



PODER JUDICIAL DE CÓRDOBA

**ACUERDOS, RESOLUCIONES Y DECRETOS-  
AREA DE RECURSOS HUMANOS**

Protocolo de Acuerdos Reglamentarios

Nº Resolución: 1792

Año: 2022 Tomo: 1 Folio: 259-263

EXPEDIENTE SAC: **10142344 - ACUERDOS REGLAMENTARIOS "A" - ACUERDOS**

PROTOCOLO DE ACUERDOS REGLAMENTARIOS. NÚMERO: 1792 DEL 25/11/2022

**ACUERDO REGLAMENTARIO NÚMERO 1792 -SERIE "A".** En la ciudad de CORDOBA, 25/11/2022, con la Presidencia del Dr. **Sebastián Cruz LÓPEZ PEÑA**, se reunieron para resolver los Señores Vocales del Tribunal Superior de Justicia, Dres. **Luis Enrique RUBIO, María Marta CACERES de BOLLATI y Luis Eugenio ANGULO** y la asistencia del Señor Administrador General del Poder Judicial, Dr. **Luis Maria SOSA LANZA CASTELLI** y **ACORDARON:**

**Y VISTO:** Que se han introducido una serie de reformas al Código Procesal del Trabajo - Ley 7987 - en los términos dispuestos por Ley 10596, entre ellas, la consagración de un procedimiento declarativo abreviado (PDA) con audiencia única y la competencia de los Jueces de Conciliación y Trabajo para conocer y decidir en dicho procedimiento.

Que esta reforma procesal ya en vigencia, tiene como uno de sus ejes centrales el principio de inmediación, donde la presencia personal del juez/a resulta una cuestión medular en este nuevo procedimiento, dándole al magistrado/a un mayor protagonismo a través del contacto directo de las partes en una interacción que favorece el diálogo y la solución de los conflictos que se presentan.

Ahora bien, a los fines de hacer más efectivo este principio de inmediación, se torna necesario redefinir el rol del juez/a laboral, más abogado y concentrado a las cuestiones jurisdiccionales

propias de su función, y cada vez más alejado de las de gestión y de trámite del juzgado.

Para dotar al magistrado/a de este nuevo rol, y facilitar su ejercicio, cabe rediseñar la actual estructura organizacional de los juzgados de Conciliación y Trabajo.

Ello se torna necesario para poder llevar a cabo con más eficacia los procedimientos declarativos abreviados que requieren una mayor cantidad de audiencias por su diseño procesal, y poder avanzar en la implementación completa de la reforma que va a aumentar la cantidad de causas sometidas a su jurisdicción.

Esta nueva estructura permitirá el mejor desarrollo de la reforma procesal prevista en la Ley 10596, consolidando los buenos resultados obtenidos hasta el momento, lo que implicará el ingreso de nuevas causas, con el incremento de audiencias y la necesidad de dar cumplimiento a ese cuerpo legal garantizando la oralidad, presencialidad y la resolución pronta de los litigios existentes, prosiguiendo con el cumplimiento de los objetivos planteados, en orden al dictado de las resoluciones debidamente fundadas (art. 155 CP) y en tiempos razonables.

**Y CONSIDERANDO:** 1. Los alentadores resultados obtenidos en los primeros catorce meses de la implementación de la reforma que introdujo la Ley 10.596, en particular del PDA; y la exigencia aún pendiente de profundizar dicho proceso de conformidad con los distintos supuestos previstos por el artículo 83 bis del Código Procesal del Trabajo, Ley 7987 y modificatorios.

Cabe repasar que las mediciones efectuadas a propósito de la puesta en marcha de la reforma procesal de que se trata precisan que:

- De las 459 causas finalizadas 297 terminaron por conciliación (64,7 %).
- Mas del 94 % de los usuarios/as encuestados/as respondió que estaba satisfecho con la duración del proceso, siendo este resultado 98% para el caso de los abogados/as.
- Mas del 99 % de los usuarios/as encuestados/as respondió que estaba conforme con el trato recibido en las audiencias y el 98,4 % con haber sido escuchado por el juez/a.

-Mas del 98,5 % de los 964 abogados/as encuestados/as respondió que fue buena la depuración de la prueba realizada en el juicio y el 97,4% con los intentos conciliatorios realizados por el juez/a en la audiencia única primera parte.

-La duración promedio de un proceso que tramita por oralidad es de 157 días corridos, es decir 5 meses y 7 días.

2.En dicho marco resulta de la esencia asegurar la oralidad efectiva y una mayor celeridad sin descuidar la calidad y conclusión de los procesos; que permita a los/as jueces/zas concentrarse en sus funciones específicas –de jurisdicción y de mayor presencia en las audiencias.

3. Así lo señala la doctrina especializada, que a propósito de la inmediatez y la oralidad expresa: “Es evidente que para que el proceso laboral sea una aplicación práctica y concreta del mandato constitucional protectorio debe darse especial significación a los principios de inmediatez, concentración y celeridad, pues –como ya observamos– la dilación de las causas de este tipo conspira contra la parte más débil del proceso” Benini, Giorgio Agustín, “El principio protectorio y la oralidad en el proceso laboral” (Revista de Derecho Laboral, Rubinzal -Culzoni, Santa Fe, t. I, 2012, p. 263.).

Respecto de la exigencia de celeridad en los procesos se ha señalado que: “El principio de celeridad se encuentra regulado en la normativa internacional. El art. 18 CADyDH [Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre] establece el derecho a un plazo razonable de acceso a la justicia: “Toda persona puede concurrir 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 (...)”. La celeridad supone el dictado de una sentencia que resuelva sustancialmente la pretensión del actor en el menor tiempo posible.

Como bien lo señalaba Marcellino en la Obra “El Procedimiento Declarativo Abreviado por Laboralistas: “Acerca de la raigambre del proceso de audiencias, debe recordarse que el Estado argentino tomó obligaciones para con sus ciudadanos mediante compromisos

asumidos con otras naciones. Con la incorporación de los tratados internacionales al bloque de convencionalidad se impuso una transformación del debido proceso legal a la tutela judicial efectiva. En esa línea se adscribieron las Conferencias Nacionales de Jueces, y la Corte Suprema creó como herramienta el Plan Nacional de Capacitación Judicial, fijando entre sus objetivos incentivar una gestión de alta calidad en pos de la solución de los conflictos en tiempo razonable (...) El legislador cordobés siguió esa impronta; y tras la sanción de la ley 10.596, el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba dictó el Acuerdo Reglamentario N° 1689, serie “A” de fecha 25/03/2021, que incorpora como Anexo Único el “Protocolo de Gestión del Procedimiento Declarativo Abreviado Laboral”, que contiene reglas generales de aplicación obligatoria para todos los operadores jurídicos y tiene como objetivo contribuir al desarrollo eficaz del nuevo procedimiento (Marcellino, Verónica Raquel, “Capítulo II El Trámite del Procedimiento Declarativo Abreviado ante el Juzgado de Conciliación y Trabajo”, Alveroni, Córdoba, 2021, ps.48-49).

**4.**En esa línea se impone la innovación en la actual estructura organizacional de los juzgados acudiendo a la creación de oficinas comunes de soporte a la jurisdicción. Vale decir, aumentar la proporción de jueces a la vez que mejorar los resultados que recibe la sociedad en términos de calidad, eficiencia, eficacia y acceso a justicia.

**5.**Se trata en suma de establecer un nuevo diseño que responda a los siguientes principios organizacionales:

- a. de Inmediación,
- b. de Celeridad,
- c. de Distinción de funciones, es decir de separación de tareas jurisdiccionales y administrativas,
- d. de Responsabilidad, en sentido de que quién está a cargo de una tarea debe concluirla y responder por ella,
- e. de Simplificación, de modo de evitar las intervenciones de varias personas a fin de reducir

la carga de trabajo general y con ello la posibilidad de comisión de errores, en pos de la celeridad:

f. de Estandarización, quién hace qué, cuándo y de qué manera, y

g. de Especialización en una función de cada unidad.

**6.** Existen destacados ejemplos de implementación de la innovación que se comenta. Así en la Justicia cordobesa en el año 2013 se creó la Secretaría de Gestión común de los Tribunales de Ejecución fiscal de Capital (cfr. Acuerdo Reglamentario 1148 serie A del 10/04/2013) y la creación de los Juzgados de procesos de cobros particulares de Capital a partir de las estructuras existentes.

En el ámbito nacional se han implementado experiencias similares de Oficinas Comunes o Tribunales de Gestión Asociada en las provincias de Chubut, San Juan y Neuquén (Oficina Judicial (OFIJU)). Resulta particularmente destacado el antecedente de los Tribunales de Gestión Asociada de Mendoza (cfr. Acordadas 20867 del 03/04/2008 y 28402 del 02/10/2019).

**7.** Por ello, es necesario y conveniente implementar de manera progresiva, y como experiencia piloto, una nueva estructura organizacional que contemple los intereses sociales, institucionales, de los operadores internos y actores externos del sistema de Justicia en el fuero laboral.

Con tal convicción se propicia, como plan piloto, la puesta en funcionamiento de un Tribunal de Gestión Asociada de Conciliación y Trabajo en Capital integrado por:

a. Un Colegio de Jueces/zas, bajo la conducción de un/a Presidente, y

b. Una Oficina de Gestión Judicial Común.

Dicha Oficina está a su vez conformada por: I. Una Unidad de Coordinación (UC), II. una Unidad de Gestión de Audiencias (UGA), III. una Unidad de Gestión de Procesos Ordinarios y PDA (UGP) y IV. una Unidad de Gestión de Procesos Especiales (UGPE).

**8.** Inicialmente, la puesta en funcionamiento del Tribunal de Gestión Asociada de Capital

tendrá la siguiente dotación de personal:

- a. Cinco (5) jueces/zas de Conciliación y Trabajo, a saber: el actual Juez de Conciliación y Trabajo de 2da nominación de Capital; la actual Jueza de Conciliación y Trabajo de 9na nominación de Capital y tres (3) nuevos jueces/zas de Conciliación y Trabajo,
- b. Las Secretarías correspondientes a los citados juzgados con la totalidad de sus agentes y el resto del personal que resulte necesario.

El Colegio de Jueces/zas previsto estará compuesto por los mismos cinco (5) jueces/zas que una vez por año designan a uno/a de ellos/as como Presidente. Cada Juez/a mantiene su propia jurisdicción y competencia. Sus integrantes se reunirán periódicamente para unificar criterios jurisdiccionales y metas.

**9.**A la par, la Oficina de Gestión Judicial Común, se organizará como se expresó, en cuatro (4) unidades, que responderán a la organización jerárquica y funcional que seguidamente se explica:

- a. La Unidad de Coordinación (UC) a cargo de un/a Secretario/a de Primera Instancia con dependencia de la Presidencia de la Sala Laboral del Tribunal Superior (Oficina de Gestión Judicial específica proyectada por el art. 16 de la Ley 10.596).

Dicha Unidad desarrollará las tareas de planificación, gestión y seguimiento de resultados de la Oficina de Gestión Judicial Común. En su ámbito funcionarán los equipos de Recepción y Relatoría;

- b. Una Unidad de Gestión de Audiencias (UGA) a cargo de un/a Secretario/a de Primera Instancia con dependencia jerárquica y funcional de la Secretario/a Coordinador/a. Desarrollará la función de administración y gestión de los recursos humanos y tecnológicos con la finalidad de cumplir con el proceso de audiencias de todo tipo, desde su programación hasta la efectiva celebración, incluyendo el seguimiento oficioso, cuando corresponde, de la prueba y la promoción de espacios de conciliación,
- c. Una Unidad de Gestión de Procesos Ordinarios y PDA (UGP) a cargo de un/a Secretario/a

de Primera Instancia con dependencia jerárquica y funcional de la Secretario/a Coordinador/a. Dicha unidad gestiona el trámite de expedientes ordinarios y PDA a través de decretos de mero trámite o aquellos que requieran sustanciación, y emitirá directamente las comunicaciones automatizadas, y

d. Una Unidad de Gestión de Procesos Especiales (UGPE) a cargo de un/a Secretario/a de Primera Instancia con dependencia jerárquica y funcional del Secretario/a Coordinador/a. Dicha unidad gestiona el trámite de acciones sindicales, sumarios, los procesos ejecutivos y ejecuciones de sentencia coactivas a través de decretos de mero trámite o aquellos que requieran sustanciación, y emitirá directamente las comunicaciones automatizadas.

**10.**A los fines de precisar las funciones, tareas y estructura del Tribunal de Gestión Asociada de Conciliación y Trabajo de Córdoba reseñadas cabe aprobar los siguientes documentos:

- a. Descripción del Diseño Organizacional que como Anexo 1 del presente se aprueba, y
- b. Manual de procesos de trabajo del Tribunal que como Anexo 2 se adjunta.

**11.**Cabe facultar a la Presidencia de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia para que adecue tales cuestiones a las particulares necesidades del Tribunal de Gestión Asociada de Conciliación y Trabajo, en función de la experiencia que se recabe.

A tal fin procederá al dictado de los instrumentos necesarios para la especificación de las cuestiones operativas de la presente decisión.

Por todo ello y en virtud de las atribuciones de Superintendencia previstas por los artículos 166 incisos 1 y 2 de la Constitución Provincial y 12 incisos 1, 2, 24, 25, 32, y 33 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de Córdoba N°8435;

**SE RESUELVE: 1. IMPLEMENTAR** como Prueba Piloto el Tribunal de Gestión Asociada de Conciliación y Trabajo N° 1 de Capital con idéntica competencia material y territorial que la que actualmente corresponde a los juzgados de Conciliación y de Trabajo de Capital.

Dicho Tribunal se integrará con:

- a. Cinco (5) jueces/zas de Conciliación y Trabajo unipersonales: dos (2) transferidos/as de los

actuales juzgados de 2da y 9na nominación de dicho fuero y sede y tres (3) jueces/as nuevos designados al efecto. Cada juez mantiene su jurisdicción y competencia.

Se denominarán Juez/a N° 2, 9, 11, 12 y 13 del Tribunal de Gestión Asociada de Conciliación y Trabajo N° 1 de Capital.

Juntos/as conforman el Colegio de Jueces/zas que anualmente designará un/a Presidente de entre quienes lo integran.

b. Una Oficina de Gestión Judicial común con la dotación de personal de las cuatro (4) secretarías que se transfieran correspondientes a los dos (2) juzgados transferidos y el personal que resulte necesario, conformada por:de

I. Una Unidad de Coordinación (UC), a cargo de un/a Secretario/a Coordinador/a con dependencia jerárquica de la Presidencia de la Sala Laboral del Tribunal Superior. La integran los Equipos de Recepción y Relatoría;

II. Una Unidad de Gestión de Audiencias (UGA), dependiente del/a Secretario/a Coordinador/a;

III. Una Unidad de Gestión de Procesos Ordinarios y Procesos Declarativos Abreviados - PDA- (UGP) dependiente del/a Secretario/a Coordinador/a y

IV. Una Unidad de Gestión de Procesos Especiales (UGPE) dependiente del/a Secretario/a Coordinador/a;

**2.PRECISAR** que el Tribunal de Gestión Asociada de Conciliación y Trabajo habrá de estar orientado a la satisfacción de los principios de Distinción de funciones, Responsabilidad, Simplificación, Estandarización y Especialización.

**3.APROBAR**, en tal sentido la Descripción del Diseño Organizacional y el Manual de procesos de trabajo, como Anexos 1 y 2 respectivamente.

**4. ESTABLECER** que la puesta en funcionamiento del Tribunal creado por el artículo 1 que antecede será el día 01/12/2022. De modo previo habrán de efectuarse los traslados de personal, designaciones y reestructuración de espacios que resulten necesarios por las áreas



competentes

**5.DISPONER** que las causas de los Juzgados de Conciliación y Trabajo de 2da. y 9na. nominación se remitan al Tribunal de Gestión Asociada de Conciliación y Trabajo N° 1 de Capital a partir de su puesta en marcha el 01/12/2022.

**6.ENCOMENDAR** al Área de Modernización, Sub Área de Investigación Desarrollo e Innovación Tecnológica, que efectúe las adecuaciones necesarias en el Sistema de Administración de Causas –SAC- de modo tal que a partir de su puesta en funcionamiento se efectúen las necesarias compensaciones y asignaciones.

**7. ORDENAR** que a partir de la puesta en marcha del Tribunal, la Unidad de Gestión de Procesos Ordinarios y PDA (UGP) receptorá la totalidad de las causas que sean asignadas mediante sorteo informático SAC a los actuales jueces y a los jueces nuevos.

**8.DEJAR SIN EFECTO** a partir de la puesta en funcionamiento del nuevo Tribunal las disposiciones y acuerdos referidos a la actual estructura de los Juzgados de Conciliación y Trabajo de 2da y 9na nominación de Capital que se opongan a lo dispuesto por el presente.

**9.FACULTAR** a la Presidencia de la Sala Laboral del Tribunal Superior, para que proceda al dictado de los instrumentos necesarios para la ejecución de lo dispuesto por el presente.

**10.PROTOCOLÍCESE.** Notifíquese a los Juzgados de Conciliación y Trabajo de Capital Comuníquese a todos los tribunales, oficinas y dependencias jurisdiccionales, a la Federación de Colegios de Abogados, al Colegio de Abogados de Córdoba y a la Asociación de Magistrados y Funcionarios de Córdoba. Publíquese en el Boletín Oficial de la Provincia. Incorpórese en la página web del Poder Judicial y dese amplia difusión.

Con lo que terminó el acto que previa lectura y ratificación de su contenido, firman el Señor Presidente y los Señores Vocales, con la asistencia del Señor Administrador General. -

Texto Firmado digitalmente por:

**LOPEZ PEÑA Sebastian Cruz**

VOCAL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Fecha: 2022.11.25

**RUBIO Luis Enrique**

VOCAL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Fecha: 2022.11.25

**CACERES Maria Marta**

VOCAL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Fecha: 2022.11.25

**ANGULO MARTIN Luis Eugenio**

VOCAL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Fecha: 2022.11.25

**SOSA LANZA CASTELLI Luis Maria**

ADMINISTRADOR GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Fecha: 2022.11.28