que se está tratando de garantizar es, en ambos casos, el orden público indisponible para los trabajadores de los derechos laborales.

20 Código Procesal Laboral Mendoza (ref. 2018). Art. 19. “DEL IMPULSO PROCESAL. 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”.

21 Código Procesal Laboral Chaco. Artículo 43. “Facultades de Investigación. El órgano jurisdiccional tiene amplia facultad, en cualquier estado de la causa y en cualquier instancia, para ordenar con noticia y contralor de las partes, las medidas probatorias que considere convenientes a los fines de establecer la verdad de los hechos controvertidos, observando los principios de celeridad e inmediatez procesal, con la sola limitación que no podrá producir aquéllos que signifiquen dejar sin efecto el decaimiento de un derecho o suplir la negligencia de las partes, salvo que fuere imprescindible para la decisión del proceso, lo que deberá establecerse por auto fundado. La resolución que al respecto se dicte es inapelable”.

22 CPL San Luis: Art. 15: “La dirección del proceso corresponde al Tribunal el que la ejercerá de acuerdo a las disposiciones de este Código y principios fundamentales que informan su ordenamiento, procurando que su tramitación sea lo más rápida y económica posible”.

Ciertamente, en los tiempos posteriores el proceso laboral se fue “privatizando” parcialmente; se delegaron funciones en el operador jurídico de parte y los tiempos procesales se fueron alargando paulatinamente. La idea de un proceso breve, rápido, de oficio y, obviamente, gratuito se fue relativizando. Pero la aquel ideal original de intervención estatal en estos procesos de actores desiguales y objetos jurídicos urgentes, continúa vigente.

El acceso a la acción administrativa o judicial no constituye una garantía formal. Implica que pueda hacerse valer eficazmente el derecho omitido o trasgredido, según la sustancia de este derecho. El derecho a una tutela efectiva, real, no se agota en la puerta de la oficina o del estrado judicial. El derecho de fondo laboral, sería un efímero y evanescente papel sino hay un modo, un procedimiento, que asegura la dureza que se le asegura desde su núcleo protectorio de la situación del más débil de la relación que le da origen. Es decir, una vinculación desequilibrada y propensa a la imposición del poder de uno, el más fuerte, sobre otro, el más débil.

Desde la época del largo alumbramiento del Derecho del Trabajo, Hugo Sinheimer decía: “El derecho del trabajo sólo puede operar si está disponible una tutela jurídica eficiente”. Aludía, ya en 1914 a la creación de tribunales especializados mediante “garantías para que no perjudique a la parte pobre, tampoco afecte la prontitud del proceso ni se admita una responsabilidad general de la parte vencida por las costas del abogado de la parte contraía”²³.

2. Fuentes

Son varios los instrumentos normativos internacionales incorporados a la CN por vía del art. 75 inc. 22, que institucionalizan el derecho a acceso a tutela judicial efectiva. Entre ellos aparece en: a) El art. 8 de la DUDH²⁴; b) Declaración Americana de los Derechos y Deberes de Hombre, asegurando un procedimiento judicial “sencillo y breve”²⁵; c) Los arts. 2, inc. 3.a. y 25 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; d) los arts. 8²⁶ y 25²⁷ de la CADH y la Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e

23 SINHEIMER, Hugo, “La reorganización... op. Cit. p. 66. El autor participo en la redacción de la Constitución de Weimar de 1919, la primera que incluyó cláusulas sociales en Europa e inclusive el principio de protección: “la fuerza laboral está bajo la protección especial del imperio” (art. 157).

24 Artículo 8. “Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley”.

25 Artículo XVIII. “Toda persona puede ocurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos. Asimismo debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia lo ampare contra actos de la autoridad que violen, en perjuicio suyo, alguno de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente”.

26 Artículo 8. “Garantías Judiciales. 1. 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. (...)”

27 Artículo 25. Protección Judicial. 1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.

2. Los Estados Partes se comprometen:

a) a garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso;

b) a desarrollar las posibilidades de recurso judicial, y

intolerancia aprobada el 5/6/13. También el Convenio Europeo de Derechos Humanos la invoca en su art. 6²⁸ y ha merecido jurisprudencia particular en lo laboral²⁹. En lo relativo al proceso laboral, el inc. b) del art. 35 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (1947) o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador garantiza la Jurisdicción del Trabajo en los siguientes términos:

“En cada Estado debe existir una jurisdicción especial de trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos”.

La directiva de este derecho se ha venido incorporando a los códigos procesales más modernos en el derecho comparado³⁰ y en otras jurisdicciones como Provincia de Buenos Aires de 2018: “El procedimiento laboral se ajustará a los principios de oralidad, celeridad, gratuidad para el trabajador y sus derechohabientes, intermediación, concentración, publicidad, buena fe y *efectividad de la tutela de los derechos sustanciales*” (art. 1) (subr. del comentarista).

3. Concepto

La jurisprudencia y doctrina de la Corte y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos se ha ocupado exhaustivamente de este derecho fundamental³¹ e inclusive, ha venido definiendo que el derecho de acceso a la justicia en sentido amplio integra el concepto de *jus cogens*³². Asimismo, la indisociabilidad entre los artículos 25 y 8 de la Convención Americana “conlleva a caracterizar como siendo del dominio del *jus cogens* el acceso a la justicia entendido como la plena realización de la misma, o sea, como siendo del dominio del *jus cogens* la intangibilidad de todas las garantías judiciales en el sentido de los

c) a garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso”.

28 *Artículo 6.* Derecho a un proceso equitativo 1. Toda persona tiene derecho a que su causa sea oída equitativa, públicamente y dentro de un plazo razonable, por un Tribunal independiente e imparcial, establecido por ley, que decidirá los litigios sobre sus derechos y obligaciones de carácter civil o sobre el fundamento de cualquier acusación en materia penal dirigida contra ella”

29 TEDDHH, Asunto Luis M. Balsells i Castelltort y otros c. España, 6-1-15. Trató la queja en relación al tiempo transcurrido entre la celebración del juicio oral ante el Juez de lo laboral, y el dictado de la sentencia, que habría sobrepasado con creces el plazo de cinco días que dispone el artículo 97.1 de la LRJS; por lo que se alega que se habría despreciado su derecho a un proceso equitativo dentro de un plazo razonable. Se desestimó la queja por no haber agotado el derecho interno, aunque estableciendo la posibilidad de demandar el resarcimiento por daños y perjuicios.

30 Uruguay: Ley N° 18.572, Abreviación de procesos laborales. Artículo 1°.- Los procesos laborales se

ajustarán a los principios de oralidad, celeridad, gratuidad, intermediación, concentración, publicidad, buena fe y efectividad de la tutela de los derechos sustanciales”.

31 Ver: ComIDH, Estudio del 7/9/07, “El acceso a la justicia de los derechos económicos, sociales y culturales. Estudio de los estándares fijados por el Sistema Interamericano de Derechos Humano”.

32 Ver voto razonado del Juez Antonio Cançado Trindade en Trabajadores cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) contra Perú, 24-11-06 y “Goiburú y Otros versus Paraguay” (Sentencia del 22 de septiembre de 2006) de la CorIDH. Dijo que al reconocer que dicho derecho imperativo abarca igualmente el derecho de acceso a la justicia lato sensu, o sea, el derecho a la prestación jurisdiccional plena. En palabras de la Corte “(...) El acceso a la justicia constituye una norma imperativa de Derecho Internacional y, como tal, genera obligaciones erga omnes para los Estados de adoptar las medidas que sean necesarias para no dejar en la impunidad esas violaciones, ya sea ejerciendo su jurisdicción para aplicar su derecho interno y el Derecho Internacional para juzgar a los responsables, o colaborando con otros Estados que lo hagan o procuren hacerlo” (párr. 131).

artículos 25 y 8 tomados conjuntamente”; “Las garantías fundamentales (...) tienen una vocación universal al aplicarse en todas y cualesquiera circunstancias, conforman un derecho imperativo (perteneciendo al *jus cogens*), y acarrear obligaciones erga omnes de protección” (párr. 64, y cf. párrs. 60-62).³³

Si existe reconocimiento de derechos humanos de fondo, debe haber una acción idónea para protegerlos. Un paralelismo entre las garantías penales integrativas del *jus cogens* general y las garantías ligadas a los derechos humanos laborales reconocidos en diversos de instrumentos universales, interamericanos y constitucionales, permite pensar lo siguiente: el derecho de acceso a tutela judicial efectiva laboral, se integra igualmente a la categoría, aún en debate, de *jus cogens* laboral.

En cualquier caso, no puede discutirse la esencialidad o fundamentalidad del derecho a efectivizar y hacer ejecutivo el derecho de fondo mediante las garantías reclamacionales, individuales y colectivas, directas, administrativas y judiciales. Aquí se trata solamente el aspecto judicial y a los tiempos razonables, sin ignorar que la garantía de acceso a tutela judicial efectiva existe en los ámbitos empresario y administrativo.

En conceptos de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en su trabajo, “El acceso a la justicia de los derechos económicos, sociales y culturales. Estudio de los estándares fijados por el Sistema Interamericano de Derechos Humano” (7/9/07), los artículos 8 y 25 “se aplican a toda situación en que se deba determinar el contenido y alcance de los derechos de una persona sometida a la jurisdicción de Estado parte, ya sea que se trate de materias penales, administrativas, fiscales, laborales, de familia, contractuales o de cualquier otra índole”.

Estas disposiciones comprenden al menos, las siguientes pautas:

a) **El derecho al plazo razonable y debido proceso administrativo.**

La garantía del debido proceso legal en sede administrativa comprende el derecho al plazo razonable del proceso administrativo. En este sentido, es de destacar que existen circunstancias propias del diseño y el funcionamiento de los mecanismos de determinación de derechos, que tienen efecto directo sobre los mismos. A la vez, se agrega en este mismo plano administrativo la igualdad de armas en el proceso, y la adecuada revisión judicial de las decisiones administrativas³⁴.

b) **El debido proceso legal en sede judicial**

1. El principio de igualdad de armas

Durante el proceso, es frecuente que la disímil situación social o económica de las partes litigantes impacte en una desigual posibilidad de defensa en juicio. La desigualdad procesal puede darse también en el litigio de casos vinculados a derechos sociales frente al Estado, como resabio de las posiciones tradicionales del derecho administrativo que suelen conferir privilegios al Estado en su relación con los administrados. Por ello, debe reconocerse al principio de igualdad de armas entre los elementos integrantes de la garantía del debido proceso legal³⁵.

En un proceso en el que se ventilan derechos sociales, el resguardo de este principio es, sin dudas, un punto relevante en toda estrategia de defensa. El SIDH ha identificado al

33 Precisamente en este sentido había yo argumentado en mi extenso Voto Razonado (párrs. 63-65)⁴ en el caso de la Masacre de Pueblo Bello versus Colombia (Sentencia del 31.01.2006)

34 Ibid idem, parr. 156/78

35 Voto razonado concurrente del Juez Sergio García Ramírez a la Opinión Consultiva OC-18/03, del 17 de Septiembre de 2003, “Condición Jurídica y Derechos de Los Migrantes Indocumentados”, párrafos 36 y 37.

principio de igualdad de armas como componente integrante del debido proceso legal y ha comenzado a delinear estándares con miras a su respeto y garantía³⁶. En la Opinión Consultiva C-16/99 El Derecho a la Información sobre la Asistencia Consular en el marco de las Garantías del Debido Proceso Legal¹³², la Corte IDH deja sentado con claridad el principio aquí en desarrollo. En este sentido, el tribunal destaca: “En opinión de esta Corte, *para que exista “debido proceso legal” es preciso que un justiciable pueda hacer valer sus derechos y defender sus intereses en forma efectiva y en condiciones de igualdad procesal con otros justiciables*. Al efecto, es útil recordar que el proceso es un medio para asegurar, en la mayor medida posible, la solución justa de una controversia. A ese fin atiende el conjunto de actos de diversas características generalmente reunidos bajo *el concepto de debido proceso legal (...)* Para alcanzar sus objetivos, el proceso debe reconocer y resolver los factores de desigualdad real de quienes son llevados ante la justicia³⁷”.

2. El derecho al plazo razonable del proceso.

Es otro de los componentes de la garantía del debido proceso legal en sede judicial que resulta particularmente relevante en materia del resguardo de derechos sociales. La CIDH y la Corte IDH han identificado ciertos criterios con miras a evaluar la razonabilidad del plazo de un proceso. Se trata de: a) la complejidad del asunto; b) la actividad procesal del interesado; y c) la conducta de las autoridades judiciales; d) la finalidad del procedimiento judicial respectivo; e) la naturaleza de los derechos en juego.

El último aspecto es particularmente relevante cuando se dirimen cuestiones relativas temas laborales en los que el objeto jurídico de debate son cuestiones alimentarias vinculadas con despidos (la readmisión por ejemplo), haberes o indemnizaciones; asistencia médica o farmacéutica, prótesis, etc. o reparaciones por siniestros laborales. Finalmente, la CIDH ha expresado que el plazo de los procesos debe comenzar a contarse desde el inicio de las actuaciones administrativas y no desde la llegada del caso a la etapa judicial

C. Irrenunciabilidad procesal

De otro lado, y con similar derivación de los principios máximos de acceso a tutela judicial el principio de **irrenunciabilidad procesal**. En fallos El fallo “Madorrán” de la CSJN, con remisiones a “Milone” y “Aquino”, efectuó una referencia especial acerca del constitucionalismo social que se construyó en el artículo 14 bis de 1957³⁸. Indicó que

36 Estudio del 7/9/07, “El acceso la justicia de los derechos económicos, sociales y culturales. Estudio de los estándares fijados por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos” Ibid idem Parr. 186 y sig. En la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos se entiende que el *principio de igualdad de armas* es parte de la garantía del debido proceso y expresa reiteradamente, en relación con el carácter adversarial del procedimiento civil, que requiere un justo balance entre las partes, aun cuando una de ellas sea el propio Estado. En tal sentido ha afirmado que: “(t)odo el que es parte de tales procedimientos debe tener una oportunidad razonable de presentar su caso ante el tribunal en condiciones que no lo sitúen en desventaja sustancial *vis-a-vis* su oponente”³⁶

37 Ibid idem, Parr. 185/7; 230/3

38 Considerando 4 del voto de Ricardo Luis Lorenzetti, Carlos S. Fayt y Enrique Santiago Pertracchi: “En lo concerniente al sub lite, cuadra precisar que el primer párrafo de la mencionada norma pone de manifiesto, con toda elocuencia, que el objeto y el sujeto principalísimos sobre los que operó la reforma fueron el universo del trabajo y el trabajador. De tal suerte, bajo la luz del principio protector (“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes...”), asentaron su plaza en la cúspide del ordenamiento jurídico positivo diversos derechos “inviolables” (Fallos 252:158, 161, considerando 3 °) del trabajador, así como deberes (“inexcusables”, ídem) de asegurar- los por parte del Congreso (“Aquino”, cit. p. 3770; y “Milone”, Fallos: 327:4607, 4617). Entre los primeros, corresponde aislar, para la solución del presente litigio, la “protección contra el despido arbitrario” y la “estabilidad del empleado público”.

fueron su argamasa “el universo el trabajo y el trabajador” y se partió del principio protector que se enuncia en la primera parte del artículo: ***“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes...”***. Desde a allí, en la cúspide del ordenamiento jurídico positivo, según la terminología del cuerpo, se asentaron derechos ***“inviolables”*** entre los que se encuentra “la protección contra el despido arbitrario” y la “estabilidad del empleado público”.

La ***inviolabilidad*** consiste en la imposibilidad de infringir, transgredir, contravenir o alterar los imperativos constitucionales incorporados en el art. 14 bis, primera parte, de la CN. Es decir que toda norma que reglamente los derechos individuales y colectivos normados en ese sector de derechos y garantías constitucionales, debe instrumentarse con tal alcance. Esa consistencia e inmutabilidad de los derechos constitucionales no puede menos que relacionarse con el *principio de irrenunciabilidad o de indisponibilidad* que precisamente impide la privación de los derechos de orden público laboral.

El mismo alto tribunal, en "Corrado, Jorge Guillermo y otros c/ Estado Nacional - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y otro s/ proceso de conocimiento", 27/11/14, volvió sobre el tema frente a los actores que suscribieron los acuerdos de cese en los que constaba que se les habían abonado ciertos importes "en concepto de reparación integral de todos los rubros salariales, beneficios convencionales e indemnizatorios que les pudieran llegar a corresponder". En el considerando 4, el alto tribunal indicó: “(...) el beneficio de participación en las ganancias que se encuentra en juego reconoce su fuente primaria en el arto 14 bis de la Constitución Nacional (Fallos: -331:1815, considerandos 60 a 10), y tanto el principio protectorio que este artículo enuncia como el carácter inviolable de los derechos que reconoce conducen necesariamente a la indisponibilidad y la prohibición de renunciar a la aplicación de las normas legales dictadas para asegurar el goce de tales derechos por parte de los trabajadores”.

Asimismo, en “Romagnoli, Dante c/Acindar SA”, 30/06/15, la CS descalificó la compensación opuesta por la demandada por acuerdo extintivo mediante el pago de una "gratificación", sobre la base de los precedentes "Ascuá" (Fallos: 333: 1361) y "Corrado" (CSJ 4388/2005). Se entendió que debía dejarse sin efecto la sentencia que admitió la validez de un acuerdo extintivo del contrato de trabajo sin examinar debidamente si lo estipulado importaba la renuncia al derecho cuyo amparo se requirió - indemnización por enfermedad accidente - y que contaba con especial tutela constitucional.

Sin pretender poner en crisis la institución de la conciliación laboral aceptada por el ordenamiento laboral como un recurso, podría decirse, “ancestral” del Derecho del Trabajo (arts. 15 LCT), hay que denotar las prácticas livianas que admiten la conciliación de pérdidas de derechos, ligadas generalmente a la mera perspectiva de mora provocada por el propio proceso.

No hace falta recordar que el art.12 de la LCT declara “nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción”. El recurso jurídico de la conciliación o transacción no es posible si no existen derechos en litigio, dudosos, dependientes de la ratificación de prueba, es decir, un contradictorio. Si los derechos y pretensiones son indubitables, el acuerdo implica una cesión de derechos y por lo tanto no es procedente. La irrenunciabilidad lo impide. En tal caso, debe aguardarse el expendio de la sentencia. En esta cuestión va en juego la esencia y

alma del Derecho del Trabajo, el protectorio y con esto, valga la redundancia, no se transa³⁹.

D. Justicia social

La misma CS en “Aquino”, “Madorrán” y “ATE” (de 2013) la Corte recuerda el caso Berçaitz, de 1974: “Tiene categoría constitucional el siguiente principio de hermenéutica jurídica: in dubio pro justitia sociales”. El antecedente de 1974 que inspira el fallo de 2007, el principio es “aplicable a la interpretación de las leyes procesales”. Ello se debe “inferir de lo que tiene resuelto esta Corte, con los siguiente términos: como la “justicia es una virtud al servicio de la verdad sustanciales la debe siempre prevalecer sobre los excesos rituales (Fallos: 280:228)”⁴⁰. Agrega este fallo “Berçaitz”: “(El) Principio que con referencia a los sectores sociales más necesitados tempranamente aplicó el tribunal — cuando integraban los conspicuos constituyentes del 53— con este enunciado admirable en su sencillez: “tratándose de personas desvalidas, es de equidad y aún de justicia apartarse del rigor del derecho para reparar los efectos de la ignorancia de las leyes o del descuido de su defensor” (Fallos: 5:459)”

E. Progresividad

El principio de progresividad procesal ha sido incorporado expresamente en el Código Procesal Laboral de la Provincia de Buenos Aires, en el título “Deberes de jueces y funcionarios”, Ley 15.057/2018, dice: Art. 8°. Son deberes de los Jueces: (...) 4°) Fundar toda sentencia definitiva o interlocutoria, bajo pena de nulidad, respetando la jerarquía de las normas vigentes y los principios de congruencia y progresividad”.

La pregunta que surge inmediatamente, acerca de la modalidad o casuística de empleo de este principio el orden procesal. El principio de progresividad se ha venido instalando en el derecho interno desde hace algunos años a esta parte y la CS le otorgó un carácter de “*arquitectónico*” del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH). En “Madorrán” y en el mismo capítulo donde el fallo retoma la aplicación de los principios del DIDH por remisión del plexo de normas supranacionales indicadas en el art. 75 inc. 22 CN, se hace referencia específica al art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en seguimiento de la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23.1) con el enunciado del “derecho a trabajar”; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. XIV), la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (art. 5.e.i) y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer insertos en “Vizotti”. Ello lleva a la CSJN a ratificar el principio de progresividad en la plena efectividad de los derechos humanos que reconocen⁴¹.

39 ARESE, César, “Sobre las conciliaciones laborales”, *Revista Derecho del Trabajo*, Ed. La Ley, Agosto de 2011, p. 1952.

40 Agrega este fallo: “Principio que con referencia a los sectores sociales más necesitados tempranamente aplicó el tribunal —cuando integraban los conspicuos constituyentes del 53— con este enunciado admirable en su sencillez: “tratándose de personas desvalidas, es de equidad y aún de justicia apartarse del rigor del derecho para reparar los efectos de la ignorancia de las leyes o del descuido de su defensor” (Fallos: 5:459).”

41 “Aquino” de 2004 la CS, dijo: “Ahora bien, este retroceso legislativo en el marco de protección, puesto que así cuadra evaluar a la LRT según lo que ha venido siendo expresado, pone a ésta en grave conflicto con un principio arquitectónico del Derecho Internacional de los Derechos Humanos en general, y del PIDESC en particular. En efecto, este último está plenamente informado por el principio de progresividad,

El principio de progresividad procesal es una directiva u orientación dirigida también al juzgador a los fines de que, en su pensamiento de decisión, actúe los valores de los cambios de conciencia en materia de derechos humanos, incluidos los de carácter económico y social que integran el Derecho del Trabajo. En particular, debe aplicarse en los casos de sucesiones normativas desestimando el regreso o retroceso en materia de derecho y a la vez, escogiendo el progreso normativo. El debate fue y es particularmente intenso en el caso de ley LRT según su versión original excluyendo a los trabajadores de la posibilidad de accionar mediante el CC, pero también cuando el DNU 1478/00 y 1694/09, las leyes 26773 y 27476, establecieron mejoras en prestaciones respecto de lo establecido con anterior. La cuestión fue la aplicación de estas reglas a situaciones pendientes de resolución. La tendencia histórica fue la aplicación de una norma más favorable hasta que la CS, en caso “Espósito, Dardo Luis c/ Provincia ART S.A.” del 7-6-16 en que vedó la aplicación de la Ley 26773 a las relaciones jurídicas pendientes de consumación.

Sin embargo, la controversia continúa. Por ejemplo en "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Díaz García, Eduardo c/ Swiss Medical ART S.A. s/ accidente ley especial", 4-12-18, el máximo tribunal descalificó el fallo de la Sala VII, CNAT, que estableció, junto con muchos otros tribunales inferiores, la "aplicación inmediata de la disposición más favorable al trabajador" por la vigencia de la ley 26773. Es interesante destacar que Horacio Rosatti (en minoría) respaldó el planteo del actor aceptado por el tribunal inferior.

En suma, el principio de progresividad procesal seguirá siendo debatido porque en infinidad de casos y situaciones de hecho, el operador del derecho y el juzgador se enfrentan al retroceso de derechos sociales y deben salvar la valla establecida por el legislador común; el constitucional en sentido amplio en cambio, sigue, desde lo fundamental del derecho, aquella marcha ascendente y universal que impide retroceder.

F. Principios pro homine y favoribilidad

Finalmente, se incorporan como principios de relevancia esencial, el pro homine y favoribilidad, ambos aplicados por la CS en “Aquino”, “Milone” y “Madorrán” de la CS.

IV. Aplicación de los principios constitucionales procesales en la Reforma Procesal de Córdoba

Hace casi 70 años nació el Fuero Laboral de Córdoba con la idea de que fuera el orden público laboral el que interviniera en los conflictos de trabajo. Se debía garantizar el acceso

según el cual, todo Estado Parte se "compromete a adoptar medidas [...] para lograr progresivamente [...] la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos" (art. 2.1). La norma, por lo pronto, "debe interpretarse a la luz del objetivo general, en realidad la razón de ser, del Pacto, que es establecer claras obligaciones para los Estados Partes con respecto a la plena efectividad de los derechos de que se trata". (...) “Más todavía; existe una "fuerte presunción" contraria a que dichas medidas regresivas sean compatibles con el tratado (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General N° 14 y N° 15, cits., págs. 103 -párr. 32- y 122 -párr. 19-, respectivamente), sobre todo cuando la orientación del PIDESC no es otra que "la mejora continua de las condiciones de existencia", según reza, preceptivamente, su art. 11.1. El mentado principio de progresividad, que también enuncia la Convención Americana sobre Derechos Humanos precisamente respecto de los derechos económicos y sociales (art. 26), a su vez, ha sido recogido por tribunales constitucionales de diversos países”⁴¹.

al trabajador a la justicia mediante un sistema de tentativa de conciliación, primero; un proceso de oficio para facilitar la incorporación de pruebas a cargo del Juzgado de Conciliación y, finalmente, el dictado de la sentencia en una sola audiencia, a cargo de una cámara del trabajo. En 1991 se introdujeron reformas parciales, cuyo mayor avance fue la “unipersonalización” de las cámaras.

Con el tiempo, el crecimiento de la litigiosidad y la falta de actualización de proceso y de las estructuras, el sistema quedó obsoleto por implicar dos etapas y la generación de pruebas y demoras innecesarias. Su barroquismo se incrementó al generarse tres instancias de conciliación (al iniciarse el proceso, antes de elevarse el expediente a cámara y al llegar a esta). Pero las sentencias se dictan en un promedio de tres años o superior, sin computar una posible casación. Mantener el sistema tal como está o maquillarlo un poco, sería perpetuar la lentitud orgánica. Pero fundamentalmente, convalidar eternamente las pérdidas de derechos para los trabajadores que implica su imposibilidad de resistir un proceso tan prolongado. Los trabajadores renuncian cotidianamente a derechos por la imposibilidad de soportar la espera judicial.

En respuesta al reclamo de una parte de los operadores del derecho acompañado por sindicatos provinciales, el Poder Ejecutivo remitió en 2018 un proyecto de ley de Reforma Procesal Laboral. Sin embargo, la iniciativa recibió observaciones y aportes de los doctrinarios, expertos, jueces, abogados, empleadores y sindicatos, hasta que fue aprobada por unanimidad de la Legislatura Unicameral (sólo hubo dos abstenciones), el 12-12-18.

Se podría sintetizar la ley con las siguientes pautas:

1) **Doble estructura.** La reforma conserva la estructura actual del sistema procesal laboral para causas complejas, es decir, juzgados de conciliación que producen el avenimiento entre las partes y la instrucción de la prueba, y cámaras de trabajo que, actuando en forma unipersonal en la mayoría de las causas, dictan sentencias en instancia única. Pero a la vez, se crea otra estructura y procedimiento abreviado de resolución de causas en doble instancia y apelación ante la actual cámara de trabajo.

2) **Creación e incremento de juzgados de trabajo.** Se crean una instancia de conciliación y resolución de causas, mediante juzgados de Conciliación y Trabajo (JCT) de primera instancia para entender un conjunto de materias de menor complejidad y las derivadas de siniestros laborales que han pasado por Comisiones Médicas. En Córdoba Capital se crean cinco juzgados nuevos, un 50 % más que los diez existentes y que pasarán a convertirse también en juzgados de sentencia y tres más en Río Cuarto, Villa María y San Francisco.

3) **Abreviación de plazos de resolución de causas.** Se instrumenta un nuevo procedimiento ante los JCT declarativo abreviado, oral y continuo mediante dos audiencias, una de traba de litis, saneamiento procesal y determinación de pruebas a incorporar y otra de recepción de prueba con dictado de sentencia el plazo de 15 días. Se estima que un proceso abreviado no debería demorar más de ocho meses.

4) **Nueva gestión de juzgados.** A los fines de atender conciliación, trámite y resolución de causas de manera eficiente, los Juzgados de Conciliación y Trabajo dispondrán de tres secretarías con roles de conciliación, trámite y relatoría.

5) **Revisión de sentencias.** La ley prevé el recurso de apelación a las resoluciones de los Jueces de Trabajo tanto cuando se producen restricciones a la incorporación de prueba como cuando causen un gravamen irreparable o expresamente sean declaradas apelables. En 35 días hábiles, la apelación debe estar resuelta. Se establecen el recurso de casación

también para los casos de sentencias dictadas por los Juzgados de Trabajo, aunque restringida a los casos de sentencia contradictoria.

6) **Procedimiento despapelizado y videograbaciones.** En un plazo máximo de dos años, el proceso deberá ser totalmente digitalizado y despapelizado. Las audiencias serán video grabadas para garantizar la fijación de la prueba y el derecho de defensa.

7) **Sistema evolutivo y adecuación de la reforma.** En tres años se evaluará completamente el nuevo sistema y el logro del objetivo de abreviación de los plazos de resolución de causas, para introducir nuevas reformas.

En suma, se ha dado un cambio fundamental en el orden lógico y estructura de un fuero destinado esencialmente a garantizar la efectividad y celeridad en la resolución de los conflictos relativos a derechos de los trabajadores. Como ocurre en países como Brasil, Chile, Uruguay o España, es posible otorgar respuestas jurisdiccionales en plazo razonable, acorde con el principio de protección y de acceso a tutela judicial efectiva.

Se avanzó en Derechos Humanos Laborales. Queda el compromiso de los poderes, órganos y operadores judiciales, para garantizar la efectividad y éxito de la reforma.